

prestaciones.

- II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo,
- III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo,
- IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza, las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.”

Como podemos observar, en la fracción primera se trata de acumulación de acciones manifestándose una sola demanda y un solo proceso, porque actúan las mismas partes reclamándose las mismas prestaciones. En las fracciones II, III y IV se trata de acumulación de procesos o de autos. Lo que tiene concordancia con el numeral 769 del mismo precepto que nos señala los efectos producidos por la acumulación, el cual a la letra dice:

“Art.769.- La acumulación declarada procedente, produce los siguientes efectos:

- I. En el caso de la fracción primera del artículo 766, no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo y;
- II. En los casos previstos por las fracciones II, III Y IV del artículo 766, los conflictos se resolverán por la misma Junta en una sola resolución.”

Declarada la acumulación, el juicio o juicios más recientes se acumularán al más antiguo, según lo establece el artículo 767, mismos que surtirán sus efectos en una sola resolución. Esto es, existirán varios procesos acumulados y un mismo laudo, aunque puede haber pruebas comunes, como la del recuento único en los juicios de titularidad de contrato colectivo o de huelga.

No altera el interés jurídico del quejoso el acto reclamado de un incidente de acumulación que se tramita en forma similar al de competencia, conforme a lo dispuesto por los numerales 770, en relación con el 762 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que carece de definitividad hasta en tanto la Junta ante la cual se remita el expediente para su acumulación decida si acepta o no la misma, debiéndose entender que el incidente de acumulación es un acto puramente procesal y no litigioso, es decir, es un acto intraprocesal que sólo produce efectos en el procedimiento, pero no influye en el resultado del fallo.

Además la acumulación tiene por objeto que los autos acumulados de que se trate se decidan en una misma resolución, a fin de evitar los graves inconvenientes que surgirán en muchos casos, de dictar laudos contradictorios y si ese juicio es el único objeto de la acumulación y tal el motivo que lo justifica, es evidente que no puede causar perjuicio a las partes cuya acumulación se decreta, lo que trae como consecuencia que el juicio sea improcedente.

Excepción. Las acciones ejercidas en relación con las obligaciones patronales sobre capacitación y adiestramiento de los trabajadores, seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables en ninguna otra acción, tal y como lo señala el numeral 768, ya que en estas materias son de competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con su jurisdicción, en concordancia con lo establecido por el artículo 699 de la Ley laboral invocada.

Nada impide que en un mismo proceso sea utilizado para más de una litis, siempre que reúnan los requisitos señalados por la Ley Federal del trabajo. El

incidente de acumulación tiene como fin primordial, evitar laudos contradictorios, dando así notables beneficios a la litis, a la justicia y a la certeza que debe revestir al derecho

F. Incidente de excusa. La ley ha tratado de garantizar la imparcialidad del fallo mediante una serie de prescripciones tendientes a sustraer a los Representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los patronos y los auxiliares de la Junta a la influencia de otros poderes o del medio en que deban actuar, pues la eficacia de la administración de justicia reposa precisamente en la confianza que los que la ejerzan inspiren a los litigantes.

“Pero puede ocurrir que no obstante, a estas precauciones, las partes tengan motivo para poner en duda la imparcialidad del juez y en esa situación se comprende que el fallo que éste dicte, aunque las obligue literalmente, carecerá de esa fuerza moral indispensable para imponerse a sus espíritus⁸².”

Es necesario entonces prevenir esta situación que puede tornarse irremediable, permitiendo a los litigantes eliminar la relación procesal al juez sospechoso y ese efecto la ley autoriza la recusación a la autoridad sospechosa, mediante la cual se aparta del conocimiento del pleito.

La característica fundamental de todo juzgador es su absoluta independencia respecto al litigio planteado por las partes, en consecuencia, cuando por cualquier circunstancia el representante del gobierno, de los trabajadores o de los patronos o los auxiliares de la Junta respectiva tengan interés en el negocio como en su relación con alguno de los litigantes, debe

dejar de conocer al respecto, toda vez que su actuación perdería el requisito esencial y básico que supone la recta administración de justicia.

No basta que los representantes, los auxiliares o la Junta sean competentes por razón de materia, grado, territorio o cuantía, sino que es necesario que sea capaz de realizarlo bajo la absoluta independencia respecto al conflicto y a los litigantes, por lo que debe ser un tercero extraño a la controversia, pues sólo así tendrá libertad para formarse un juicio exacto e imparcial.

Es notorio que la amistad, el interés, los afectos, los vínculos familiares o comerciales, impiden a cualquier ser humano ser imparcial y como la parcialidad trae como consecuencia necesaria la injusticia y la arbitrariedad, no puede permitirse que una persona parcial administre justicia.

José Becerra Bautista ⁸³menciona que Cicerón decía que los jueces: “Legum Ministri, Magistrari, los jueces son los sacerdotes del derecho”, así los representantes y los auxiliares de las Juntas deben estar investidos de cualidades personales que los pongan por encima de las pasiones humanas, como sacerdotes de la justicia, de tal manera que nadie dude que al aplicar el derecho, darán a cada quién lo suyo, que precisamente es en lo que consiste la justicia.

1. Concepto. Para Rafael de Pina la excusa “es la inhibición de un Juez respecto a un juicio determinado por ocurrir en relación con el mismo, un

⁸² ALSINA, Hugo. Ob. cit. Pág.281.

⁸³ BECERRA, Bautista José. Ob. cit. Pág. 456.

impedimento susceptible de afectar a la imparcialidad con que en todo caso debe proceder en el ejercicio de su cargo.”⁸⁴

2. Excusas. Al hablar de excusa estamos frente a un impedimento que tiene el órgano jurisdiccional que pretende conocer de un asunto, para que se abstenga de hacerlo. Ahora bien, este impedimento no es sino aquella circunstancia de hecho o de derecho que hacen que se presuma la parcialidad del titular del órgano jurisdiccional.

Cuando una de las partes estima que un funcionario de la Junta puede tener afinidad con la otra parte y éste no se excusa, podrán presentar por escrito la denuncia ante las autoridades. (Art. 710 L.F.T.) “Este derecho sólo puede ejercerse en contra de los representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patronos”.⁸⁵ Los representantes a su vez pueden excusarse si consideran que se ha presentado una causa para ello.

En la denuncia se debe tramitar un incidente, esto es, un procedimiento breve al margen de la cuestión principal que motiva el juicio, en el que la autoridad competente señalará día y hora para que comparezcan ante ella los interesados, a efecto de que se manifiesten lo que les convenga y ofrezcan y rindan sus pruebas respecto de la causa invocada para la recusación o excusa. De inmediato deberá dictarse resolución.

Cuando los representantes o los auxiliares de la Junta saben que no pueden conocer de un negocio determinado, por ser parciales, tienen la obligación de

⁸⁴ DE PINA, Vara Rafael. Ob. cit. Pág. 259.

⁸⁵ DE BUEN, Lozano Néstor. *La Reforma del Proceso Laboral*. Porrúa, México. 1980. Pág. 300.

abstenerse del conocimiento del mismo, exponiendo los litigantes la causa que motiva su determinación.

Las excusas se basan en la presunción legal respecto a la falta de imparcialidad del juzgador, considerando como tales: el interés en el negocio mismo, familiares, comerciales, la amistad íntima, vínculos de parentesco, vínculos sociales, religiosos etcétera, pues todos estos motivos pueden conducir a la parcialidad.

Cuando los litigantes conocen la existencia de causa o impedimento de excusa que el juzgador no hace valer para inhibirse del conocimiento de un negocio, tienen la facultad de denunciarlo para evitar que intervengan en el litigio personas de quienes se tema pudieran actuar parcialmente hacia alguna de las partes; comprende no sólo a los representantes y auxiliares de las Juntas, sino también a todos los que de cualquier manera pudieran influir en su decisión.

En este sentido es el medio que concede la ley a los abogados o a las partes para hacer que una autoridad parcial deje de conocer de un negocio determinado.

3. Diferencia entre excusa y recusación. Suele confundirse la recusación con la excusa, cuando en realidad son dos cosas diferentes, que nacen por supuestos distintos, aunque con los mismos efectos.

La recusación tiene que dar a instancia de alguna de las partes, por lo general se trata de demandado. En cambio la excusa la promueve aquél que se

considere con un impedimento para conocer de un litigio, es decir, la misma autoridad o juzgador.

Tienen como efecto el que un juez o funcionario jurisdiccional cualquiera que sea deje de conocer determinado asunto.

5. Tramitación. En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se hablaba de recusaciones y excusas, sin embargo, la reforma de 1980 eliminó la recusación como pretexto para suspender el procedimiento. Aunque si bien se suprime el término de recusación, el legislador no cierra las puertas para que los litigantes puedan denunciar la imparcialidad de determinado funcionario y así evitar que sigan conociendo el juicio en cuestión.

El numeral 707 señala:

“Los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones o bien los auxiliares estén impedidos para conocer de los juicios en que intervengan cuando:

- I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;
- II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;
- III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;
- IV. Alguno de los litigantes o abogado haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte o causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;
- V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio o haber emitido opinión sobre el mismo;
- VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;
- VII. Sea tutor o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes y;

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

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

Una vez que el funcionario de que se trate, presente la excusa, ésta se calificará de plano y su tramitación se observarán las reglas señaladas por el numeral 709 de la Ley Federal del Trabajo

La excusa puede presentarse mediante dos instancias distintas que corresponden a situaciones también distintas: Cuando son los propios funcionarios, representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patronos ante las Juntas y los auxiliares, quienes advierten que están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan por alguna de las causas señaladas en el artículo anterior y con fundamento en el numeral 708 del mismo precepto, deben excusarse, pues de no hacerlo incurrirán en las responsabilidades señaladas en la Ley. Los peritos también podrán excusarse de conformidad por lo dispuesto por el artículo 826 de la Ley Laboral.

La otra instancia consiste en que cuando los otros funcionarios se encuentran comprendidos en alguna de las causas de excusa a que se refiere el numeral 707, no presentan solicitud de excusa, entonces cualquiera de las partes en el juicio laboral del caso, podrán ocurrir con fundamento en el artículo 710 del Código Laboral citado, ante las autoridades competentes para la instrucción y decisión según el artículo 709. También establece que las excusas se resolverán de plano, sin sustanciación, haciendo por escrito la denuncia del impedimento de los funcionarios respectivos a fin de que si se

comprueba el mismo, se le sustituya en los términos que señala el propio artículo 710 de la ley que dice:

Art. 710: “ Cuando alguna de las partes conozca que el representante del Gobierno, de los patrones o de los trabajadores ante la Junta o el Auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la fracción primera del artículo anterior haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitará conforme al procedimiento señalado en la fracción tercera del citado precepto.”

Si se comprueba el impedimento se substituirá de la siguiente forma:

El presidente de junta por el Secretario General de mayor antigüedad;

El presidente de la Junta Especial por el Auxiliar de la propia junta y éste por el Secretario;

El presidente de la Junta Permanente de Conciliación por el Secretario de la misma;

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

Por consiguiente, cuando los mismos funcionarios la presentan, tiene propiamente el carácter de excusa, para ser relevado en el desempeño de sus funciones en el que concierne al conocimiento del juicio laboral respectivo.

El numeral 763 establece una norma genérica para la tramitación de los incidentes y dispone en lo conducente que “ cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusa, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en que se resolverá.”

La excusa se da cuando un juez deja de conocer de un determinado juicio, en virtud de que existía un determinado elemento que pudo afectar su imparcialidad al momento de resolver el juicio. La Ley Federal del Trabajo de 1980, permite denunciar a un funcionario que debe excusarse de conocer de un juicio.

Capítulo IV.

INCIDENTES INNOMINADOS.

A. Generalidades. Los incidentes de previo y especial pronunciamiento, estudiados con anterioridad, se encuentran señalados como tales por la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, existen otros incidentes dentro de dicha ley que a pesar de que no los menciona expresamente, por analogía se tramitan como tales.

Así tenemos que al igual que los incidentes de nulidad, personalidad, competencia, acumulación y excusas, se tramitan por la vía incidental cuestiones referentes a la caducidad, substitución patronal, declaración de la inexistencia e imputabilidad de huelga, calificación de ilicitud de la huelga, ejecución de fianzas, liquidación, responsabilidad patronal, tacha de testigos, inejecutabilidad de laudo y reposición de autos.

Todo ello en atención al lo que establece el artículo 765 de la Ley Laboral que afirma:

“Art. 765.- Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes”.

Del numeral anterior podemos deducir: a) Que la misma ley presupone incidentes innominados y por ello les da entrada y b) que dichos incidentes innominados a falta de una tramitación especial, se resolverán de plano oyendo a las partes. Esto último no siempre sucede; ya que en la práctica a este tipo de incidentes se les da otra tramitación.

A continuación estudiaremos algunos de los incidentes innominados más utilizados en la práctica procesal laboral.

B. Incidente de Caducidad. La caducidad es uno de los incidentes innominados, ya que la ley no lo menciona como tal, sin embargo en la práctica se tramita vía incidental, además de tratarse de una cuestión adjetiva.

1. Concepto. La caducidad es la sanción que la ley establece a la inactividad procesal de las partes que trae como consecuencia la extinción del proceso, nulificando por tanto los efectos procesales de las actuaciones, ya que técnicamente es un desistimiento tácito de la acción, tal y como lo aseguran Tena Suck y Morales.⁸⁶

2. Fundamento.

a. Por el hecho de que el actor no haga promoción alguna en el juicio durante cierto tiempo, se establece una presunción racional, que no es su deseo llevarlo adelante, que se ha perdido el interés de proseguir la contienda y que sólo por desidia o por otros motivos no ha manifestado su voluntad expresa de darla por concluida.

b. La sociedad y el Estado tienen interés en que no haya litigios, porque son estados patológicos del organismo jurídico. Se pretende que nunca los hubiera, pero ante dicha imposibilidad, es factible poner fin a alguno de ellos.

⁸⁶ TENA, Suck Rafael. Ob. cit. pág. 99.

c. Los juicios pendientes por tiempo indefinido producen daños sociales, mantienen en un estado de inseguridad e incertidumbre a los intereses tanto económicos como morales materia de la contienda.

Los presidentes de las juntas y los auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley, corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario, según lo dispone el artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo.

Tal y como lo señala el numeral 772 de la Ley Federal del trabajo, cuando para continuar el trámite del juicio sea necesaria la promoción del trabajador y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses, el Presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera para que la presente, con apercibimiento de que de no hacerlo operará la caducidad en un plazo de seis meses, lo que constituye un requisito indispensable de procesabilidad.

En el caso de que el trabajador esté patrocinado por un procurador de la defensa del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes.

Si no estuviese patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta dicho acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en el caso de que el trabajador la requiera.

3. Caducidad en derecho laboral. En la ley de 1931 la caducidad operaba *ipso facto*, es decir por el simple transcurso del tiempo, aun sin petición de partes.

En cambio en la Ley de 1970, operaba cuando había dejado de formularse una promoción necesaria para impulsar el procedimiento en cierto tiempo.

Finalmente, el proceso actual cierra la puerta a la procedencia de la caducidad en contra de los trabajadores, toda vez que la autoridad del trabajo deberá recordarles la necesidad de promover, a efecto de evitar la caducidad, ya que solamente en caso contrario se aplicará la sanción, en un notorio detrimento de la paridad procesal.

Así pues, se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no tenga promoción alguna en el término de seis meses, siempre y cuando esta promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente por dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia o la resolución de informes o copias que hubiese solicitado, tal y como lo menciona el numeral 773 de la ley, con dependencia de que se presente la solicitud, ya que la caducidad no opera de oficio.

Sin embargo, es importante señalar que la caducidad en materia laboral no se presenta en el procedimiento ordinario, toda vez que presentada la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésta indefectiblemente llegará a laudo sin necesidad de promoción alguna.

4. Tramitación. El numeral 773 de la Ley Federal del Trabajo regula la tramitación del incidente de caducidad al señalar lo siguiente:

“Art. 773.-... cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.”

De la parte final del artículo anterior, se desprende la tramitación y la vía incidente que debe seguir la caducidad, previniendo la ley, la garantía de audiencia y legalidad y a efecto de no dejar en estado de indefensión a la parte actora. Tal y como sucede al aplicarse la caducidad del laudo.

C. Incidente de existencia o inexistencia de la huelga. Para poder realizar un estudio a fondo de este incidente, estudiaremos primeramente varios aspectos generales de lo que es una huelga. La huelga, se encuentra regulada dentro de la Ley Federal del Trabajo del numeral 440 al 471 y del 920 al 938.

1. Generalidades. El derecho de huelga, es el medio más eficaz por el cual se puede persuadir al empleador para que cumpla con sus obligaciones. La huelga, como muchos lo afirman, es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.

Las huelgas normalmente son el resultado de un descontento y constituyen un legítima reacción contra la explotación patronal. “Proliferan cuando se empieza a descomponer un sistema capitalista aburguesado en donde los

patrones son titulares de todos los derechos y los obreros de sólo las obligaciones”.⁸⁷

Lógicamente las autoridades e trabajo deben protegerlas para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, lo cual nadie debe discutir, pero cuando dicha protección es exagerada, cuando se conceden peticiones que puedan acabar con la fuente de trabajo, se provoca la inflación y la desconfianza en la inversión.

De ahí de una adecuada reglamentación de este derecho, que permita a los trabajadores la satisfacción de sus anhelos, pero que también permita al empresario progresar, con justicia y libertad.

2. Definición. Para Baltasar Cavazos “ huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes”.⁸⁸

El numeral 451 fracción segunda del Ordenamiento Federal Laboral establece lo siguiente:

“...II.-Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores del la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 460 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de trabajos...”

⁸⁷ CAVAZOS, Baltasar. *35 Lecciones de Derecho Laboral* 3ª Ed.. Trillas. México 1983. Pág. 304.

⁸⁸ Ídem. Pág.305.

Es decir se prohibió el recuento previo porque se consideró que con él se atacaba la naturaleza misma de la huelga, aunque es una de las principales propuestas del sector patronal para la reforma.

3. Incidentes de calificación de las huelgas. Las huelgas en teoría pueden ser existentes e inexistentes, lícitas o ilícitas. Una huelga es lícita si reúne el requisito de fondo, es decir, si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción. Será existente si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría.⁸⁹

Sin embargo, se considera ociosa la declaración de existencia de una huelga, pues evidentemente ésta existe desde el momento en que se suspendieron las labores, sin necesidad de ninguna declaración y además porque de su existencia no se derivan perjuicios para la clase patronal, ya que sus efectos son de que las cosas sigan en las mismas condiciones, sin que ello implique, en forma alguna, la obligación de pagar salarios caídos, ya que esta prestación sólo es procedente si posteriormente se decreta que la huelga es imputable al patrón o injustificada o inexistente como menciona nuestra ley. Sin embargo, habrá que diferenciar una situación jurídica de una de derecho y sus efectos respectivos.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 459 señala lo siguiente:

- “Art. 459.- La huelga es legalmente inexistente sí:
- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción tercera;
 - II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo

⁸⁹ TENA, Suck Rafael. Ob. cit. Pág. 171.

450; y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452

No podrá declararse la inexistencia de la huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.”

4. Tramitación. El numeral 930 de la Ley Federal del Trabajo nos señala cuál es la tramitación incidental que se debe seguir:

“**Art. 930.-** En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se observarán las siguientes normas:

- I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y los fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;
- II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;
- III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción primera y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados; Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;
- IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta dentro de veinticuatro horas siguientes, resolverá la existencia inexistencia del estado legal de huelga; y
- V. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren y en caso de empate sumarán al Presidente los votos de los ausentes.”

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara la inexistencia de la huelga se estará a lo dispuesto por el artículo 932 de la Ley Laboral.

D. Incidente de declaración de patrón sustituto. El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones.

La subrogación personal puede definirse como la substitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la responsabilidad de los derechos y obligaciones de la substituida.

No puede aceptarse una plena coincidencia entra la subrogación civil y la substitución patronal del Derecho del Trabajo. En realidad la subrogación civil se produce a través del pago y crea un nuevo acreedor en el lugar del acreedor original. La substitución patronal es mucho más que eso, aunque la Ley Federal del trabajo no nos da el concepto de substitución patronal y sólo en su numeral 41 señala:

“Art. 41.- La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses, concluido éste subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.”

Así con base en el numeral anterior, la substitución patronal supone los siguientes elementos:

La existencia de una empresa o establecimiento;

La existencia de un patrón;

La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona o grupos de personas;

El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis , meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la substitución al sindicato y a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la substitución.

Es por ello, que a raíz de la falta de definición de patrón substituto, los Tribunales de Amparo se han encargado de hacerlo a través de ejecutorias como la siguiente:

“SUBSTITUCIÓN PATRONAL, ES NECESARIA LA CONTINUIDAD EN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EL PRIMITIVO PATRÓN PARA QUE EXISTA LA.- La titularidad de los bienes de una empresa o el lugar de prestación de servicios, estimados de manera abstracta, nada significan en el derecho laboral, sino es que tales bienes se dedican a las actividades económicas con la intervención de la energía humana desarrollada por los factores de la producción; capital y trabajo; de suerte que si una persona física o moral, solamente adquiere, por cualquier medio legal, tales bienes o el lugar donde previamente a la adquisición se encontró ubicada la unidad económica de producción o distribución de bienes, pero sin que tal adquirente continúe con las labores propias de la fuente laboral relativa, en tal supuesto, no hay, jurídicamente, la substitución patronal que prevé el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, ya que para que tal figura jurídica se dé, es indispensable que se pruebe que a la persona a la que se atribuye el carácter de patrón substituto, prosiga con las actividades atinentes a la fuente laboral adquirida, cuando tal substitución es negada.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 17/94.-Banca Serfin.- Unanimidad de votos.-
Ponente.- Alfonsina Betra Navarro.- Semanario Judicial de la Federación
octava época .

En realidad la substitución patronal transfiere no sólo derechos, sino fundamentalmente obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la substitución, por ejemplo las derivadas de la antigüedad de los trabajadores.

No se requiere que los trabajadores la consientan, ya sea expresa o tácitamente.

No se producirá la substitución cuando la transferencia abarque sólo algunos elementos de la empresa o del establecimiento que, en sí mismos, no constituyan una unidad. Pero la transferencia podrá hacerse en forma parcial si se transmite la titularidad de un establecimiento, esto es, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y constituya a la realización de los fines de la empresa, tal y como lo indica el numeral 16 de la Ley Laboral, o bien, solo un departamento o sección, de tal manera que no se trate solamente de una renovación de parte de una maquinaria, sino de la dejación de una determinada actividad que puede ser fácilmente identificable.

La substitución de patrono no exige que los juicios en trámite o pendientes de ejecución deban ser indicados de nuevo en contra del patrón substituto tal y como lo asevera Mario de la Cueva.⁹⁰

⁹⁰ DE LA CUEVA, Mario Ob. Cit. Pág.200.

La substitución de patrono no afecta a los contratos de trabajo existentes, es indudable que el patrono substituto tiene que responder de las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución.

1. Tramitación. Es así como la substitución patronal habrá de tramitarse por vía incidental para que se pueda ejecutar, en su caso, el laudo a favor de un trabajador. Podrá tramitarse antes o después de dictado el laudo, en el momento que llegue al conocimiento del trabajador de la substitución patronal.

Se trata de que no se guarde silencio sobre la substitución para que sea efectiva la responsabilidad solidaria del substituido. Tal y como lo asevera la Ley federal del Trabajo en su numeral 765, el incidente de substitución patronal se resolverá de plano oyendo a las partes.

La substitución patronal opera no sólo cuando se tramite la totalidad de la entidad jurídico económica que constituye los elementos necesarios para el desempeño de las labores que en tales términos debe servir para responder de la continuidad y la estabilidad en el empleo, sino que también opera cuando se transmite una parte de los bienes de la entidad jurídica económica con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado para el patrón original.

Es importante determinar que la sustitución patronal puede tramitarse en juicio ordinario y sólo como incidente si la sustitución patronal se da después del laudo.

E. Incidente de tachas de testigos. El testigo es la persona extraña al juicio acerca de los hechos controvertidos en la relación procesal.

Los testigos son las personas físicas que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos. Las partes no pueden ser testigos. El desahogo de esta prueba está supeditada en la buena memoria y a la buena fe de los que rindan su testimonio, por lo que esta prueba no puede proporcionar las garantías de precisión y exactitud como los otros medios de prueba como las documentales.

No obstante la relatividad de esta prueba, es imposible prescindir de su empleo, toda vez que en diversas ocasiones es la prueba idónea y contundente para acreditar los extremos de la acción o de la excepción, según el caso.

El Testigo comparece a juicio para hacer del conocimiento del tribunal el hecho controvertido, con sus circunstancias de modo, tiempo y lugar de dicho acontecimiento.

Los testigos pueden ser de diversas clases, tales como; contestes, abonados, idóneos, aleccionados, sospechosos, etcétera.

1. Requisitos del ofrecimiento de la prueba. Esta prueba se encuentra regulada por la Ley Laboral en sus artículos 813 y siguientes. La parte que ofrezca la prueba testimonial, deberá ajustarse a los siguientes requisitos:

- a. Sólo podrá ofrecer un máximo de tres testigos, por cada hecho controvertido que se pretenda probar.
- b. Indicará los nombres y domicilios de los testigos, si existe impedimento para presentarlos, solicitará a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo que le impidan presentarlos directamente.
- c. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, a cuyo tenor deberá ser examinado el testigo, de no hacerlo se declarará desierta.
- d. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en lo que sea aplicable.

2. Tacha de los testigos. En virtud del carácter subjetivo de la prueba testimonial, el legislador ha determinado las circunstancias por las cuales, aún siendo admisible la prueba testimonial, debe excluirse y desecharse por completo la declaración formulada por el testigo. Y aquéllos que no la excluyan, por lo menos deben disminuir su eficacia probatoria.

Por tanto, las tachas son causas que invalidan o disminuyen la eficacia o el valor probatorio de las declaraciones de los testigos, hechas valer por las partes; al respecto el numeral 818 de ley, afirma:

“Art. 818.- Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para la apreciación posterior por la Junta.

Es decir las objeciones o las tachas a los testigos, deben hacerse y formularse en forma oral precisamente al concluir el desahogo de la prueba respectiva y ante dicha objeción, la Junta recibirá las pruebas en la misma audiencia de desahogo de pruebas en que las partes funden su petición. De aquí que las tachas a los testigos se sustanciarán vía incidental.

“Art. 778.- Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.”

Como se advierte, en el numeral 818 se trata de tacha al testigo y no se de crítica al testimonio, pudiendo interpretarse que la primera parte se trata de tacha al testigo parcial, que no requiere de prueba porque se demuestra con la calidad que ostenta, también se refiere a la tacha del testigo falso, porque hay evidencias de que no se encontraba en el lugar de los hechos el día en que ocurrieron o cualquier otro elemento de convicción plena. La comprobación de la tacha invalida completamente el testimonio.

Por ello, la contraparte al conocer el nombre del testigo en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, está en posibilidad de advertir las causas que lo inhabiliten, para preparar sus pruebas y aportarlas en la audiencia de desahogo de pruebas correspondiente, ya que el artículo 881 de la propia Ley Laboral prescribe que “concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.”

En este punto la Ley Federal del Trabajo vuelve a ser imprecisa, pues no señala por qué causas se podrá tachar al testigo, de lo que será a criterio de las partes y de la Junta, lo que se afirma con la siguiente ejecutoria:

“TESTIGOS, TACHAS A LOS, EN MATERIA LABORAL. Las tachas constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener con alguna de las partes parentesco, amistad, enemistad o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, pero no se refiere al contenido de las declaraciones, ni menos a que con otras pruebas se desvirtúe lo manifestado por el testigo, pues en este caso los miembros de la Junta atendiendo a las circunstancias mencionadas son soberanas para apreciar la prueba.

Amparo directo 7912/81.-PEDRO MANUEL HERNÁNDEZ.
SEMENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN 1983.

3. Clasificación de las tachas. Las tachas pueden ser:

- a. Tachas al examen. Las que se fundamenten en una alteración o violación de algunas disposiciones para el ofrecimiento o recepción de alguna prueba.
- b. Tachas al dicho. Se refieren a las manifestaciones del testigo, las que se impugnan por considerarlas obscuras, contradictorias, inverosímiles o falsas. Es decir, la idoneidad del testigo.
- c. Tachas a la persona. (absolutas y relativas) La declaración efectuada de una tacha absoluta carece de valor; la Junta no debe tomarla en cuenta por referirse a la capacidad del testigo. Las tachas relativas se fundan en causales que pueden afrontar la imparcialidad del testigo pero no le privan de validez sino de cierta eficacia probatoria.⁹¹

⁹¹ ALCALÁ, Zamora y Castillo. *Cuestiones de terminología Procesal*. UNAM. México. 1972. Pág. 178.

La Junta al dictar la resolución definitiva dará los argumentos por los que le concede o niega eficacia probatoria, de acuerdo con el sistema de libre apreciación de las pruebas.

Alcalá Zamora hace la distinción entre tacha subjetiva y tacha objetiva. “Ambas ofrecen como nota afectar la credibilidad de la declaración, sin embargo tienen diferente alcance, pues mientras la primera entraña la recusación del testigo por las causas señaladas en la ley, la segunda consiste en la crítica del testimonio.”⁹²

Por ello la tacha subjetiva debería plantearse antes de rendir la declaración, ya que después cabe aceptarla, si es favorable u objetar al testigo, si resulta contraria.

En el proceso laboral mexicano, esa tacha objetiva no tiene propiamente carácter de tal, sino que se trata de valoración del testimonio negándole alcance probatorio. En cambio, la tacha subjetiva es inherente a la calidad del testigo y lo inhabilita por lo que invalida su testimonio, en la inteligencia que para la misma no están previstas causas de recusación en la ley, concurriendo cualquier circunstancia personal que acredite la falsedad del testigo.

4. Tramitación. Es inexacto que la contraparte de la oferente deba necesariamente combatir las declaraciones de los testigos mediante el incidente de tachas, para que el juzgador esté en aptitud legal, al valorarlas, de negarles valor probatorio, toda vez que los motivos que pueden afectar la credibilidad del testimonio, están contenidos por una parte, en las

contestaciones que el testigo dé a cada una de las preguntas que le formule el oferente de la prueba y en su caso el secretario de Acuerdos de la Junta, según lo dispuesto por el numeral 815 fracción sexta de la Ley Federal del Trabajo, después de la protesta de conducirse con verdad, en la incongruencia existente entre lo expuesto por la actora y el dicho de sus testigos.

El momento procesal oportuno para presentarlas es una vez ofrecida la prueba, inmediatamente después de su desahogo.

F. Incidente de tercerías. Las tercerías aparecieron tardíamente en la historia del derecho procesal.

Las tercerías nacen en el derecho laboral mexicano desde la Ley Federal del trabajo de 1931, con la salvedad de que se refería solamente a la tercería excluyente de dominio sobre los bienes embargados, fueron reguladas con mayor precisión en la Ley de 1970 y reformadas en 1980.

En un sentido amplio, tercería significa la intervención de un tercero en juicio ejerciendo en éste el derecho de acción procesal, ya sea que se trate de una intervención voluntaria o forzada.

1. Concepto. En el sentido más restringido, la palabra tercería significa la intervención de un tercero en determinado proceso para ayudar a alguna de las partes en el ejercicio de las acciones o excepciones hechas valer por cada uno de ellos.

⁹² Ídem.

Según Octavio M. Trigo “ la tercería es el incidente que surge en un juicio en el que se procede al embargo y venta de bienes, promovido por persona distinta al acreedor y al deudor, bien para obtener la liberación de esos bienes secuestrados por aquél, bien para obtener la declaración de que su derecho es preferente al del ejecutante.”⁹³

2. Clases de tercerías:

- a. Excluyentes de dominio. Tienen por objeto el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros, para evitar que se rematen dichos bienes.
- b. De preferencia. Su finalidad es obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados; es decir, el tercero tiene que demostrar que debe cobrar su crédito antes de la persona que lo obtuvo.

De lo expuesto se infiere que por virtud de las tercerías, personas terceras ajenas a la responsabilidad del conflicto, intervienen en el juicio con el propósito de proteger su patrimonio.

3. Tramitación. Las tercerías deben ser sustanciadas en forma incidental por la junta que conozca del juicio principal que lo originó. Por lo tanto, serán planeadas y resueltas por el pleno, por la Junta especial o por la de Conciliación que conozca del juicio principal.

Las tercerías se interpondrán por escrito, acompañadas de las pruebas suficientes que justifiquen la propiedad de los bienes embargados o la preferencia del crédito.

⁹³ M. TRIGO, Octavio. Ob. cit. Pág.197.

La Junta ordenará el trámite del incidente de tercería por cuerda separada, es decir, en un expediente distinto del principal y citará a las partes a una audiencia dentro de los diez días siguientes, en la que oirá y después de desahogarlas las pruebas, dictará la resolución que corresponda conforme a derecho.

Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento, sin embargo la tercería excluyente de dominio suspende el acto de remate; la de preferencia, el pago del crédito.

Si la resolución es favorable al tercerista, la Junta ordenará se pague el crédito preferente.

El tercerista podrá presentar la demanda ante la autoridad exhortada que practicó el embargo, debiendo designar domicilio en el lugar de residencia de la Junta exhortada, para que se le hagan las notificaciones personales; si no hace la designación, todas las notificaciones se harán por boletín o por estrados. La autoridad Exhortada, al devolver el exhorto, remitirá la demanda del tercerista. (artículos 977 y 978 L.F.T.)

Las tercerías pueden presentarse hasta antes de que se rematen los bienes embargados, ya que el fin de la tercería es precisamente evitar el remate o el pago del crédito en su caso.

G. Incidente de liquidación de laudo. Los incidentes de liquidación surgen como consecuencia de laudos condenatorios, que por su naturaleza

hacen necesario dictar resoluciones tendientes a obtener su cumplimiento, por lo que en ellos no se pueden ofrecer pruebas para acreditar hechos ajenos a la controversia, sino sólo aquéllas encaminadas a cuantificar la condena o en la forma contemplada en el laudo.

1. Objeto. Por lo tanto, el objeto del incidente de liquidación es cuantificar las prestaciones adeudadas y la Junta deberá apreciar las pruebas tendientes a acreditar el cumplimiento de la condena para evitar la realización de un doble pago.

El numeral 843 de la Ley Laboral señala:

“Art 843.- En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Solo por excepción podrá ordenarse que se abra el incidente de liquidación”

Tal disposición no es absoluta pues admite excepción y por otra parte, la misma tiende a impedir el retardo en el cumplimiento de los laudos, de ahí que cuando un laudo ordena la apertura de incidente de liquidación, el posible perjuicio que derive de esa circunstancia, recae sobre la parte que la obtuvo.

Por el contrario el artículo 946 de la Ley federal del Trabajo nos señala:

“Art.946.- La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificación en el mismo.”

De lo anterior, se obtiene claramente que la resolución que se pronuncie en el incidente de liquidación deberá ceñirse a los términos señalados en el laudo definitivo, pues en esta resolución, conforme al primero de los dos invocados

preceptos, cuando se trata de prestaciones económicas se determinará el salario que sirva de base a la condena, donde se cuantifica el importe de la prestación con arreglo a las cuales se deberá cumplir la resolución para que posteriormente se despache ejecución dentro de los lineamientos expresamente señalados en el laudo, según se desprende del segundo de los citados artículos.

2. Tramitación. El incidente de liquidación de laudo deberá interponerse y sustanciarse una vez dictado el laudo, cuando éste no venga con cantidad determinada o líquida, con el objeto de que la parte a la cual benefició el laudo y la contraparte sepan exactamente la cantidad a la que se condenó.

H. Incidente de Reposición de autos. Este es otro de los incidentes que se encuentra dentro de la Ley Federal del Trabajo, que no fue incluido en el capítulo noveno por no ser de previo y especial pronunciamiento y sin embargo, la Ley además de darle tratamiento de incidente, lo define como tal.

1. Fundamento. El numeral 725 lo define de la siguiente manera:

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

2. Tramitación. Este incidente se tramitará cuando el expediente en el que se actúe, desaparezca de forma imprevista y sin motivo aparente alguno. La parte que sé de cuenta de dicha desaparición, dará aviso a la Junta de la ausencia del expediente, para que ésta se encargue de su reposición en la medida de lo posible.

Al respecto el artículo 726 dispone lo siguiente:

“Art. 726.- En el caso del artículo anterior, la Junta señalará, dentro de las 72 horas siguientes, día y hora para que tenga lugar una audiencia en la que las partes deberán aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder. La Junta podrá ordenar se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos, teniendo en cuenta en su caso lo dispuesto por el artículo 724 de esta Ley.”

Es importante señalar que el robo de fojas que formen parte de un expediente o del expediente completo, se considera un delito el cual se encuentra tipificado en nuestro Código Penal.

I. Incidente de inejecutabilidad del laudo. De la interpretación lógica y jurídica del capítulo noveno cuyo título es el de los incidentes, de los numerales 761 al 765 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte con claridad que el segundo de los citados numerales es de redacción limitativa, porque cataloga únicamente como de previo y especial pronunciamiento a: la nulidad, la competencia, la acumulación y las excusas.

Sin embargo, en el último de los preceptos legales invocados, es decir, el artículo 765, no cabe duda alguna que es enunciativo o no casuístico, pues habla de los incidentes que no tengan una tramitación especial, es decir, los incidentes innominados. De ahí que la inejecutabilidad del laudo se sustancie vía incidental.

Éste es uno de los incidentes más controvertidos en la práctica, debido a que no todos los estudiosos, autoridades, legisladores y litigantes se han

puesto de acuerdo respecto a si es o no incidente, la forma de tramitarlos, objeto, fin, etcétera.

Hay quienes piensan que el numeral 765 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en la ley, se resolverán de plano oyendo a las partes, tal y como se vio anteriormente; sin embargo de esto no se sigue que deba admitirse cualquier cuestión que las partes planteen como incidental.

No por el hecho de que tal incidente no se encuentre especificado o nominado en la Ley, sino que la sustentación en ésta debe entenderse como la existencia de materia accesoria a la principal que resolver, lo cual no acontece en el supuesto del incidente de inejecutabilidad del laudo, dado que con él se pretende, por un lado, detener el procedimiento de ejecución y además, obtener una resolución de la Junta de conciliación y Arbitraje tendiente a incumplir con el laudo que puso fin al juicio, contrariando de esta manera disposiciones de orden público, como lo son los numerales 847,848,890 y 945 de la Ley Laboral, en cuanto establecen, entre otras cosas: “que los laudos sólo podrán aclararse a petición de cualquiera de las partes, corrigiendo o precisando algún punto, para variar su sentido; que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso y que los presidentes de las Juntas dictarán las medidas para que su ejecución sea pronta y expedita, debiendo cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a que surte efectos su notificación.”

Por tanto, aun cuando un incidente no es un recurso, en el caso, al llamado por la parte “incidente de inejecución de laudo” de admitirse y tramitarse se le

estará dando ese tratamiento, toda vez que como ya se apuntó, el propósito que se persigue es obtener la declaración de inejecutabilidad de dicho fallo, situación ésta que es contraria a los referidos preceptos de la ley Laboral, de ahí que no sea factible su admisión y tramitación.

Al tenor de, lo previsto por los artículos 940 y 945 de la Ley Federal del Trabajo, la ejecución de los laudos corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes dictarán las medidas para la ejecución sea pronta y expedita, debiendo cumplirse dentro de las 72 horas a que surta su notificación, con opción a las partes a convenir en las modalidades de su cumplimiento. Aún más de existir la imposibilidad de cumplimiento del laudo por la parte demandada, ésta le quedaría la opción de convenir con parte actora, sobre las modalidades de su cumplimiento, acorde a lo previsto por el artículo 945 de la Ley Laboral o sujetarse, en su caso, a lo ordenado por el artículo 947 del mismo ordenamiento.

Por otra parte, aun cuando es cierto que los incidentes pueden plantearse durante la tramitación del juicio y después de pronunciado el laudo en el procedimiento tendiente a su ejecución, también lo es que, para que un incidente proceda en esos términos, se requiere que independientemente de su denominación, la materia a la que se refiera esté contemplada en la Ley ésta y ésta no prevee en ninguno de sus artículos la inejecución del laudo; sin embargo si existe jurisprudencia al respecto.

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 847 y 848 de la Ley Federal del Trabajo, una vez notificado el laudo, cualesquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta su aclaración para

corregir errores o precisar algún punto; la Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variar el sentido de la resolución y por otra parte, se establece que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso y que las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

De lo anterior, se deduce indudablemente que un laudo sólo puede ser aclarado por la Junta que lo dicta para corregir o precisar algún punto, pero sin variar su sentido y además, por imperativo de la Ley Laboral.

El incidente de inejecutabilidad del laudo debería incluirse en la Ley Laboral, para evitar conflictos futuros y para la mejor tramitación de los incidentes dentro de Ley Federal del Trabajo. Ya que al no contemplar la ley parámetros absolutamente confiables y precisos, crea un filo de inseguridad, que provoca que los criterios de justicia que la misma contempla se vean nulificados ante dichas normas que invitan a la interpretación por ende a la pluralidad de criterios.

1. Irrevocabilidad de los laudos. De acuerdo con el numeral 555 del Ordenamiento Federal Laboral de 1931, son improcedentes los recursos que se interpongan contra los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante las propias Juntas, pues ese precepto establece la irrevocabilidad de los laudos, por las autoridades que los dicten.

2. Tramitación. Para que la Junta de Conciliación y Arbitraje tenga que resolver en definitiva un incidente de inejecución de laudo, debe existir previamente una determinación de la propia Junta o de la autoridad que haya conocido del juicio o del Tribunal Colegiado de Circuito, de que no se ha

cumplido con el laudo. Es decir, podrá interponerse una vez dictado el laudo, siempre y cuando éste no haya sido aún ejecutoriado y contra ello no procede juicio de amparo.

En cuanto al incidente de inejecutabilidad del laudo, es obvio , que aun cuando tenemos a la vista elementos necesarios, para poder llegar a una reglamentación de este incidente, que resulte justa para ambas partes, es prácticamente imposible que por sí solos se apliquen tales criterios. Es por ellos necesario que exista una legislación capaz de mediar entre las partes, que adopte una postura imparcial y cuente con criterio objetivo y que principalmente, garantice a las partes justicia en sus disposiciones, entereza en su aplicación y seguridad en el cumplimiento de las mismas.

Obviamente, nos referimos al derecho, institución que, forzosamente debe encargarse de procurar la armonía entre las distintas facciones sociales y buscar el equilibrio que la justicia social exige para poder vivir en sociedad. Pero el derecho no podría lograr estos objetivos si no fuera porque tiene como principios ordenadores a la seguridad y a la justicia.

En la práctica el incidente de inejecutabilidad del laudo no se ha presentado con regularidad y la más de las veces tampoco con éxito, lo que claramente observamos al ver que ni la Corte logra ponerse de acuerdo, lo que ha dado como resultado la contradicción de tesis, pues mientras unos sostienen que es improcedente la admisión de un incidente de inejecución del laudo, de que al parecer no encuentra apoyo en ninguna disposición legal, ni la materia a la que se refiere está contemplada en la ley; mientras otros opinan exactamente lo contrario al afirmar que es procedente su admisión, ya que

tiene por objeto cuestiones que no atañen el fondo del asunto, sin ser necesario que en forma específica lo contemple la ley, pues no puede ser casuística al grado de incluir todos aquellos incidentes que podrían presentarse en la tramitación de un juicio.

Lo cierto es que debe buscarse una solución a este problema, ya que uno de los principios fundamentales del derecho es la seguridad jurídica y la certeza legal, reglamento a dicho incidente.

Es pues, necesario que el derecho armonice las relaciones sociales y ello lo hace, principalmente como ya se dijo, mediante la persecución y consecución de la seguridad jurídica y de la justicia. Seguridad, elemento importante, ya que la gente tiene que saber, de antemano a la realización de cualquier acto, a qué atenerse, con qué contar y qué nunca esperar; seguridad de que las cosas seguirán siendo ordenadas por las mismas disposiciones, en el mismo sentido, para poder planear y preveer; ya que la seguridad jurídica conlleva a la paz y a la justicia; ya que la seguridad y la paz basadas en las disposiciones injustas son perecederas.

El orden creado por el derecho debe estar siempre basado en la justicia, pues de lo contrario lo único que se alcanza es la inseguridad y el alboroto.

Sin embargo es a todos patente que la realidad enseña otra cosa. Lo anterior obedece a que por lo que hace a la seguridad jurídica que decíamos debe existir para que la ley cumpla con su cometido, la misma no la encontramos plasmada en la ley. Porque donde hay certeza no hay incertidumbre.

Por lo anterior, a lo largo del estudio de los incidentes en la Ley Federal del Trabajo, nos damos cuenta que en ese sentido la Ley Laboral aún es insuficiente y necesita ser reformada para el mejoramiento del Derecho procesal del Trabajo.

Así, a través de este estudio de los incidentes innominados utilizados con mayor frecuencia en la práctica procesal laboral, nos percatamos claramente que respecto a este tema no todo está dicho, sino que queda mucho camino por andar, hacia una nueva y mejor legislación laboral, respecto de los incidentes tramitados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La mayoría de los incidentes que no forman parte de previo y especial pronunciamiento precisan de una regulación más específica y particular, debido a que se encuentran a lo largo de la Ley Federal del Trabajo sin un orden. A este tipo de incidentes la Ley laboral les da entrada por medio de su numeral 765, dando la oportunidad a los litigantes de convertir cualquier cuestión de carácter procesal en incidente, buscando dilatar el procedimiento y a lo que se debe tender es a la celeridad jurídica. Existen excepciones como la reposición de autos y la liquidación del laudo, a los que la ley si les llama incidentes.

CONCLUSIONES

En el presente estudio sobre los incidentes en materia laboral llegamos a la conclusión que en torno a tales instancias, giran intereses opuestos, difíciles de conciliar en virtud de las visiones poco objetivas y absolutamente subjetivas con que las personas tienden a analizar en la mayoría de los casos los fenómenos que las afectan..

A lo largo del presente estudio sobre los incidentes en la Ley Federal del Trabajo, nos damos cuenta que en este sentido como en muchos otros, la regulación en la Ley Laboral aún, es insuficiente y necesita ser reformada para el mejoramiento del Derecho Procesal del Trabajo y de la misma, ya que deben ser colmadas las lagunas que lo único que acarrearán; es la incertidumbre y la inseguridad en la tramitación de cualquier proceso laboral.

En lo personal, me inquietó mucho la laguna que existe en nuestra legislación laboral en relación con la ausencia de capacidad de ejercicio en los mayores de edad, no existe reglamentación, la Junta para resolver éstas situaciones se remite a lo establecido por otras legislaciones, considero que es necesario que en la Ley Federal del Trabajo, debería de existir un capítulo en el cual mencione quienes pueden representar a estas personas para no dejarlas en estado de indefensión y así no violar sus garantías individuales.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ, Zamora y Castillo. *Cuestiones de Terminología Procesal*. UNAM. México. 1972.

ALSINA, Hugo. *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial*. 2ª Ed. editores Buenos Aires, Buenos Aires. 1962.

BORJA, Soriano. *Teoría General de las Obligaciones*. Porrúa. México. 1990.

BECERRA, Bautista José. *El Proceso Civil en México*. 12ª Ed. Porrúa. México. 1986.

BERMÚDEZ, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. 2ª Ed. Trillas. México. 1989.

CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*. T.III. 7ª Ed. Heliastra. Argentina. 1973.

CARNELUTI, Francesco. *Derecho Procesal Civil y Penal*. Colección Clásica del Derecho. Pedagógica Iberoamericana y traducción y compilación Enrique Figueroa Alfonso. México. 1996.

CAVAZOS, Baltasar. *35 Lecciones de Derecho Laboral*. 3ª Ed. Trillas. México. Argentina. 1983.

CHIOVENDA, Guiseppe. *Curso de Derecho Procesal Civil*, Colección Clásica del Derecho. Iberoamericana. México. 1995.

CRUZ, Oscar. *Historia del Derecho Mexicano*. Ed. Oxford. México. 1999.

DE BUEN, Lozano Néstor. *Derecho del Trabajo*. Porrúa. México. 1995.

DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo (Historia y principios fundamentales de derecho individual y trabajos especiales)*. 12ª Ed. Porrúa. México. 1990.

DE PINA, Vara Rafael. *Diccionario de Derecho*. 10ª Ed. Porrúa. México. 1981.

ECHEAGARAY, José Ignacio. *Compendio de Historia General del Derecho*. 2ª Ed. Porrúa. México. 1996.

FARÉN, Víctor. *El Juicio Ordinario y los Plenarios Rápidos*. Textos universitarios. México. 1970.

GERMANI, Guillermo. *De los Incidentes Memoria de la Prueba*. Valparaíso. México. 1980.

GUILLÉN, Raymond. *Diccionario Jurídico*. 2ª. Ed. Temis. Bogotá Colombia. 1990.

MANRESA Y NAVARRO. *Comentarios de la Ley de Enjuiciamiento Civil*. Ed. Reus. México. 1919.

MARGADANT, Guillermo. *Derecho Romano*. 6ª Ed. Esfinge. México. 1975.

MEDELLÍN, Carlos. *Lecciones de Derecho Romano*. 14ª Ed. Temis. Santa Fé de Bogotá Colombia. 2000.

M. TRIGO, OCTAVIO. *Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo*. Botas. México. 1939.

MORINEAU, Marta. *Derecho Romano*. 4ª Ed. Oxford. México. 1998.

NOVÍSIMA, Recopilación. Partida Tercera.T.III. Ley Novena. *De los demandados e de las cosas deuen catar*. Porrúa. México. 1994.

PETIT, Eugene. *Tratado Elemental de Derecho Romano*. 9ª Ed. Nacional. México. 1953.

SALAS, Julio E. *De los Incidentes y en especial de Nulidad Procesal*. editores. Chile. 1960.

SÁNCHEZ, Ramón. *De los Contratos Civiles*. 8ª Ed. Porrúa. México. 1990.

SCIALOJA, Vittorio. *Procedimiento Civil Romano*. Jurídicas Europa-América. Argentina. 1954.

SOBERANES, José Luis. *Historia del Derecho Mexicano*. 3ª Ed. Porrúa. México. 1999.

TENA, Suck Rafael y Morales. *Derecho Procesal del Trabajo*. 2ª Ed. Trillas. México. 1980.

TRUEBA, Urbina Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Teoría integral. Porrúa. México. 1970.

VALVERDE, Emilio. *Discurso pronunciado en la U. De San Marcos, al inaugurarse el Congreso Internacional de juristas*. La Industria. México. 1980.

DE LOS INCIDENTES. *Memoria de Prueba*. Valparaíso. 1930.

Revista de Derecho y Jurisprudencia. tomos XLIV y XLV. 2ª parte. sección primera 1980.

REVISTA DE DERECHO PROCESAL INDIANO *MEMORIA DE PRUEBA*.
Jurídica de Chile. vol. XX Santiago. 1951.

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ESPASA. 8ª Ed. Espasa Calpe. Madrid. 1979.

Teoría y Técnica del Proceso Civil, Ed. Ideas, Buenos Aires, 1942.

Legislación.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia federal.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1970.

Ley Federal del Trabajo de 1980.

Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito.

