

45

879309

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



FACULTAD DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



CLAVE: 879309

"LOS INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO EN MATERIA LABORAL"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO:

PRESENTA:

Alejandro Rodríguez Vázquez

CELAYA, GTO.

290293

OCTUBRE 2001

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

En agradecimiento a:

Mi Dios y señor padre que con su infinita misericordia y bondad me ha permitido ser lo que quiera y llegar hasta donde me proponga sin límites.

A mis Padres porque me enseñaron lo más difícil, a saber vivir y salir adelante.

A mi Esposa y futuro hijo que siempre ha sabido como apoyarme.

Al que confío en mí y me enseñó hasta donde yo quise y que me dio día con día lo mejor de sí para que con su esfuerzo fuera el mejor de todos gracias Maestro.

Porque la genialidad es uno por ciento de inspiración y noventa y nueve por ciento de dedicación.

Alejandro Rodríguez Vazquez.

Introducción

Capitulo Primero

“ Incidentes ”

<i>1.1.- Etimología del vocablo Incidente</i>	<i>1</i>
<i>1.2.- Origen del Incidente</i>	<i>3</i>
<i>1.3.- Definición de Incidente</i>	<i>4</i>
<i>1.4.- Naturaleza Jurídica del Incidente</i>	<i>7</i>
<i>1.5.- Incidentes en la Ley Federal del Trabajo..</i>	<i>8</i>

Capitulo Segundo

“Clasificación de los Incidentes”

<i>2.1.- Atendiendo a la suspensión del curso del juicio</i>	<i>12</i>
<i>2.2.- Atendiendo a su tramite</i>	<i>13</i>
<i>2.3.- Atendiendo a su nominación</i>	<i>14</i>

Capitulo Tercero

“Incidentes de Competencia”

3.1.- Concepto	16
3.2.- Reglas que determinan la competencia	20
3.3.- Conflictos de competencia	27
3.4.- Excepción de Incompetencia e Incidente de Competencia	29
3.5.- Efectos de la Procedencia en cuestiones de competencia	36

Capitulo Cuarto

“Análisis del Incidente de Nulidad de Actuaciones”

4.1.- Concepto de Nulidad	39
4.2.- Clases de Nulidad	41
4.3.- Efectos del acto declarado nulo	42

Capitulo Quinto

“Análisis del Incidente de Nulidad de Notificaciones”

5.1. -Concepto.....	44
5.2. -Clasificación de las notificaciones	45
5.3. -Requisitos de las notificaciones	48
5.4. -Citaciones	53
5.5. -Emplazamiento a juicio	53
5.6. -Casos en que procede el Incidente de Nulidad de Notificaciones	58
5.7. -Tramite del Incidente de Nulidad de Notificaciones, así como del Incidente de Nulidad de Actuaciones	61

Capitulo Sexto

“Incidente de Acumulación”

6.1. -Concepto	62
6.2. -Elementos de la Acumulación	63
6.3. -Casos de Procedencia	63
6.4. -Efectos de la Acumulación	65

6.5- <i>Tramite de la Acumulación</i>	66
6.6- <i>Medios de Impugnación del auto que declara improcedente o procedente el Incidente de Acumulación</i>	66

Capitulo Séptimo

“ Incidente de Excusas ”

7.1. - <i>Excusas e Impedimentos</i>	68
7.2. - <i>Tramitación de éste Incidente</i>	71

Capitulo Octavo

“ Incidente de Personalidad ”

8.1. - <i>Concepto de Parte</i>	74
8.2. - <i>Tercero llamado a juicio</i>	76
8.3. - <i>Capacidad en materia procesal laboral</i>	77
8.4. - <i>Representación</i>	80

<i>8.5- Momento Procesal para interponer el incidente de personalidad.....</i>	<i>86</i>
<i>8.6- Medios de Impugnación contra las resoluciones que acreditan la personalidad</i>	<i>90</i>
<i>8.7- Tramite del Incidente de Personalidad</i>	<i>91</i>

Conclusiones

Bibliografía

Introducción

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo hacer hincapié y resaltar los tan olvidados principios que rigen el procedimiento laboral que son: la sencillez de mismo, la agilidad procesal, la procuración de una justicia pronta y expedita, y lo que acarrea como consecuencia lo anteriormente descrito es que las resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje solo podrán impugnarse por medio del Juicio de Garantías, esto porque las juntas no pueden revocar sus propias resoluciones y por ello es el presente estudio para hacer hincapié en la importancia que representa la Institución Jurídica de los Incidentes, la cual aunque se ha pretendido desvirtuar, y emplearla para fines contrarios a su naturaleza jurídica, retardando el procedimiento y entorpeciéndolo, naturaleza entendida en estricto sentido como la de depurar el procedimiento de los vicios que dentro del mismo se presenten en forma rápida y oportuna.

Estas razones crean en mi persona la inquietud de realizar un análisis sobre un tema

poco abordado y con preocupación veo que menospreciado, siendo tan amplio, sencillo y de mucha vitalidad aplicado adecuadamente al procedimiento laboral para su agilización y con las mejoras que el suscrito como Empleado de un Tribunal Laboral quisiera proponer para su mas estricta aplicación, siendo los de mayor uso en la practica los incidentes de previo y especial pronunciamiento que de acorde a la ley laboral son: nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas.

Los incidentes de previo y especial pronunciamiento tienen como característica principal que suspenden el procedimiento hasta en tanto se resuelva dicha cuestión incidental, mismos que serán los mas estudiados por ser los de mas uso en la practica diario por los litigantes, y cuya finalidad es la de desesperar a la parte contraria a efecto de hacer convenios que sean favorables a sus intereses.

Dentro del presente estudio se hace también un análisis en cuanto a la incongruencia de la ley federal del trabajo en relación a la tramitación

de las excusas, donde el artículo 711 del ordenamiento legal citado, establece que durante el trámite de la excusa no se suspenderá el procedimiento, mismo que diverge con el artículo 763, donde es contemplado como un incidente de previo y especial pronunciamiento que suspenderá el procedimiento hasta en tanto no se resuelva dicha cuestión.

Asimismo dentro del trabajo que se realiza, se hace un planteamiento de lo inocuo que resulta actualmente el planteamiento de los incidentes que no tienen prevista una tramitación especial, los cuales de acorde al Código Obrero deben resolverse de plano escuchando a las partes.

Es mi estudio una preocupación que pretende una innovación al planteamiento de las cuestiones incidentales dentro del procedimiento laboral, dándoles la relevancia que tienen, sobre todo en cuanto a su aceptación, resolución y desechamiento, por parte de las Juntas de Conciliación por ser de somera importancia en el procedimiento laboral.

Alejandro Rodríguez V.

Capítulo Primero

Incidentes

1.1.- Etimología del vocablo Incidente

Caravantes al respecto nos dice: ... “ el verbo “Indicio” significa cortar, y bien pudiera derivarse de tal verbo la palabra incidente, porque toda cuestión incidental corta a menudo la principal; y formando crítica, dice que para ello es verdad, en algunos de los llamados incidentes que constituyen incidentes de previo y especial pronunciamiento, pero que no lo es en muchos casos que el verbo latino “incire” significa sobrevenir, acaecer, de donde proviene la palabra incidente...”¹

Para Manrresa la palabra incidente deriva del latín Indicio, incidentes (acontecer, interrumpir, suspender); significa en su más alta acepción lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal.

¹ José Vicente y Caravantes. Tratado Histórico, Crítico Filosófico de los procedimientos judiciales. Madrid

*Así es que pueda aplicarse a todas las excepciones, a todas las contestaciones accesorias, a todos los acontecimientos, en fin, que se originan en una instancia e interrumpen o alteran su curso ordinario.*²

La palabra "incidente", proviene del latín incidens, incedentis ; el que corta o divide; lo que sobreviene, llega, acaece. A su vez Indicio, significa: ir a dar, precipitarse, sobre caer en, encontrarse, ir a pararse, venir a parar, etc.

El incidente puede ser la alteración que existe entre la pretensión y la oposición a la misma, cuando una vez planteada la cuestión normal del proceso surgen duda (cuestiones) que no pertenecen a la litis originalmente planteada, es decir, no es mas que una cuestión anormal que no

En conclusión de lo anterior, tenemos que la palabra "Incidente", deriva del verbo latino "Incidere", que significa sobrevenir, acaecer, en

² Miguel Manresa. Ley de Enjuiciamiento Civil, México 1974.

virtud de que existen incidentes, que no forman artículo de previo y especial pronunciamiento y no cortan o suspenden el procedimiento, aunque tampoco sea errónea la apreciación de quienes sostienen que la etimología correcta es la que deriva del vocablo indicio, porque vemos que también corresponde a la función jurídica del incidente en algunos casos, aunque no a su antecedente histórico en el fenómeno de la suspensión del procedimiento, por ello algunos le llamaron a tal fenómeno, incidente utilizando el vocablo "incidio"

1.2.- Origen del Incidente.

Para Miguel Manrresa al tratar este tema nos dice: "... los incidentes que la jurisprudencia y la Ley reconocen también con el nombre de "artículo", fueron autorizados para desembarazar el procedimiento.

Desconocidos de los primeros tiempos de Roma en que imperaba el sistema formulario, tuvieron luego acceso cuando la Litis Contestatio, lejos de significar la obtención de la fórmula Pretoria, se reducía a una simple exposición y contradicción de la demanda entablada, no produciendo ninguna

4
innovación en el pleito, cuyo efecto estaba reservado en la sentencia. “³

La práctica impuso a los incidentes en los tribunales españoles y se reglamentaron éstos, antes de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855, en el Reglamento Provisional y en la Instrucción del 30 de Septiembre de 1853.

En México se heredó directamente la tradición española en materia de incidentes, la cual se materializó en los diferentes enjuiciamientos civiles, que han estado vigentes en las distintas épocas.

En materia laboral, tiene sus antecedentes directos en los enjuiciamientos civiles, pero con una legislación activa propia y derivada de las cuestiones laborales es decir, acorde a la Necesidad Proceso Laboral.

³ Ley de Enjuiciamiento Civil, México 1974

1.3.- Diversas Aceptaciones de Incidente.

Podríamos conceptualizar Incidente como, la alteración que existe entre la pretensión del actor y la oposición del demandado a la pretensión; o como cuando una vez planteada la cuestión normal del proceso surgen dudas, es decir cuestiones que no pertenecen a la litis que inicialmente se ha planteado.

De lo anteriormente expuesto, concluimos que Incidente, no es más que una cuestión anormal, que no pertenece al tema lógico, normalmente establecido.

En la Ley Federal del Trabajo en vigor, ni en los Códigos Laborales anteriores, se ha definido de manera textual, ni explícita la concepción de incidente, aún en los códigos procesales de las diferentes ramas del derecho común se ha omitido entablar un concepto o definición de incidente, por lo que es necesario acudir a la doctrina y dentro de la misma encontramos las siguientes acepciones:

a).- Se llama Incidente o Incidencia, toda cuestión que surge en el curso del juicio, y con mayor propiedad toda controversia que entorpezca la marcha regular de lo que es objeto del juicio y que por su naturaleza debe tramitarse y resolverse de un modo especial.

b).- Se llama Incidente a toda cuestión promovida con motivo de otra que se considera principal.

c).- Incidente en su acepción más alta es lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal y jurídicamente, la cuestión que sobreviene entro los litigantes durante el curso de la acción principal.

La palabra incidente puede aplicarse a todas las excepciones, a todas las cuestiones, contestaciones, acontecimientos accesorios, que se originan en un negocio, e interrumpen o alteran o suspenden su curso ordinario y regular.

7

d).- Incidente es toda cuestión que surge de otra considerada como principal, que evita que ésta siga, la suspende o interrumpe y cae en o dentro de esta otra, o que sobreviene con ocasión de ella, al mismo tiempo nos sugiere algo que está relacionado con lo principal.

Para los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales el concepto de incidente es el siguiente: "Son las eventualidades que sobrevienen accesoriamente a los principal en algún negocio.

También podemos decir que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos que se originen en un negocio y han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituya o no un obstáculo para la continuación del proceso".⁴

1.4.- Naturaleza Jurídica del Incidente.

Los elementos jurídicos para la existencia del incidente son los siguientes:

⁴ Rafael Tena Suck, Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas. México 1986. pág. 97

a).- Una cuestión, es decir un acontecimiento que sin ser un elemento normal y previsto o exigido por el procedimiento llega a éste para alterar la secuela del mismo.

Tal suceso pueden llevarlo hacer valer las partes o terceros o provocado por el Juez y para comprender lo anterior y subsumir los conceptos: cuestión, acontecimiento, hemos utilizado el vocablo evento.

b).- El evento debe tener relación con el negocio principal; entendiéndose por negocio en lo principal, los hechos aducidos por el actor y los hechos aducidos por la demanda, en sus respectivas acciones ejercitadas y excepciones opuestas que fijan la controversia, por ende sino tiene relación con el negocio en lo principal el incidente planteado debe ser desechado por el Juez.

c).- El evento debe ser hecho valer por una de las partes ante la autoridad Jurisdiccional, y con vista de la contraria, o debe ser hecho valer por un tercero (que viene al juicio con interés jurídico, que no es parte que esgrime el evento ante el Juez y éste lo hace saber a las partes.

1.5.- Incidente en la Ley Federal del Trabajo en vigor.

De conformidad con las reformas de mayo de 1980, a la Ley Federal del Trabajo, los incidentes quedaron comprendidos por el siguiente articulado:

Art. 761.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos por esta ley.

Art.- 762.- Se tramitarán como Incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

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

Art.- 763.- Cuando se promueve un Incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato.

Cuando se trate de Nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.

Art.- 764.- Si en autos conste que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá su efecto como si estuviera hecha conforme a la ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

Art.- 765.- Los Incidentes que no tengan señalado una tramitación especial en esta ley, se resolverán de plano oyendo a las partes.

Por lo que respecta al anterior precepto legal, considero que restringe a la autoridad laboral, la facultad de citar a las partes a una audiencia incidental para que las partes aporten los elementos con los cuales acrediten la procedencia del incidente planteado, no tratándose de cuestiones de nulidad, competencia, excusas y acumulación, ya que muchas veces, las partes de momento no cuentan con los elementos probatorios para la procedencia del incidente planteado.

Un ejemplo de ello es cuando un apoderado presenta un certificado médico, tendiente a justificar que su representado no comparece a absolver posiciones en fecha y hora señaladas por la Junta, en términos del artículo 785 de la Ley, ya que se encuentra enfermo, y la parte contraria promueve un incidente innominado con el fin de que dicho documento no sea tomado en cuenta por la autoridad laboral, y se le tenga al ausente por confeso fictamente de las posiciones que se articulen, ya que dicho certificado médico resulta falso, solicitando de la Junta se le cite a una Audiencia Incidental en la que aportara las pruebas tendientes a acreditar el incidente planteado.

Dado que la Ley no señala una tramitación especial, la Junta lo resuelve de plano, desechándolo. De lo antes expuesto, se concluye que la Ley, debe ser más flexible en cuanto a los incidentes que no tengan una tramitación especial, otorgando a los Tribunales la facultad discrecional de darles un trato equivalente al de excusas, competencia, nulidad, y acumulación en su tramite, según el caso que así lo amerite, ya que en múltiples ocasiones se deja a las partes en total estado de indefensión.

En síntesis a lo expuesto en este capítulo tenemos que "incidente" es toda cuestión accesoria a la principal, que la obstaculiza, o la detiene. De lo anterior se advierte, que de haber una relación inmediata de la cuestión con el asunto principal, siendo el objeto principal de la cuestión planteada el agilizar el procedimiento, siendo los efectos el de suspender el juicio principal, hasta que no se resuelva el incidente, tratándose de incidentes de previo y especial pronunciamiento los que obstaculizan la tramitación del asunto principal.

Capítulo Segundo

Clasificación de los Incidentes

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo en vigor; los incidentes tienen las siguientes clasificaciones:

2.1.- Atendiendo a la suspensión del curso o del juicio:

a) Incidentes que suspenden la tramitación del juicio en lo principal.

En síntesis a lo expuesto en este capítulo tenemos que "incidente" es toda cuestión accesoria a la principal, que la obstaculiza, o la detiene. De lo anterior se advierte, que de haber una relación inmediata de la cuestión con el asunto principal, siendo el objeto principal de la cuestión planteada el agilizar el procedimiento, siendo los efectos el de suspender el juicio principal, hasta que no se resuelva el incidente, tratándose de incidentes de previo y especial pronunciamiento los que obstaculizan la tramitación del asunto principal.

Capítulo Segundo

Clasificación de los Incidentes

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo en vigor; los incidentes tienen las siguientes clasificaciones:

2.1.- Atendiendo a la suspensión del curso o del juicio:

a) *Incidentes que suspenden la tramitación del juicio en lo principal.*

b) Incidentes que no suspenden la tramitación del juicio en lo principal.

En el sentido más amplio en materia laboral, los incidentes suspenden el juicio, salvo excepciones ya que primero debe resolverse la cuestión incidental y después se continúa con el juicio en lo principal, ya sea aquellas que requieren una tramitación especial, o aquellas que se resuelven de plano, pero en el sentido estricto abocándonos a lo dispuesto por el art.762 de la Ley Federal del Trabajo, solo suspenden el proceso las cuestiones de nulidad, competencia, personalidad y excusas.

2.2.-Atendiendo a su trámite

a) Incidentes de Tramitación especial

b) Incidentes que se resuelven de plano

Los Incidentes de Tramitación Especial Son aquellos que la ley les fija un trámite determinado, ejemplo de ellos tenemos las cuestiones de nulidad, competencia, acumulación y personalidad en que dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia

incidental, en la que se resolverá el mismo, así como el incidente de caducidad; reposición de autos, incidente de recurso de reclamación, incidente de tercería, etc.

Los Incidentes que se resuelven de plano Son aquellos que no tienen una tramitación especial en la ley, los cuales se substanciarán oyendo a las partes, dictando resolución en ese mismo acto.

2.3.-Atendiendo a su Nominación

a).- Incidentes Nominados

b).- Incidentes Innominados

Los Incidentes Nominados Son aquellas a los cuales la ley, les ha designado una denominación, ejemplo de ellos encontramos a los incidentes de personalidad, acumulación, excusas, reposición de autos, etc.

Los incidentes innominados son aquéllos a los cuales la Ley no les otorga una denominación.

Los procesalistas laborales Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales a este respecto nos dicen:

‘Los Incidentes suelen clasificarse en:

a).- Incidentes de previo y especial pronunciamiento.

b).- Incidentes en general

Los Incidentes de previo y especial pronunciamiento paralizan la actividad procesal, y son aquellos que impiden que el juicio siga su curso mientras no se resuelvan, ya que se refieren a cuestiones o presupuestos procesales sin los que el proceso no puede ser válido; particularmente, son incidentes de este genero los siguientes:

I.- Nulidad

II.- Competencia

III.- Personalidad

IV.- Acumulación

V.- Excusas.

Incidentes en general:

- 1.- Acumulación;*
- 2.- Declaración;*
- 3.- Calificación de ilicitud de huelga;*
- 4.- Declaración de patrón sustituto;*
- 5.- Ejecución de fianzas;*
- 6.- Falta de personalidad;*
- 7.- Incompetencia;*
- 8.- Liquidación;*
- 9.- Nulidad de actuaciones;*
- 10.- Nulidad de notificaciones;*
- 11.- Responsabilidad patronal;*
- 12.- liquidación de cumplimiento de laudo*
- 13.- Caducidad;*
- 14.- Tachas de testigos...'⁵*

Capitulo Tercero

Incidente de Competencia

3.1.-Concepto.-

Dentro del estudio doctrinal de competencia, los tratadistas han encontrado que competencia y jurisdicción son dos conceptos distintos.

Ahora bien la función jurisdiccional corresponde a todos los órganos jurisdiccionales, considerados en su conjunto y por necesidades prácticas se fracciona o distribuye entre los varios jueces que forman el poder judicial; surge así el concepto de competencia, como distribución y atribución de la jurisdicción entre varios jueces.

Al respecto, José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, al tratar el tema de la Competencia, dicen: "... jurisdicción y competencia no son conceptos sinónimos.

No obstante, suelen a veces ser confundidos..., para distinguir ambos conceptos, basta y sobra una consideración sumaria de la materia. Considerada la Jurisdicción, como el poder del juez; la Competencia ha sido definida como la aptitud del juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado y concreto dirimiendo la controversia y resolviendo el fondo del negocio, y como la facultad y deber de un Tribunal para conocer determinado asunto.

La Competencia es, en realidad, la medida del poder o facultad otorgada a un órgano jurisdiccional para entender un determinado asunto...⁶

El maestro Bermúdez Cisneros, al tratar el tema jurisdicción y competencia nos dice:
“... la estructuración de la jurisdicción laboral puede presentarse bajo diversas características, según sea el país de que se trate, por ejemplo, bien se puede ejercitar a través de tribunales comunes, ante jueces unipersonales, ante tribunales colegiados, ante tribunales mixtos, etc.

⁶ Rafael de Pina y José Castillo-Larrañaga. Instituciones de Derecho Procesal Civil. quinta edición. Ed. Porrúa, S.A. México 1961. Pág. 379.

Aquí en México se ha optado por la estructuración de tribunales Tripartitas integrados por una representación de trabajadores, patrones y el estado, exigiendo formación jurídica y especialización en derecho laboral, pero únicamente el representante estatal, quién en todo presidirá el Tribunal, los otros integrantes de la Junta, si bien carecen en algunos casos de formación jurídica y especialización. con la experiencia que la problemática laboral les propicia su diaria convivencia en los centros de trabajo, los Tribunales Laborales son tribunales autónomos ya que no se encuentran dependiendo del poder judicial...⁷

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido los siguientes conceptos de jurisdicción y de competencia, en los siguientes términos: "... frecuentemente se confunden los conceptos de jurisdicción y competencia; pero debe entenderse que la jurisdicción es la potestad de que han sido revestidos los jueces para administrar, e ...

⁷ Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho Procesal del Trabajo. Talleres Roque. Durango, México 1984, págs. 39-40

impartir justicia, ya por la naturaleza misma de las cosas, o bien por la relación de las personas; la jurisdicción es el genero, y la competencia es la especie.

Un juez puede tener jurisdicción, pero no competencia, pero no es cierta la reciprocidad. Para que tenga competencia se requiere que el conocimiento del pleito, le esté atribuido por la ley; más la competencia algunas veces también deriva de la voluntad de las partes, lo que no sucede con la jurisdicción...'⁸

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales nos dan las siguiente concepción de competencia: La jurisdicción denota unidad, pero en virtud de la división de trabajo, sería humanamente imposible que un juez conociera de toda clase de negocios. Por tal motivo se ha dividido a la jurisdicción por razón de la cuantía y de la materia. Estos criterios de clasificación son conocidos comúnmente con la denominación de competencia.

⁸ Anales de Jurisprudencia. Tomo XIV. pág. 588.

En consecuencia, definida la jurisdicción como el poder del juez; la competencia será la medida de ese poder. En otras palabras, la competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios; por ello, la competencia es la facultad y deber del Tribunal de resolver determinados negocios.⁹

3.2.- Reglas para determinar la competencia.

Dentro de los criterios doctrinales para determinar la competencia encontramos los siguientes: Cuantía; Materia; Territorio.

a) Competencia por Cuantía.

En materia laboral, vemos que a diferencia de otras áreas, como la penal o civil, entre otras, es que determinadas autoridades conocen de un asunto, de acuerdo con la cuantía del mismo, no se determina por la cuantía del negocio.

⁹ Rafael Tena Suck, Hugo Italo Morales. Ob. Cit. pág. 52.

La cuantía en materia laboral, solo da la pauta a las autoridades laborales, como a las partes, en cuanto al procedimiento a seguir, ya que a este respecto la Ley Federal del Trabajo, en su título décimo cuarto, capítulo décimo octavo, apartado "A", así como por el artículo 527, de la ley reglamentaria, del texto de dichos artículos, puede advertirse que existen dos sistemas de justicia laboral: uno impartido por tribunales locales y otro impartido por tribunales federales.

El texto del precepto constitucional, establece: "... la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales :

- 1.- textil;*
- 2.- eléctrica;*
- 3.- cinematográfica;*
- 4.- hulera;*
- 5.- azucarera;*
- 6.- minería;*

7.- *metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundación de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.*

8.- *de hidrocarburos;*

9.- *petroquímicos;*

10.- *cementera;*

11.- *calera;*

12.- *automotriz, incluyendo partes mecánicas o eléctricas;*

13.- *química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.*

14.- *de celulosa y papel;*

15.- *de aceites y grasas vegetales;*

16.- *productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;*

17.- *Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;*

18.- *ferrocarrilera;*

19.- *madera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;*

20.- vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o envases de vidrio;

21.- tabacalera, que comprende el beneficio o, la fabricación de productos de tabaco.

b) Empresas .

1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

2.- Aquéllas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas.

3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo la jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más

entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa en términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, universidades, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando no se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley Reglamentaria correspondiente...”

De lo anterior se advierte, que la competencia de las autoridades locales será de todas aquéllas facultades que no se encuentren expresamente señaladas a la federación, de conformidad con el pacto federal, de las entidades federativas, y por la vía de excepción las autoridades de los estados son competentes para resolver cualquier conflicto laboral que no haya sido objeto de renuncia en favor de las autoridades federales.

En síntesis las autoridades laborales locales conocerán de todos aquéllos asuntos que no sean competencia de las autoridades federales, que se susciten dentro de su jurisdicción.

c) Competencia por Territorio.

La competencia en razón del territorio se encuentra regulado por el artículo 700, de la ley federal del trabajo: " la competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I.- Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de presentación de servicios;

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

a) La junta del lugar de prestación de servicios; si estos se prestaron en varios lugares, competirá la junta de cualesquiera de ellos.

b) La junta del lugar donde se celebró el contrato.

c) En la junta del domicilio del demandado.

III.- En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, competirá a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como lo previene el artículo 606 de la Ley de la materia; en los conflictos colectivos de jurisdicción local conocerá la del lugar donde se encuentre ubicada la empresa o establecimiento.

IV.- Cuando se trate de la cancelación del registro de un Sindicato tratara la Junta del lugar donde se hizo.

V.- En los conflictos entre patrones o trabajadores entre si, conocerá la del domicilio del demandado; y

VI.- Cuando el demandado sea un Sindicato, resolverá la Junta donde se encuentra el domicilio del mismo.

Como ya quedó expuesto con antelación la competencia con respecto de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento, así como seguridad e higiene, serán competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acorde a su jurisdicción, por lo que si pretendemos una demanda

ante un Tribunal Laboral local, al admitirse debe preverse que si se ejercitan acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o seguridad e higiene, se ordenará que se saquen copias de la misma y de los documentos anexados por el actor, constancias que se remitirán inmediatamente a la junta federal para la substanciación y resolución de las cuestiones planteadas en los términos legales. De lo anterior se deduce que se llevarán dos juicios ante dos autoridades laborales diversas.

3.3.- Conflictos de Competencia

Debemos entender por Conflictos de Competencia, todas aquéllas cuestiones que surgen entre dos o más jueces, o Tribunales que ejercen jurisdicción, donde uno de los cuales es el competente para conocer de un determinado negocio. Dichas controversias pueden producirse no solo entre tribunales de una misma Jurisdicción, sino en Tribunales de distintas jurisdicciones.

Como lo previene el artículo 705 de la Ley Obrera, Los Conflictos de competencia se resolverán de la siguiente manera:

1.- Por el pleno de las juntas de conciliación y Arbitraje tratándose de:

a) Juntas de Conciliación de la misma entidad Federativa, y

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

II.- Por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Tratándose de las Juntas Federal de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre si recíprocamente.

III.- Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando las cuestiones se susciten entre:

a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

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

c) *Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.*

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

3.4.- Excepción de Incompetencia e Incidente de Competencia.

Las cuestiones de Incompetencia en materia laboral, solo pueden oponerse por Declinatoria, de conformidad con lo previsto por el numeral 703 de la Ley Obrera.

Debiendo entender por Declinatoria una excepción de previo y especial pronunciamiento, que consiste en la excitativa que hace una de las partes al juez que esta conociendo del proceso, para que se abstenga de seguir conociendo y remita los autos al Juez que sea competente.

En una interpretación e contrario sensu del artículo que estamos analizando 703 de ley de la materia, quedaría suprimida la Inhibitoria en materia laboral, a diferencia del derecho común, en el que se establecen las figuras tanto de la

Inhibitoria como de la Declinatoria para resolver las multimencionadas cuestiones de competencia.

La Declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta, después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto la resolución. Haciendo crítica a lo anterior podemos señalar que la parte demandada solo puede oponer la excepción de incompetencia al concedérsele el uso de la voz para que dé contestación a la demanda, lo anterior por lógica jurídica, ya que al inicio de demanda y excepciones, se le concede el uso de la voz a la parte actora para que ratifique o modifique su demanda, de conformidad con el artículo 878, fracción IV que la ley prevé: "... En su contestación opondrá el demandado su excepciones y defensas...", ya que de lo contrario se daría el absurdo jurídico, de que la parte demandada diera contestación a una demanda que no ha sido ratificado o modificada, en virtud de que la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia, y sino lo hiciere y la Junta se

declara competente, se tendrá por confesada la demanda. También cabe señalar que no se considerará excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo, a éste respecto la negación de la relación de trabajo puede ser lisa o llana o bien aducir la demandada que la relación entre el actor y ésta es de naturaleza diversa a la laboral como civil, mercantil, etc., y en cuyo caso debe ser analizada la negativa de la relación de trabajo al momento de resolver el fondo del negocio.

De la lectura del artículo 763, relativo al capítulo de Incidentes así como el artículo 703, ambos de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se puede advertir, que aparentemente son contradictorios, ya que el primero de los preceptos legales aludidos prevé la forma cómo se debe tramitar el incidente de competencia, y el segundo de los preceptos establece como tramitar la excepción de competencia. Lo que realmente sucede es que la ley laboral nos da optativamente dos conductas procesales, para promover una cuestión de incompetencia, la incidencia de la competencia, tramitada como excepción y el incidente de incompetencia, atento a que las excepciones que opone la parte demandada son optativas de ella, y

no se le puede obligar a oponerlas, coincidiendo tanto la excepción de incompetencia, en que sólo podrán oponerse por declinatoria y se deben oponer en la etapa de demanda y excepciones, ya que sería ilógico y absurdo, que se promoviera el incidente de incompetencia en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, cuando en la etapa de demanda y excepciones, ya dio contestación a la demanda, lo que implica una aceptación de la competencia por parte del demandado de la autoridad laboral que está conociendo del asunto.

La Junta puede rechazar de oficio de competencia, desde el auto radicador de demanda, hasta antes de la Audiencia de desahogo de pruebas, de conformidad con el artículo 701 de la ley de la materia: "la Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio, deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia del desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen.

Si la Junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la junta o tribunal que estime competente; si ésta o aquél, al recibir el expediente

se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que deba decidir la competencia, en los términos del artículo 705 de esta ley.

Al respecto el maestro Francisco Ramírez Fonseca, comenta: "... Nos parece atinada disposición, nunca un juicio puede atrás, salvo que se hayan cometido violaciones al procedimiento, en consecuencia, si la junta no declara su incompetencia antes de la audiencia de desahogo de pruebas, ya no podrá declararse incompetente con posterioridad..."¹⁰

Contrario al comentario del maestro Francisco Ramírez Fonseca, algunos procesalistas laborales, entre los que se incluye el Dr. Nestor de Buen Lozano, consideran que el artículo 701, de la ley, donde se faculta a las juntas de conciliación y arbitraje, a seguir conociendo de un conflicto, no obstante haber tenido conciencia de su incompetencia, ya que sólo podrán excusarse hasta

¹⁰ Francisco Ramírez Fonseca. Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Pac. Sexta edición. México 1987.

antes de la audiencia de desahogo, de esta manera si al calor de las pruebas descubre que el conflicto corresponde a otras juntas, no podrán dejar de intervenir, lo cual consideran un absurdo, sosteniendo inclusive que el artículo 701 de la ley, el cual establece un límite en que la junta puede declararse de oficio incompetente, no obstante ello la junta de conciliación y arbitraje puede en el laudo declararse incompetente, "dejando los derechos a salvo", ordenando la remisión de lo actuado a la junta competente, ya que por esta declaratoria, esta afectado de nulidad, en términos del artículo 706 de la ley de la materia.

Dentro de las posturas anteriormente expuestas, me adhiero, a la sostenida por el Lic. Ramírez Fonseca, ya que si las juntas, no obstante haber sostenido su competencia durante todo el proceso, en el laudo se declaran incompetentes, se crearía la inseguridad jurídica a las partes contendientes, además de que es negatorio a lo dispuesto por lo dispuesto en el artículo 701 de la ley laboral. Por otra parte el juicio no puede volverse atrás, si no ha habido violaciones al procedimiento, y contra la declaratoria de competencia, las partes tienen el juicio que ampara

indirecto, tal como lo sostiene la siguiente jurisprudencia:

“Competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Amparo Directo no es el medio adecuado para impugnar la cuestión de: Si la junta, durante el procedimiento se declara competente para conocer del juicio laboral sometido a su conocimiento, dicha declaración no entraña ninguna de las violaciones que se refiere el artículo 159 de la ley de Amparo y, por tanto, debe ser impugnado mediante juicio de amparo indirecto y no en el directo que se promueva en contra del laudo correspondiente, dados los artículos 158 y 159 de la ley de Amparo.

Jurisprudencia N° 28 del apéndice al año de 1975, Cuarta Sala. Repetida con el número 28, página 23, del informe de Compilación al año 1981. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En el mismo sentido, se ha pronunciado la Suprema Corte tratándose de autos interlocutorios que deniegan la excepción de incompetencia:

“Incompetencia, Resoluciones que deniegan la Excepción de Improcedencia del Amparo Directo. Contra el auto que declare inoperante la excepción y competencia, procede el Amparo Indirecto ante un Juez de Distrito, de conformidad pues se trata de un acto no reparable en el Laudo”.

Amparo Directo 2589/ '72, jefe del Departamento del Distrito Federal; Enero 31 de 1973. unanimidad de cuatro votos, Maestra María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volumen 49, Quinta parte, pág. 31, cuarta sala, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

3.5.- Efectos de la Procedencia de la Cuestión de Competencia.

La declaración de Incompetencia por parte de un Tribunal laboral producirá como efectos; la nulidad de todos los actos realizados por la Junta incompetente, exceptuando por supuesto el auto de admisión de la demanda, o lo actuado entre dos juntas especiales de una misma Junta Local o Federal, el convenio que hayan celebrado que ponga fin a un negocio dentro del periodo de conciliación; así como lo dispuesto por el numeral 928 fracción V de la Ley Obrera.

Dentro del procedimiento de huelga, la Junta no admitirá ningún incidente que no sea el de falta de personalidad y consecuentemente no podrá promoverse ninguna cuestión de competencia.

Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón observa que el asunto no es de su competencia, hará la declinatoria correspondiente. En estas circunstancias los trabajadores dispondrán de un término de 24 horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se remita a ésta el expediente.

Cabe hacer la observación, que las actuaciones conservarán su validez pero el termino para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que será del conocimiento de las partes en la resolución de incompetencia.

Una crítica que podemos hacer al artículo 706 de la Ley Obrera, en cuanto sólo conservan su validez las actuaciones cuando se haya celebrado convenio que ponga fin a un negocio dentro del periodo de conciliación, encontramos una grave limitante ya que en muchas ocasiones las partes no únicamente convienen en la multicitada etapa conciliatoria, sino que lo pueden hacer en las etapas posteriores tales como la de demanda y excepciones ú ofrecimiento y admisión de pruebas, considerando que dichos convenios también conservan su validez, aunque los mismos no se hayan celebrado ante la autoridad competente; lo que es igual a que todo convenio sancionado por la Junta tiene plena validez cuando pone fin al conflicto, siempre y cuando no exista declaratoria por la Junta que conoce del conflicto de incompetencia.

Ahora bien, en relación a los convenios celebrados fuera de juicio estos deben ser ratificados ante el Tribunal Laboral competente, ya que de no celebrarse ante esta autoridad pueden resultar nulos tal como lo marca el numeral 706 de la ley de la materia.

Capítulo Cuarto

Análisis del Incidente de Nulidad de Actuaciones

4.1.- Concepto de Nulidad.

Miguel Bermúdez Cisneros, al tratar sobre este tema nos dice: "... por principio señalaremos con Coutiere 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 la justicia queridos por la ley, sino los medios para obtenerlo. El acto nulo es aquél que por carecer de alguno o de algunos de los requisitos que la ley les exige por su constitución o por no existir su presupuesto, no produce sus efectos jurídicos que debiera producir o solo los produce provisionalmente".¹¹

¹¹ Miguel Bermúdez Cisneros. Ob. Cit. págs. 50

El Lic. José Carlos Aguilera, al hablar sobre el mismo tema de la concepción de nulidad nos dice: "... A ese respecto es interesante y necesario adentrarnos a las teorías sobre Nulidad, Cipriano Gómez Lara manifiesta sobre el tema: "la nulidad es la sanción por la cual la ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales cuando en su ejecución no se han guardado las formas prescritas para ello."

La función específica de la Nulidad no es propiamente asegurar el cumplimiento de las formas sino de los fines asignados a estas por el legislador. Y, con gran claridad indican: "los actos del proceso dadas las voluntades que los animan acusan siempre como finalidad inmediata el producir los efectos consiguientes, es decir, tienden normalmente a valer; de ahí, que cuando el acto es válido tiene la eficacia requerida para que haya o continúe la coordinación del procedimiento... en cambio, cuando el acto no es válido, ni va a tener eficacia en la serie, ni mucho menos la eficacia final de la que dependa el éxito perseguido"¹²

¹² Cipriano Gómez Lara. Teoría General del Proceso. Editorial Harla. quinta edición, págs. 249 y 277

Existen dos grandes ramas que provocan invalidez en todo proceso, la primera en la que todos los actos nulos o anulables provengan de la incompetencia o falta de capacidad legal del autor del acto o resolución; o bien que los actos nulos o anulables se hayan verificado por incumplimiento de las formalidades esenciales que debe revestir toda actuación.

4.2.- Clases de Nulidad

Los doctrinistas han dividido la Nulidad en: Nulidad Absoluta y Nulidad Relativa.

Podemos distinguir las en que la primera no desaparece por confirmación ni prescripción; es perpetua y su existencia puede invocarse por todo interesado. En cambio la nulidad relativa no reúne estos caracteres sin embargo en ambas el acto produce efectos meramente provisionales, los cuales se destruyen retroactivamente cuando los Tribunales pronuncian la nulidad.

Podemos decir que la Nulidad Absoluta es de tal gravedad, las omisiones o transgresiones al acto, que vulneran las normas de orden público o restringen las defensas del afectado.

En la nulidad relativa aun cuando el acto esta afectado de infracciones estas no son de mucha gravedad y este acto nulo puede ser convalidado por el afectado, ya que toda nulidad que no se hace valer se entiende consentida.

4.3.- Efectos del Acto declarado Nulo.-

Las consecuencias legales del acto declarado nulo son que las posteriores, también se convalidan, ya que por lo regular un acto viciado, vicia los subsecuentes.

La Ley Federal del Trabajo, no es un catalogo de causales de nulidad, si bien es cierto solo en algunos casos especifica conductas afectadas de nulidad, un ejemplo de ello podemos decir que lo representan los artículos 33 y 706 del ordenamiento legal multicitado, ya que seria jurídicamente imposible debido a que son innumerables las transgresiones procesales que causan un perjuicio, lesión o indefensión a las partes o a terceros; de ahí que para determinar la Nulidad de un acto utilizaremos la formula genérica general, donde si el acto es omitido por la autoridad competente o que se hayan cumplimentado las formalidades esenciales para dicho acto.

En la materia de la cual tratamos nos regiremos por el principio de sencillez del procedimiento, y como consecuencia una de sus características lo es la falta de formalidad, sin que esto implique que en ocasiones requieran un mínimo de formulismo, ejemplo de ello lo tenemos en el capítulo de notificaciones, de ahí que nos enfoquemos al fin que persigue la norma más que a la forma misma.

Capítulo Quinto

Análisis del Incidente de Nulidad de Notificaciones

5.1.- Concepto.

La notificación constituye un acto formalísimo, que tiene por objeto hacer del conocimiento de las partes o un tercero una resolución judicial.

En materia laboral dichas resoluciones serían:

- a) Acuerdos;*
- b) Autos incidentales o resoluciones interlocutorias;*
- c) Laudos.*

La notificación es el género y la citación así como el emplazamiento a juicio son especies de la notificación.

5.2.- Clasificación de Notificaciones

En materia Laboral se pueden distinguir dos clases de Notificaciones:

- a) Notificaciones Personales;*
- b) Notificaciones por Estrados o Boletín;*

Las Notificaciones Personales son el camino por el cual el Tribunal pretende poner en conocimiento de las partes o de un tercero extraño al juicio, una resolución emitidas por el mismo en el domicilio o local señalado que obra en autos.

En el numeral 739 del código obrero se establece que: “ las partes en su primera comparecencia o escrito deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la junta para recibir notificaciones; sino lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso en los términos previstos por la ley...”

Por principio de cuenta vemos en el precepto legal anterior que también se prevén notificaciones por boletín o por estrados.

El numeral 742 de la Ley Federal del Trabajo, nos especifica qué tipo de notificaciones serán hechas a las partes de manera personal estableciendo dentro de este parámetro las siguientes:

I.- El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;

II.- El auto de radicación del juicio que dicten las juntas de conciliación y arbitraje en los expedientes que les remitan otras juntas;

III.- La resolución en que la junta se declare incompetente;

IV.- El auto que recaiga a recibir la sentencia de amparo;

V.- La resolución que ordena la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal.

VI.- El auto que cite a absolver posiciones;

VII.- La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;

VIII.- El laudo;

IX.- El auto que conceda termino o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;

X.- El auto por el cual se ordenan las reposiciones de actuaciones;

XI.- En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta ley; y

XII.- En los casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la junta.

Ahora bien, el artículo 745, de la Ley Laboral también prevé que el Pleno de las juntas de conciliación y arbitraje podrán acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales, y cuando la junta no publique un boletín, estas notificaciones se harán por estrados, y en los casos anteriores, dichas notificaciones surtirán sus efectos legales, salvo que sean personales.

De lo anterior deducimos que la notificación por boletín, es un medio de comunicación que se publica diariamente y que contiene la lista de los asuntos en los cuales se ha dictado una resolución.

Las Notificaciones por Estrados, se practican en las juntas de conciliación y arbitraje donde no se publica Boletín Judicial y se realizan mediante transcripción del auto o resolución que se notifica, en una cédula o tablero, que se fija en la puerta o local de la junta correspondiente. Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas por el Secretario, además, deberán contener la fecha de su publicación, el número de expediente, y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

A contrario Sensu, tenemos que, las notificaciones que la ley laboral no determine como personales, serán practicadas por medio de Boletín Judicial o por Estrados, o bien, cuando las partes en su primera intervención ante la Junta, omitan señalar domicilio para recibir notificaciones, aún las de carácter personal, las cuales serán practicadas por medio de boletín judicial o por los estrados, y un tercer supuesto, es cuando las partes expresamente señalen como domicilio para recibir notificaciones los Estrados de la Junta.

5.3.- Requisitos de las Notificaciones.

La ley Laboral también distingue dos clases de Notificaciones personales: Notificaciones Personales y la Notificaciones Ulteriores.

Conforme al artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, la primera notificación personal, se hará de acuerdo con las siguientes reglas:

1.- El actuario se cerciorará que la persona que deba ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación;

II.- Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquélla;

III.- Sino está presente el interesado o su representante, se le dejara citatorio para que lo espere el día siguiente hábil, a una hora determinada;

IV.- Sino obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de la entrada.

V.- Si en la casa o local designado, para hacer la notificación se negase el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación; ésta se hará por instructivo, que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y

VI.- En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.

En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

Para mayor agilidad procesal, las notificaciones Personales Ulteriores, se pueden hacer si la persona autorizada para ello o el interesado concurra a la Junta, a notificarse, o bien en el domicilio que hubiese designado y si no se hallase presente se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario; si la casa o local están cerrados, se fijará la copia en la puerta de la entrada o en el lugar de trabajo. El actuario asentará la razón en autos.

Otros requisitos de la notificaciones son los siguientes:

a) Las notificaciones deberán practicarse en días y horas hábiles, salvo disposición en contrario.

b) Deben practicarse con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y la hora en que deban de efectuarse la diligencia salvo disposición en contrario de la ley.

La notificación para la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en el procedimiento ordinario debe hacerse por lo menos con una anticipación de diez días hábiles.

Lo mismo sucede con el procedimiento Especial, para la notificación a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución.

c) Las copias de la resolución a notificar, deben ser autorizadas por el actuario o por la persona a quien le corresponda dar fe.

d) Como consecuencia del Mandato, las notificaciones practicadas a los apoderados o a las personas autorizadas expresamente por la partes, acreditadas ante la Junta, surtirán los mismos efectos que si se hubiera practicado a ellas.

e) La cédula de notificación deberá de contener por lo menos:

- 1.- el lugar, día y hora en que se practique la notificación;
- 2.- el número de expediente;
- 3.- el nombre de las partes;
- 4.- el nombre y domicilio de la persona o las personas que deban ser notificadas; y
- 5.- copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

f) *Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la ley exista disposición en contrario.*

5.4.- Citaciones.

La etimología de la palabra citación, "cito", viene del verbo "cieo", que significa mover, incitar, llamar a voces; porque la citación se hacía en un principio por voz del pregonero..."¹³

Las citaciones son el llamamiento que hace la Autoridad Laboral a las partes o a un tercero para que se presente en la Junta a cierta hora y día determinado, para la práctica de alguna diligencia.

¹³ Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal. Editorial Porrúa. sexta edición. México 1970. pág. 154

5.5.- Emplazamiento a Juicio.

El emplazamiento es la notificación que se hace a la parte demandada, de que hay una demanda en su contra y que ha sido admitida, corriéndole traslado de la misma, para que dé contestación en la Audiencia respectiva, o bien dentro del plazo respectivo.

El procedimiento ordinario, es la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en el procedimiento especial, es la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución en el procedimiento de huelga, tiene un plazo de 48 horas para que dé contestación al pliego de peticiones, dentro de la Audiencia respectiva, es decir, la audiencia de demanda y excepciones.

Los elementos del Emplazamiento son los siguientes:

a) Se le notifica el auto admisorio de la demanda a la parte demandada;

b) El contenido de la demanda, se le hace saber al demandado, a través del traslado que se le hace con una copia de la demanda;

c) *Se le hace saber al demandado el término concedido para que conteste a la demanda, o bien la audiencia respectiva en la que debe dar contestación;*

Se deben seguir la formalidades del Emplazamiento, contempladas en el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, además de las que contempla el artículo 873 de la ley en cita, que en lo conducente establece: "... En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia, cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado, de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdiendo el derecho de ofrecer pruebas, sino concurre a la Audiencia...", de lo anterior se advierte que se le debe correr traslado al demandado con copias cotejadas de la demanda, correspondiente éste cotejo al Secretario de la Junta, por ser fedatario de la misma, y además se debe respetar el término de 10 días de anticipación cuando menos a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas para la notificación personal al demandado.

El emplazamiento es un acto formal, y como especie del género de las notificaciones, sino se realiza conforme a los requisitos legales es nulo, por ende, sino se convalida, puede impugnarse mediante el Incidente de Nulidad de Notificaciones.

A esta convalidación a que nos referimos no debe ser tácita, ya que el hecho que se presente el demandado a juicio, no basta para que se le tenga por legalmente emplazado, sino que dicha convalidación debe ser expresa por parte del demandado, es decir, debe manifestar expresamente que se da por legalmente emplazado a juicio en virtud de que conoce que hay una demanda en su contra y se hace sabedor de todos y cada uno de los términos en que se encuentra formulada dicha demanda, en apoyo a lo anterior, nos permitimos transcribir la siguiente jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, N° 67, ubicada en la pág., 47 del informe - compilación, al año de 1981, que nos dice:

“Emplazamiento, no se Convalida Tácitamente. El emplazamiento entraña una formalidad esencial de los juicios que salvaguarda, con la audiencia de las partes, la garantía del

artículo 14 Constitucional; por lo tanto, tratándose de un acto formal, deben cumplirse estrictamente con los requisitos establecidos por la ley de la materia.”

Amparo directo 1966/79.- Instituto Mexicano del Seguro Social. 10 de Marzo de 1980.- 5 votos.- ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Precedente

Séptima época

Volumen 53, quinta parte, pág., 15. Semanario Judicial de la Federación.

El artículo 752 de la multicitada ley, establece que son nulas las notificaciones que no se practiquen conforme al capítulo VII, del título 14, por otra parte la Notificación Irregular surtirá sus efectos como si estuviera hecha conforme a la ley, cuando una persona se manifiesta sabedora de la resolución, antes de promover la cuestión de nulidad, lo anterior se debe a que la ley laboral persigue la sencillez del procedimiento, y no estrictamente a las formas establecidas para un acto jurídico, sino a los fines que persigue la forma establecida para dicho acto jurídico, de ahí que las formalidades que persigue la ley laboral con respecto de la notificación, tiene por objeto que las partes tengan conocimiento

de una resolución emitida por la Autoridad Laboral, por lo que si se hace sabedor de la resolución, la notificación se tiene por hecha conforme a la ley.

5.6.- Casos en que procede el Incidente de Nulidad de Notificaciones.

La Ley Federal del Trabajo no nos da un catálogo de los casos en que procede el Incidente de Nulidad de Notificaciones, ya que únicamente se concreta, que serán nulas las notificaciones que no se practiquen conforme a las disposiciones legales, pero considero que en las siguientes situaciones es procedente y fundado el Incidente de Nulidad de Notificaciones, cuando:

1.- El actuario, no se cerciore de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio, en la casa o local, señalado en autos para practicar la notificación. (tratándose de la primera notificación).

2.- El actuario, no le entregue al interesado una copia de la resolución.

3.- El actuario pretenda notificarle a una persona que no es el representante del demandado.

4.- El actuario pretenda notificar, sin dejar el citatorio escrito para el día siguiente hábil, cuando no haya encontrado al interesado, como persona física.

5.- El actuario pretenda notificar, sin dejar el citatorio, cuando no habiendo encontrado al apoderado de la persona moral, entienda la diligencia con quien no sea el representante de la empresa.

6.- El actuario, cuando la demanda se entable en contra de una persona física y una persona moral, pretenda verificar la notificación.

Emplazamiento, sin definir exactamente con quien se entendió la diligencia.

7.- El actuario, en contra de lo dispuesto en el artículo 873 de la ley obrera, en le procedimiento ordinario, verifica la notificación dentro de los 10 días a la citación a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, debiendo hacerlo, dejando ese

lapso de días hábiles, y consecuentemente verificando la notificación con una anticipación de 10 días;

8.- El actuario en contra de lo dispuesto en el artículo 893 de la ley, en los procedimientos especiales, verifica notificaciones sin dar los 10 días de anticipación para la audiencia de conciliación, demandada y excepciones, pruebas y resolución;

9.- El actuario, cuando al verificar el emplazamiento, no entrega la copia cotejada de la demanda en los casos del procedimiento ordinario o del procedimiento especial;

10.- El actuario, cuando entrega copia de la demanda, sin el cotejo que establece el artículo 873, de la ley de esa copia con el original;

11.- El actuario al pretender notificar no realiza el apercibimiento que establece el artículo 873 de la ley;

12.- El actuario al pretender notificar, no hace el apercibimiento a que se refiere el artículo 894 de la ley en comento;

13.- El actuario, al pretender notificar, hace un apercibimiento diverso al ordenado en el auto que debe de cumplimentar;

14.- El actuario realizara la notificación o emplazamiento en un día hábil, salvo que se trate del procedimiento de huelga en que todos los días son hábiles, o bien se haya habilitado al actuario para la practica de una diligencia en día inhábil por parte del Tribunal Laboral;

15.- El actuario, al pretender notificar la demanda omisa, dejar copia del auto admisorio de la demanda, cuando éste contiene el ejercicio de una acción omitida por el trabajador, verificada de conformidad con el artículo 685 de la Ley en comento. (suplencia de la Queja).

16.- Cuando de conformidad con el artículo 742 de la multicitada ley, la notificación debe ser personal, y el Tribunal Laboral hace caso omiso de ello y notifica por Boletín o por los Estrados de la Junta.

5.7.- Trámite del Incidente de Nulidad de Notificaciones, así como el Incidente de Nulidad de Actuaciones.

De conformidad con el artículo 762 de la Ley Laboral, el Incidente de Nulidad de Actuaciones, así como el Incidente de Nulidad de Notificaciones, son incidentes de previo y especial pronunciamiento, y deben tramitarse como tal, por lo que una vez promovida la incidencia de nulidad, dentro de las 24 horas siguientes, se citará a las partes a una audiencia incidental, en la que aportarán los elementos para la procedencia o improcedencia del incidente, y posteriormente la Junta resolverá.

Capítulo Sexto

Incidente de Acumulación

6.1.- Concepto.

Acumulación, es la medida procesal consistente en unir dos o mas expedientes en uno solo, con el objeto de evitar laudos contradictorios, sobre cuestiones conexas en un mismo litigio o sobre un mismo litigio, persiguiendo con ello, economía en el procedimiento, uniformidad y congruencia en el laudo.

6.2.- Elementos de la Acumulación.

I.- Se unen varios expedientes en uno solo;

II.- Los procesos acumulados se resuelven con una sola resolución;

III.- Procede a instancia de parte o bien de manera oficiosa;

IV.- Se persigue la Economía en el procedimiento, la uniformidad y congruencia en los laudos.

6.3.- Casos de Procedencia de la Acumulación.

El artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo, establece los siguientes casos en que procede la acumulación:

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

En el supuesto anterior no encontramos con la "Litispendencia", misma que procede cuando ya se ventila un juicio en contra de la parte demandada, ante la misma Junta o ante otra, es decir coinciden actor, acción y demandado.

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 aquéllos casos, que por su naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

En las fracciones II, III, y IV del precepto legal invocado, encontramos la Concedida en la Causa, la cual se da cuando existe identidad de personas y acciones, aunque las causas sean distintas, y cuando las acciones provengan de una misma causa.

Una vez declarada la procedencia de la acumulación, el proceso o procesos más recientes, se acumularán al más antiguo.

6.4.- Efectos de la Acumulación.

En el caso de la "Litispendencia" prevista por el artículo 766 de la multicitada ley, no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados, y únicamente surtirán sus efectos las actuaciones del más antiguo. De lo anterior se advierte que todo lo actuado en los juicios más recientes es nulo.

En los casos de Conexidad, previstos por el artículo 766, fracciones II, III, y IV, los conflictos se resolverán por la Junta, en una sola resolución.

En el caso anterior se advierte, que interpretándolo a "Contrario Sensu", tenemos en las fracciones II, III, y IV, que las actuaciones del juicio o juicios más recientes conservan su validez.

Por lo que respecta a las acciones ejercitadas en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción, ya que son competencia exclusiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su Jurisdicción.

6.5.- Trámite de la Acumulación.

La tramitación del incidente de Acumulación, como de previo y especial pronunciamiento, es el siguiente, una vez que se promueva la cuestión de Acumulación, se señalará dentro de las 24 horas siguientes, una Audiencia Incidental, en la que se resolverá. Será competente para conocer del incidente de Acumulación, la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se hubiese planteado dicha cuestión incidental.

6.6.- Medio de Impugnación contra el Auto que Declara Procedente o Improcedente el Incidente de Acumulación.

El auto que declare procedente improcedente la Acumulación será reclamable ante el Juez de Distrito, tomando en consideración, que el artículo 159 de la Ley de Amparo, en ninguna de sus fracciones considera como violaciones al procedimiento que las Juntas estimen procedente o improcedente la Acumulación.

Por otra parte la Litispendencia, como excepción de previo y especial pronunciamiento, al oponerse, debe tramitarse y resolverse previamente antes de continuar con el procedimiento, tal criterio con base en la siguiente Ejecutoria: "... Informe 1982 Primer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del primer circuito N° 18. pág.149. Litispendencia, Excepción Dilatoria de Previo y Especial Pronunciamiento.- Si la parte demandada al contestar la reclamación hace valer la excepción dilatoria de litispendencia, de previo y especial pronunciamiento, debe de estudiarse previamente la procedencia o improcedencia de dicha excepción, a fin de no causar indefensión al demandado.

Amparo Directo 5916/78.- Marcos Lozano Villareal.- 5 de Marzo de 1979.- 5 votos.-

Ponente: Alfonso López Aparicio.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volúmenes 121-126 quinta parte, Enero-Junio 1979. Cuarta Sala. pág. 52.

Capitulo Séptimo

Incidente de Excusas

7.1.- Excusas e Impedimentos.

Excusas, son las causas o razones hechas valer, por el Presidente, los representantes de las Juntas, o bien, los auxiliares, que afectan su parcialidad a un determinado juicio y por las cuales no puede conocer del mismo.

Impedimentos, son las circunstancias personales que incurren en un funcionario de la Junta, (presidente, representantes de las Juntas, o bien, los auxiliares), y que les obligan a abstenerse del conocimiento de determinado negocio.

Una circunstancia necesaria en todo juzgador es la imparcialidad de que debe estar investido al conocer de un negocio judicial. La ley laboral prevé un sistema jurídico para evitar, que aquéllos funcionarios que están impedidos para conocer de un negocio sigan haciéndolo, o bien, se abstengan de ellos. En el primer supuesto nos encontramos con la recusación, y en el segundo de los casos se da la figura jurídica de las Excusas.

La ley laboral de 1970, contemplaba las recusaciones, pero a partir de las reformas a la ley laboral en 1980, la nueva legislación laboral sólo acogió las excusas e impedimentos y desaparecieron las recusaciones del procedimiento laboral, ya que en su artículo 708, establece que juzgadores laborales, no son recusables, pero deberán de excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren impedidos, y de no hacerlo incurrirán en responsabilidad.

Al respecto el artículo 707 de la ley de la materia, establece que: "los representantes del gobierno, de los trabajadores, o de los patrones ante las juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando alguna de las partes considere, que alguno de los funcionarios integrantes de la junta, se encuentre impedido para conocer de un juicio, y no se abstenga de hacerlo, podrán concurrir ante las autoridades señaladas en la fracción I, del artículo 709 de la multicitada ley, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitara conforme al procedimiento señalado en la fracción III del citado precepto.

7.2.- Tramitación de las Excusas.

Las Excusas se tramitarán de plano:

- 1.- Las instruirán y decidirán:*

a) el Presidente de la junta, cuando se trate del presidente de una junta especial, o de la Conciliación; del auxiliar o del representante de los trabajadores o patronos;

b) el Secretario del trabajador y previsión social, tratándose de la junta federal y el Gobernador o jefe de departamento del Distrito Federal, cuando se trate del presidente de la junta local.

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

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

IV.- Si la excusa se declara improcedente, la autoridad podrá sancionar, al que se excusó, con amonestación o suspensión del cargo hasta por 8 días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido.

Una vez acreditado el impedimento, el representante de la junta o el auxiliar será sustituido en la siguiente forma:

1.- El presidente de la junta, por el secretario general de mayor antigüedad;

2.- El presidente de la junta especial por el auxiliar de la propia junta, y este por el secretario;

3.- El presidente de la junta permanente de conciliación por el secretario de la misma; y

4.- Los representantes de los patrones y trabajadores por sus respectivos suplentes.

Dentro de los funcionarios impedidos no se encuentra el Secretario de la Junta, ello atento a que dicho funcionario únicamente es fedatario de las actuaciones de la junta, y no realiza funciones de juzgador, que en un momento determinado influya, en el resultado del juicio.

Por último, durante la tramitación de la excusa no suspenderá el procedimiento, salvo disposición en contrario.

Con lo anterior se busca la economía en el procedimiento, dicho precepto legal es contradictorio con los artículos 762 y 763 de la ley, ya que estos dispositivos legales expresamente señalan la suspensión del procedimiento, cuando se promueva en la vía incidental, para algunos tratadistas no existe, tal contradicción, aduciendo que el incidente de excusas es una excepción a la regla, lo cual resulta falso, ya que el artículo 711 de la ley laboral, es claro, no se suspenderá el procedimiento durante la tramitación de la excusa.

Capítulo Octavo

Incidente de Personalidad

8.1.- Concepto de Parte.

En sentido material, Parte, es toda aquélla persona física o moral que interviene en un proceso y sobre las cuales recaen los resultados finales de un juicio.

En sentido formal, Parte, son todas aquéllas personas sobre las cuales no recaen los efectos del laudo, pero actúan a nombre de los directamente afectados con la sentencia que se dicte en el juicio.

De conformidad con el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo, Parte en el proceso del trabajo, son aquéllas personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones y opongan excepciones. En materia laboral, encontramos que solo pueden ser parte en el proceso laboral, aquéllas personas que tengan el carácter de trabajadores o patrones, ahora bien, los patrones pueden ser personas físicas o morales, y los trabajadores pueden estar agrupados en sindicatos.

Se entiende por personalidad, la cualidad de ser persona en derecho lo que es lo mismo persona jurídica. Son atributos de la personalidad el estado jurídico de las personas, la capacidad, el nombre, el patrimonio y el domicilio, y en el mismo orden de ideas, tenemos que la "Legitimación en la Causa" se refiere, a la titularidad de derecho de acción, o bien del derecho de excepción activa, para aquélla persona que puede perseguir el derecho, y pasiva para en contra del cual se hace valer.

8.2.- Tercero llamado a Juicio.

En materia laboral, la figura jurídica del Tercero llamado a Juicio, o lo que es lo mismo del Tercero Adhesivo.

El artículo 690 de la ley, regula esta figura y al respecto establece: "... las personas pueden ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamado a juicio por la junta..".

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, al referirse a este tema nos dicen que los requisitos para la configuración del Tercero Adhesivo, pueden ser:

" ... a) Que un tercero pueda o resulte perjudicado con el laudo;

b) Que al ser llamado, o intervenga porque así lo pida, sea en atención a un interés jurídico;

c) Que el interviniente adhesivo, no produzca una variación en la demanda, es decir, debe prevalecer la unidad en el procesado;

d) *Que el demandado o el actor, que sea vencido, tenga un determinado derecho de regresión contra el tercero, o al contrario, esté sujeto a la posibilidad de que el tercero ejercite en contra de ella una acción de esta naturaleza...*¹⁴

De lo antes descrito, podemos deducir que el tercero llamado a juicio, es una verdadera parte en el proceso laboral, por esto, antes de que sea citado se deberá corroborar en primer lugar su grado de interés jurídico, y en segundo lugar que los puntos resolutivos del laudo lo perjudiquen en su patrimonio en forma directa o indirecta.

Hago alusión a este punto toda vez que en la actualidad los criterios que habían adoptado los tribunales laborales en cuanto a la indeterminación que existía en el preámbulo de las demandas de los trabajadores, en donde se demandaba a quien resulte responsable, en la actualidad ha cambiado radicalmente hasta el punto

¹⁴ Rafael Tena Suck, Hugo Italo Morales. Ob. Cit. pág. 46.

de hacer exigible el trabajador o su Apoderado la determinacion de la Persona Fisica o Moral para la cual presto su servicio personal subordinado, ya que el criterio primeramente mencionado arrojó como resultado una infinidad de laudos que aunque condenatorios, hacian imposible su ejecucion dada la imposibilidad de hacer un requerimiento de pago y mucho menos de embargar a una persona indeterminada por parte del ministro ejecutor de dicha orden.

Además de que otra de las modalidades de presentar las demandas por parte de los litigantes fue el de demandar en forma solidaria tanto a las empresas contratantes como a las beneficiarias directas de los servicios prestados por los trabajadores, cayendo de nueva cuenta en un vicio por parte de estos de plantear demandas en forma indeterminada y condenando el los laudos a verdaderos terceros ajenos a juicio que eran afectados en forma directa y material en su patrimonio.

8.3.- Capacidad en Materia Laboral.

Podemos definir a la Capacidad como la aptitud que tiene una persona para ser sujeto de derechos y obligaciones, y a su vez podemos dividir a ésta en capacidad de goce y capacidad de ejercicio. La primera definida como la aptitud del ser humano para ser titular de derechos y obligaciones y a la segunda como la facultad para poder ejercer esos derechos y cumplir con esas obligaciones.

De lo anterior podemos, definir a la capacidad procesal como la facultad para obrar en juicio, es decir, para realizar actos procesales a nombre propio o en representación a favor de otro.

En la materia que tratamos encontramos que sólo tienen capacidad de goce los trabajadores mayores de catorce años, ya que en el artículo 123 Constitucional en su inciso A fracción III, establece que queda prohibida la utilización de menores de 14 años, pero conforme al artículo 5° de la ley obrera, encontramos que ninguna estipulación que impida el goce y el ejercicio de los derechos de los trabajadores menores de 14 años, no producirán ningún efecto legal.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

De lo anterior concluimos que todo trabajador que preste sus servicios en forma subordinada para un tercero, tiene capacidad de goce, pero cuando el patrón utilice menores de 14 años, es decir, personas restringidas en su capacidad de ejercicio, le acarreará, como consecuencia severas sanciones económicas y por otro lado los mayores de 14 años y menores de 16 años, únicamente podrán ser utilizados cuando hayan concluido su educación primaria y a juicio de la autoridad correspondiente, cuando exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

En materia laboral la capacidad de ejercicio, se alcanza cuando se cumplen los 16 años, es el caso de los trabajadores que se encuentran en este supuesto, que podrán comparecer ante los Tribunales laborales a ejercitar sus derechos y podrán celebrar los contratos de trabajo por sí mismos.

En lo que toca a la capacidad procesal el numeral 691 de la ley en cita, prevé que los menores tiene capacidad para comparecer en juicio sin necesidad de autorización alguna, únicamente en el caso de no estar asesorados en juicio, la junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto.

En tratándose de menores de 16 años la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les asignará un Representante; haciendo una crítica a esto último considero inadecuado que se le restrinja al trabajador su derecho a que designe al representante de su elección ya que se le impone hasta cierto punto en forma oficiosa al titular de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

8.4.- Representación.

En la materia de que tratamos únicamente tenemos dos clases de Representación:

a) la Legal; y

b) la Voluntaria.

Podemos definir a la Representación como la Institución, en virtud de la cual una persona puede realizar un acto jurídico por otra, ocupando su lugar.

De acuerdo con lo previsto por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, en materia procesal la representación se puede otorgar de diferentes maneras y se autoriza a las partes para comparecer a juicio de Forma directa o por conducto de su Apoderado legalmente autorizado, representación que deriva de los Poderes otorgados a las partes.

La Fracción I de dicho artículo, manifiesta una primera forma de Representación para los apoderados de las personas físicas que pueden acreditar el mandato ya sea mediante instrumento notarial consistente en poder o carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos sin necesidad de ratificación ante la Junta, haciendo la anotación de que esta última es la forma más común de representación entre las partes que impera en los Tribunales de Conciliación.

Otra forma diferente aparece en la Fracción II del artículo en cita, que se traduce en el caso de que un apoderado actúe como representante legal de una persona moral, el único requisito que se exige es que el carácter antes determinado conste en un testimonio notarial.

Una tercera posibilidad que se incluye en la Fracción III, se refiere a los casos en los que el compareciente se ostenta como Apoderado la una persona moral situación en la que acreditara su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que la persona que la persona que le otorga dicho poder se encuentra legalmente autorizado para ello.

En una ultima fracción IV los Representantes de los Sindicatos acreditarán su personalidad, con certificación que les extienda la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la Directiva del Sindicato, lo que comúnmente conocemos como la Toma de Nota del Sindicato.

La ley, es flexible en cuanto a la Representación de los trabajadores y sindicatos y en su artículo 693, establece: "... las Juntas tendrán por acreditada la personalidad de los trabajadores y sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior 692, siempre que la documentación exhibida sea convincente de que se representa a la parte interesada.

Tomando en consideración los principios de economía y agilidad procesal, los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos antes descritos y en cada uno de los juicios en los que comparezcan exhibiendo copia fotostática simple para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual le será devuelto de inmediato obrando en autos la copia debidamente certificada, situación que facilitará el retiro de documentos con que se acreditó la personalidad y que pueden ser utilizados por los representantes en otros juicios.

El poder que otorga el trabajador en juicio se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aún que no se exprese dentro del mismo.

De lo anterior se advierte que bastará que se otorgue poder para ser representado en juicio sin que exista necesidad de especificar las acciones que corresponden.

Cabe hacer mención que la figura de litisconsorcio contemplada dentro del artículo 697 de la multicitada ley se da cuando varias personas litigan conjuntamente y ejercitan la misma acción u opongan las mismas excepciones, sin que por el hecho de que varias personas comparezcan ejercitando acciones o excepciones deba de existir litisconsorcio ya que un elemento esencial de éste es que se persigan los mismos intereses, es decir, los litisconsortes deben de ostentar la misma posición en el proceso.

También encontramos la figura de litisconsorcio cuando habiendo pluralidad de partes éstas tienen las mismas pretensiones cuando se trata de la parte actora o bien oponen las mismas excepciones o diversas defensas dirigidas o encaminadas a obtener un resultado equivalente, esto cuando se trate de diversos demandados.

Como ya se menciono, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 697 contempla el litisconsorcio en los casos en que dos o mas personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, las que deberán litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.

Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común se hará en el escrito inicial de demanda o bien, en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y si se trata de la demandada el nombramiento se hará en el escrito de contestación o bien en la Audiencia a que se ha hecho alusión. Si el nombramiento no se hiciera por los interesados dentro de los momentos procesales mencionados, la junta de conciliación y arbitraje lo hará, escogiendo de entre los propios interesados. El Representante Común, tendrá los derechos y obligaciones inherentes al del mandatario judicial.

En relación a esto el Maestro Francisco Ramírez Fonseca comenta: "... la ley se refiere no a los apoderados, sino a las partes; en consecuencia no procede que la junta designe como Representante Común a uno de los abogados que, siendo varios patrocinen a una de las partes. No es lo mismo ser parte, es decir, ejercitar una acción u oponer una excepción, que ser apoderado de quienes realizan estos actos procesales..."¹⁵

¹⁵ Francisco Ramírez Fonseca. Ley Federal del Trabajo Comentada. Ob. Cit. pág. 225.

La representación legal es la que se deriva de la propia ley, en este caso la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 691 de la ley en cita, en lo que respecta a los trabajadores menores de 16 años donde la junta de conciliación nombrará como su representante, al procurador de la defensa del trabajo es un ejemplo preciso de representación legal.

Por Representación Voluntaria, entenderemos que es aquélla que se confiere de una persona a otra, para que ésta practique actos jurídicos en un proceso en su nombre y representación y quien es elegida en forma voluntaria.

8.5.- Momento Procesal para Interponer el Incidente de Personalidad.

El criterio sustentado por los diferentes Tribunales Colegiados en materia de Amparo es el que en el momento procesal oportuno para que una de las partes objete la personalidad del representante de su colitigante, es el de Demanda y Excepciones, pero si concluye esta etapa y la Junta ordena pasar a la etapa de Ofrecimiento y

Admisión de Pruebas, y hasta este momento es cuando se hace la impugnación de la personalidad del representante de la contraparte, dicha objeción resulta inoportuna, ahora bien, nada impide que se plantee en la etapa de Conciliación.

De acuerdo a las reformas procesales que entraron en vigor en la Ley Federal del Trabajo de 1980, contempla en los artículos 876 que: "... Las partes comparecerán personalmente a las Junta sin abogados, patrones o apoderados...", a la etapa de Conciliación, agregando en la Fracción VI del artículo en cita que de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la Etapa de Demanda y Excepciones.

Con lo anterior la Ley pretende que las partes que en forma directa conocen del origen y desarrollo del problema y que están afectadas con el conflicto, traten de llegar a un arreglo amistoso, y no por conducto de un tercero que desconoce por no tener un contacto tan directo con el conflicto como los directamente afectados; las personas morales por conducto de sus órganos representativos, ya que por ser entes ficticios no poseen una existencia material

de acuerdo con las leyes que las rigen, ya que como nos dice su definición que una persona moral es un ente jurídico formado por la unión de varias personas físicas, con personalidad y patrimonio propio y diferente de aquéllos seres que le dieron origen.

En la actualidad el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, es en el sentido que las personas morales podrán comparecer a la etapa de conciliación y como consecuencia a las etapas posteriores a través de su apoderado en los términos del artículo 692 fracción tercera de la Ley en cita.

En lo que se refiere al artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo el Maestro Ramírez Fonseca realiza el siguiente comentario: "... éste artículo se traduce en un arraigo para el patrón persona física y desconoce la institución jurídica demandada, lo que lo hace anticonstitucional. Así lo han reconocido algunos Jueces de Distrito, sin embargo, es preferible su acatamiento para evitarse dificultades.

Así pues, se hace necesario la comparecencia del patrón persona física y la de las personas morales a través de su representante con facultades expresas para conciliar. Pero lo que nos parece peor es la costumbre que sin ningún fundamento legal practican las juntas de conciliación y arbitraje en el supuesto que mencionaremos, la doble comparecencia personal del patrón demandado. Celebrada la etapa conciliatoria con la presencia personal del demandado, el actor en etapa de demanda y excepciones amplía su demanda enderezándola en contra de otra persona, y al señalar la junta la nueva fecha para la audiencia respectiva, exige nuevamente la comparecencia personal del demandado que ya ocurrió a la de conciliación, bajo el apercibimiento que de no comparecer se le tendrá por contestando la demanda en sentido afirmativo.

Esta exigencia dicha no solo resulta anticonstitucional, sino que también en contra de toda lógica jurídica, pues si el patrón demandado originalmente ya asistió a la conciliación no existe ningún fundamento legal para exigirle una segunda comparecencia...”¹⁶

¹⁶ Francisco Ramírez Fonseca. Ley Federal del Trabajo Comentada. Ob. Cit. pág. 262.

En conclusión, tenemos que en la etapa de conciliación por tratarse de una etapa donde la junta no realiza actos jurisdiccionales, y además dados los propósitos que se persiguen, que son los de conciliar a las partes no es esta una etapa propicia para promover una cuestión de personalidad, además de que dada la comparecencia de las partes sin asesoría jurídica, no siempre tiene los conocimientos jurídicos para interponer la incidencia de personalidad, pero sin que nada impida el planteamiento de tal cuestión en esta etapa. Por lo que la etapa indicada lo es la de demanda y excepciones que es efectivamente cuando las partes comparecen conjuntamente con sus apoderados legales y por que además hasta esta etapa es cuando la junta lleva a cabo actos jurisdiccionales.

8.6.- Medios de Impugnación contra Resoluciones que tienen por Acreditada la Personalidad.- Las Resoluciones en que la junta de conciliación y arbitraje dé por acreditada la personalidad de los comparecientes como representantes de la partes, son actos que no pueden ser reparables en los laudos, y en estas condiciones dichas resoluciones deberán impugnarse en forma oportuna no a promoverse el Juicio de Amparo Directo contra el Laudo, sino mediante el Amparo Indirecto.

De igual manera el auto interlocutorio que recaiga sobre un Incidente de Personalidad, sólo será recurrible mediante el Amparo Indirecto, ya que dicho acto no puede ser recurrido en el Laudo.

8.7.- Trámite del Incidente de Personalidad.

De conformidad con el numeral 762, las cuestiones de personalidad se tramitarán como Incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento y como tal, suspende el procedimiento hasta en tanto no quede resuelto el Incidente. Una vez promovido la cuestión de personalidad, en la Audiencia o diligencia que como se menciona su momento procesal oportuno para interponerlo lo es hasta la etapa de demanda y excepciones, se le dará vista a la contraparte a efecto de que manifieste lo que a su derecho convenga, esto, para no violar su garantía de audiencia; y una vez hecho lo anterior la junta resolverá.

Este tipo de incidentes son mayormente planteados cuando se trata de personas Morales, donde el documento idóneo es el poder otorgado por el representante legal de la misma debidamente

certificado, ya que resulta mas practico para las personas físicas, quienes con el solo hecho de acreditar la propiedad de la negociación demandada, hecho que por lo general lo hacen con la cédula de identificación fiscal de la negociación y una carta poder simple ante dos testigos en favor de quienes lo representaran.

Controvertido es el hecho sobre todo tratándose de la autenticidad de las cartas poder simples otorgadas por los trabajadores en favor de sus apoderados, mismo que aunque suena hasta cierto punto lógico, es contemplado por la Ley Federal del Trabajo de este modo por el hecho de que se supone protege a la parte débil dentro del procedimiento laboral, es decir, al trabajador. Sería muy interesante poder determinar quienes forman parte dentro del proceso laboral, desde un punto de vista tanto teórico como practico.

Tendremos primeramente que la Ley Obrera contempla en su artículo 689 que son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

De igual manera el artículo 690 del ordenamiento legal antes citado nos dice que: las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en el comprobando su interés jurídico en el mismo o al ser llamados a juicio por la Junta. Quien puede tener el carácter de **actor** dentro del procedimiento laboral sería interesante que para deducir lo anterior primeramente supiéramos cuantos tipos de procedimientos contempla la Ley Federal del Trabajo mencionando los siguientes:

1.- Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.- Estos son promovidos por los trabajadores que se sienten vulnerados en sus derechos, el mas usual conocida la Audiencia como de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

2.- Procedimientos especiales.- también conocidos por muerte, donde quien promueve es aquella persona beneficiaria que se sienta con derecho y lo acredite en la audiencia conocida como de Conciliación, Demanda y excepciones, Pruebas y Resolución.

3.- Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.- Tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o la suspensión o terminación

de la relación de trabajo. Y serán planteados por los Sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o por el patron o patrones.

4.- Procedimiento de Huelga.- Sera presentapor el Sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley. Y se citara a una audiencia denominada de aveniencia entre las partes.

5.- Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios.- Son aquellos que por mandato de la ley, por su naturaleza o a petición de parte interesada requieran la intervención de la junta sin que se entienda promovido algún tipo de conflicto entre partes determinadas.

Puede ser promovido por el trabajador, patrón o sindicato y su objeto es solicitar oralmente o por escrito la declaración de la persona requerida, la cosa que se pretende que se exhiba o la diligencia que se requiere se lleve a cabo. Quedando claramente especificado quienes pueden ser parte dentro de los diversos procedimiento laborales queda concluido el presente.

Conclusiones

Primera.- Incidente, es toda cuestión accesoria a la principal que la obstaculiza, o la detiene. Dicha cuestión debe tener relación inmediata con la principal, siendo el objeto de la cuestión planteada al desembarazar el procedimiento, y sus efectos son: el de suspender el juicio en lo principal hasta en tanto no se resuelva el incidente, tratándose de incidentes de previo y especial pronunciamiento, los que no pongan obstáculo a la tramitación del asunto principal.

Segunda.- Los incidentes se podrán promover dentro de una audiencia o diligencia, conforme al artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, pero interpretando dicho precepto legal a "contario sensu", tenemos que un incidente puede plantearse antes o después de una audiencia o diligencia; con lo que se concluye que un incidente se puede plantear mediante promoción o en una comparecencia.

Tercera.- La Ley Federal del Trabajo, en cuanto a la tramitación de los incidentes, aunque si bien es cierto que es enunciativa, también lo es limitativa, ya que por lo que se refiere a los incidentes de nulidad, excusas, acumulación, competencia, la ley les otorga una tramitación especial, no así al incidente de personalidad, ya que se daría oportunidad al "ente" objetado de personalidad que pudiera subsanarla; y por lo que se refiere a los incidentes que no tienen una tramitación especial, se substanciarán y resolverán de plano, después de oír a las partes; lo que muchas veces en la practica es inadecuado, ya que se deja a la parte en estado de indefensión, al no consedersese la oportunidad de ofrecer pruebas en una audiencia incidental, dejando a la autoridad laboral a que con estricto apego al artículo 705 de la ley en cita, sean motivo de desechamiento. Por lo que tal precepto debe ser reformado, otorgando la facultad discrecional a las juntas, de que cuando así lo consideren necesario, abrir una audiencia incidental en la que se aporten los medio probatorios del incidente promovido.

Cuarta.- Los incidentes de previo y especial pronunciamiento suspenden el procedimiento hasta en tanto no se resuelve la cuestión incidental. En estricto sentido son: excusas, personalidad, acumulación, competencia y nulidad. Pero en el sentido más amplio todos los incidentes son de previo y especial pronunciamiento ya que los mismos se deben resolver antes de que se dicte el laudo, excepción hecha al incidente de tachas de testigos, al cual dentro del procedimiento no recae resolución alguna de la junta, ya que esta cuestión debe ser estudiada al analizar la prueba testimonial en el laudo respectivo, ya que si no se hiciera no estaría analizando exhaustivamente dicha prueba, y el laudo sería violatorio de la garantía de "Seguridad Jurídica".

Quinta.- En cuanto a las reglas para determinar la competencia en materia laboral, sólo se da la competencia por materia y la competencia por territorio quedando excluida la competencia por cuantía, ya que ésta última sólo se toma en cuenta, el procedimiento a seguir, por lo que en negocios cuya cuantía no rebase los tres meses de salario, será el procedimiento especial y el procedimiento ordinario cuando se rebase de los tres meses de salario, en prestaciones que se reclamen.

Sexta.- En materia laboral queda suprimida la inhibitoria a excepción de otras ramas del derecho, lo anterior en base a una justicia pronta y expedita, y sólo se contempla la declaratoria. Así mismo la competencia en razón del territorio no puede ser susceptible de prorroga a voluntad de las partes, a diferencia de otras ramas, dada la naturaleza del derecho laboral por ser de orden público. De igual forma las cuestiones de capacitación, adiestramiento, seguridad e higiene serán de la competencia exclusiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo que en infinidad de ocasiones vemos derivados de un conflicto laboral, se tramitan dos juicios laborales, uno tramitado ante la Junta Federal, siendo materia del mismo la cuestión de capacitación, adiestramiento, seguridad e higiene, y otro ante la Junta Local, que conocerá de cuestiones de su competencia.

Séptima.- La ley laboral otorga a las partes dos conductas procesales optativamente para promover las cuestiones de competencia, aparentemente contradictorias, la excepción de incompetencia, reservada exclusivamente a la parte demandada, se tramita oponiendo la declinatoria en la etapa de demanda y excepciones, acompañándose de las

pruebas que se estimen convenientes y después de oír a las partes se resolverá, y el incidente de competencia se tramitará y resolverá conforme al artículo 763 de la Ley, no existiendo tal contrariedad en virtud de que las excepciones opuestas por la parte demandada, son potestativas de ella, y no se le puede obligar a oponerlas, siendo una de ellas la excepción de incompetencia, la Junta en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando haya datos que así lo ameriten puede declararse incompetente, en este caso vemos que no hay substanciación alguna y se priva a las partes de su "garantía de audiencia".

Octava.- *La Junta, si no se declara incompetente, hasta la audiencia de desahogo de pruebas, ya no podrá hacerlo con posterioridad, aún cuando haya elementos para ello, de conformidad con el artículo 705 de la ley, lo cual conlleva la garantía de "seguridad jurídica" a las partes, ya que el juicio no puede volverse atrás, sino ha habido violaciones al procedimiento, ya que en todo caso las partes tienen el juicio de garantías para impugnar la declaratoria de competencia.*

Novena.- El incidente de nulidad procede en cualquier etapa del procedimiento hasta antes de dictarse el laudo, aún después de cerrada la Instrucción, ya que en el artículo 761 de la ley en cita, establece que los incidentes se tramitarán “dentro del expediente”, y no indica si estando o no estando, una virtual instrucción, y también procede, una vez dictado el laudo, contra la notificación que haga del mismo, por lo que se refiere al procedimiento de ejecución, solo admite la incidencia de “revisión”, así como la incidencia la “tercería”. Por otra parte la formula para determinar si un acto es o no anulable, estriba si se verificó con las formalidades esenciales que toda cuestión debe revestir, así como que el acto sea emitido por autoridad competente.

Décima.- La actual Ley Federal del Trabajo, eliminó a la recusación del derecho procesal laboral e implementó la figura de la “denuncia”, por lo que en lo esencial, tanto la recusación como la denuncia tienen el mismo fin que es que un juzgador parcial deje de conocer de un negocio determinado. Por lo que consideramos que sólo hubo un cambio de nombre.

Décima Primera.- Es necesario que el legislador dirima la contradicción entre el artículo 711 de la ley en cita, que señala que el procedimiento no se suspenderá mientras se tramita la excusa; en tanto los artículos 762 y 763 de la misma ley, prevén que la excusa como incidente de previo y especial pronunciamiento, suspende el procedimiento. Es necesario la modificación de la situación anterior y adecuarlo al objetivo de la reforma procesal: *Justicia Pronta y Expedita.*

Bibliografía

1.- *Becerra Bautista José. "El Proceso Civil en México". Ed. Porrúa, S.A. México 1970.*

2.- *Briseño Sierra Humberto. "Derecho Procesal". Ed. Porrúa, Cárdenas Editor. México 1970.*

3.- *Derecho Procesal Civil. Ed. Porrúa. S.A. segunda edición. México 1965.*

4.- *De Pina Rafael y Castillo Larrañaga José. "Instituciones de Derecho Procesal Civil" quinta edición. Ed. Porrúa, S.A. México 1961.*

5.- *Del buen Lozano Nestor. "Derecho del Trabajo". Tomo II, cuarta edición Ed. Porrúa. 1981.*

"La Reforma del Proceso Laboral". primera edición. Ed. Porrúa. 1980.

6.- *Del buen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa.*

7.- *Del Buen Lozano Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa.*

8.- *Emilio O. Rabasa, Gloria Caballero. Mexicano esta es tu Constitución. Editorial Porrúa.*

9.- *Ramos Eusebio. Presupuestos procesales en el Derecho del Trabajo. Editorial Cardenas Editores.*

10.- *Tena Suck Rafael, Italo Morales Hugo. "Derecho Procesal del Trabajo" primera edición. Ed. Trillas. 1986.*

11.- *Trueba Urbina Alberto. "Tratado Teórico-práctico de Derecho Procesal del Trabajo" primera edición. Ed. Porrúa. 1965*

Leyes y Códigos

1.- Bermúdez C. Miguel `` *Ley Federal del Trabajo* `` comentada y concordada. Primera edición. Librería Carrillo Hermanos e impresores. Guadalajara, Jalisco.

2.- Cavazos Flores, Baltazar. `` *Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada* `` 10ª edición, Editorial Trillas. 1981.

3.- Ramirez Fonseca Francisco `` *Ley Federal del Trabajo Comentada* `` Editorial Pac. S.A. de C.V. 1982.

4.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. *Ley Federal del Trabajo. Reforma procesal de 1980.* 51 edición. Editorial Porrúa 1984.

Otras Fuentes.

1.- *Anticonstitucionalidades y contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo.* Ed. Pac. S.A. de C.V. 1980.

2.- *Cabanelas Guillermo. "Diccionario de Derecho Usual"* Editorial Helliasta. Argentina 1977.

3.- *Comentarios a la Reformas de la Ley Federal del Trabajo.* Ed. Pac. S.A. de C.V. 1980.

4.- *Diccionario de la lengua Española.* Real Academia Española. Ed. Espasa-Calpe, S.A. Madrid 1965.

5.- *Informe del año de 1974 de la suprema Corte.*
Informe del año de 1981 de la suprema Corte.
Informe del año de 1982 de la suprema Corte.
Informe del año de 1983 de la suprema Corte.
Actualización II Laboral. Mayo Ediciones.
Actualización IV Laboral. Mayo Ediciones.
Actualización VI Laboral. Mayo Ediciones.

6.- *Jurisprudencia 1917-1965. Mayo ediciones.*
Mexico 1967. Tomo Civil I.

7.- *Pallares Eduardo. "Diccionario de Derecho*
Procesal Civil" Ed. Porrúa. S.A. sexta edición.
México 1970.