

Serie **Temas Selectos en Materia Laboral**

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Conflictos **Y** procesos laborales

3

Sistema Bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
Catalogación

PO
N010
L326I
V.3

Conflictos y procesos laborales / [la investigación y redacción de esta obra estuvieron al cuidado de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ; presentación Ministro Luis María Aguilar Morales]. -- Primera edición. -- Ciudad de México, México : Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2018. xii, 320 páginas ; 22 cm. -- (Serie temas selectos en materia laboral ; 3)

ISBN 978-607-552-108-4

1. Derecho del trabajo – Doctrina – Evolución – Legislación – México
2. Derecho procesal del trabajo – Historia – Legislación – México
3. Derecho del trabajo – Administración de justicia – Reformas – Análisis
4. Conflictos de trabajo
5. Mecanismos alternativos de solución de controversias
6. Etapas procesales
7. Principios procesales
8. Sujetos del proceso
9. Jurisdicción laboral
10. Responsabilidad en el trabajo
11. Sanciones de trabajo
I. Aguilar Morales, Luis María, 1949- , escritor de prólogo
II. México. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis
III. serie
LC KGF1789

Primera edición: julio de 2018

D.R. © Suprema Corte de Justicia de la Nación
Avenida José María Pino Suárez núm. 2
Colonia Centro, Delegación Cuauhtémoc
C.P. 06060, Ciudad de México, México.

Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio, sin autorización escrita de los titulares de los derechos.

Impreso en México
Printed in Mexico

La investigación, la redacción, la edición y el diseño de esta obra estuvieron al cuidado de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Serie **T**emas **S**electos en **M**ateria **L**aboral

Conflictos **Y** procesos **l**aborales

3

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Ministro Luis María Aguilar Morales
Presidente

Primera Sala

Ministra Norma Lucía Piña Hernández
Presidenta

Ministro José Ramón Cossío Díaz
Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena
Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo
Ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea

Segunda Sala

Ministro Eduardo Medina Mora Icaza
Presidente

Ministro José Fernando Franco González Salas
Ministro Javier Laynez Potisek
Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos
Ministro Alberto Pérez Dayán

Comité Editorial

Lic. María Bertha Fernández García de Acevedo
Secretaria General de la Presidencia

Mtra. Cielito Bolívar Galindo
*Coordinadora de Compilación
y Sistematización de Tesis*

Mtra. Martha Beatriz Pinedo Corrales
*Titular del Centro de Documentación y Análisis,
Archivos y Compilación de Leyes*

Lic. Carlos Avilés Allende
Director General de Comunicación y Vinculación Social
Dr. Héctor Arturo Hermoso Larragoiti
Director General de Casas de la Cultura Jurídica

Presentación XI

Antecedentes históricos I

1. De la Antigüedad a la Edad Contemporánea I
2. Desarrollo del proceso laboral en México 7
 - a. Periodo anterior a la primera Ley Federal del Trabajo 7
 - b. Ley Federal del Trabajo de 1931 21
 - c. Ley Federal del Trabajo de 1970 25
 - d. Reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo 27
 - e. Reformas procesales laborales de 2012 28
 - f. Reforma de 2017 en materia de justicia laboral 29

Conflictos de trabajo 33

1. Concepto y características 33
2. Clasificación 38
 - a. Por los sujetos involucrados 38
 - i. Conflictos entre trabajadores y patrones 39
 - ii. Conflictos entre trabajadores 41
 - iii. Conflictos entre patrones 43
 - b. En función de la naturaleza del conflicto 44
 - i. Conflictos jurídicos y económicos 44
 - c. Por el tipo de interés que se afecta 45
 - d. Por su relación con el proceso 47

Medios de solución de los conflictos laborales 49

1. Clasificación 50
2. Solución directa entre las partes 50
3. Solución con intervención de terceros 54
 - a. Gestión 55
 - b. Conciliación 55
 - c. Mediación 58
 - d. Arbitraje 59
 - e. Negociación 60
3. Intervención jurisdiccional 61
 - a. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje 61

Procesos laborales 65

1. Marco legal 65
2. Clasificación 66
3. Proceso y procedimiento 67

4. Etapas	69
5. Principios rectores	69
a. Principio de publicidad	70
b. Principio de gratuidad	71
c. Principio de inmediatez	72
d. Principio de oralidad	74
e. Principio de conciliación	75
f. Principio de instancia de parte	76
g. Principio de economía procesal	77
h. Principio de concentración	79
i. Principio de sencillez	80
j. Principio de suplencia	81
k. Principio de formalidad	82
l. Otros principios	83

Estructura del proceso del trabajo **85**

VII

Sujetos del proceso del trabajo **91**

1. Las partes	91
2. El juzgador	93
3. Auxiliares	93
4. La personalidad en el proceso laboral	94
5. La capacidad en el proceso laboral	98

Organización jurisdiccional en el proceso del trabajo **101**

1. La jurisdicción en materia laboral	101
---------------------------------------	-----

2.	La competencia	102
a.	Clasificación de la competencia en materia de trabajo	103
b.	Incompetencia	107
3.	Impedimentos y excusas	108
4.	Actuación de las Juntas	114
5.	Términos procesales	125
6.	Notificaciones	126
7.	Exhortos y despachos	136
8.	Incidentes	139
9.	Acumulación	147
10.	Continuación del proceso y caducidad	152
11.	Pruebas	156
12.	Resoluciones laborales	172
13.	Revisión de los actos de ejecución	192
14.	Providencias cautelares	196

VIII

Procedimientos regulados

por la Ley Federal del Trabajo

201

1.	Procedimiento ordinario	201
2.	Procedimiento especial	232
a.	Conflictos individuales de seguridad social	237
3.	Procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica	248
4.	Procedimiento de huelga	253
a.	Concepto	253
b.	Características	255
c.	Extensión	257

d. Requisitos	258
e. Etapas y terminación	264
5. Procedimiento de ejecución	276
6. Procedimiento de embargo	280
7. Remates	286
8. Tercerías	291
9. Preferencia de créditos	296
10. Procedimientos paraprocesales o voluntarios	297

Responsabilidades y sanciones **303**

Fuentes consultadas **313**

Bibliografía	313
Hemerografía	318
Obras de referencia	318
Internet	319
Fuentes oficiales	320
Normativa nacional	320
Normativa internacional	320

Los conflictos son inherentes a toda relación humana. En el caso del Derecho del Trabajo, donde la relación entre trabajador y empleador se genera sin importar la causa, las diferencias surgen por motivos diversos, relacionados con cualquiera de los derechos y obligaciones que caracterizan el vínculo obrero-patronal. El Derecho Procesal del Trabajo en México estudia el conjunto de normas que regulan los procedimientos idóneos para solucionar las diferencias entre el capital y el trabajo.

Éste es el tema seleccionado para integrar el número 3 de la Serie *Temas Selectos en Materia Laboral*. Con base en doctrina, legislación y jurisprudencia abundante, se analizan los conflictos de trabajo que existen y los procedimientos previstos por la Ley Federal del Trabajo para concluirlos. Debido a que la regulación actual de dichos procedimientos derivó de reformas trascendentales a la legislación laboral, se ofrece una reseña de su evolución, desde antes de

expedirse la Constitución Federal de 1917, cuando la cuestión obrera se volvió indispensable para el desarrollo del país.

Las reformas procesales de 2012 y la relativa a la justicia laboral, de 2017, se tradujeron en cambios procesales de estudio obligado; pero siguieron colocando a la conciliación como una de las vías más deseables para concluir los conflictos. En las páginas siguientes se describen también los medios alternativos de solución de controversias en materia laboral, los cuales se traducen en la opción de no llegar a un juicio propiamente dicho. En suma, en esta publicación se da un panorama, a la vez sucinto y general, de la parte procesal del derecho del trabajo, tratando de abordar toda modificación sufrida por la ley relativa hasta 2017, cuando los tribunales laborales se incorporaron al Poder Judicial de la Federación, sin que ello implicara el fin de la conciliación, que corresponderá a organismos sin funciones jurisdiccionales.

Ministro Luis María Aguilar Morales

*Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
y del Consejo de la Judicatura Federal*

1. De la Antigüedad a la Edad Contemporánea

Los conflictos laborales son tan antiguos como el derecho del trabajo. En el número anterior de estos *Temas Selectos en Materia Laboral*¹ se apuntó cómo, desde épocas remotas, los seres humanos han entablado relaciones laborales, si bien adquirieron este carácter cuando el esclavismo dio paso a la regulación jurídica de la prestación de un servicio a cambio de una contraprestación económica. En la Antigüedad, el esclavo carecía de derechos y estaba a merced del amo, lo cual varió al establecerse ciertas condiciones aplicables a regímenes como la servidumbre y, más tarde, a las corporaciones. Ahora bien, incluso desde el esclavismo se presentaban diferencias entre las partes de semejante relación; es decir, conflictos que

¹ Cfr. Suprema Corte de Justicia de la Nación, *La relación y el contrato de trabajo*, Serie *Temas Selectos en Materia Laboral*, núm. 2, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2018, pp. 1-9.

regularmente se resolvían como quisiera el amo. Sin embargo, en los siglos siguientes, el conflicto laboral provocó modificaciones radicales en la manera de normar la relación entre los dueños del capital y quienes aportaban el trabajo, hasta que, finalmente, las Constituciones y leyes de muchos países clasificaron los conflictos señalados y dispusieron los procedimientos a seguir para resolverlos.

Tras el régimen esclavista, los hombres libres prestaron sus servicios a cambio de una retribución; se configuraron contratos como el de arrendamiento de obra, fundamentado en el arrendamiento de las cosas; los conflictos individuales de trabajo se regulaban entonces por el derecho civil, lo cual permitía a los afectados reclamar judicialmente el incumplimiento de las obligaciones contraídas.²

Durante el feudalismo, la servidumbre hizo que el siervo de la gleba quedara al servicio del señor feudal; fue el sistema productivo predominante en la Edad Media; sin embargo, la condición del siervo se confundía con la esclavitud; aunque no podía ser vendido por su señor, éste podía decidir sobre muchos aspectos de la vida de aquél. Este sistema empezó a agotarse a fines de la Edad Media, aunque prevaleció en países como Rusia hasta mediados del siglo XIX.³

En la Edad Media, hallándose las corporaciones en su apogeo, los compañeros inconformes con sus condiciones laborales integraron asociaciones de

² Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, 15a. ed., México, Porrúa, 2014, p. 505.

³ Cfr. Suprema Corte de Justicia de la Nación, *La relación y el contrato de trabajo*, op. cit., pp. 2-4.

defensa, las cuales antecedieron a los sindicatos;⁴ mediante esas uniones, los compañeros hicieron valer sus derechos frente a los maestros, cuya intervención en la fijación de las condiciones laborales era excesiva y, regularmente, se traducían en desventajas múltiples para quienes deseaban abrir sus propios talleres.⁵

El gremio atentaba contra la libertad, que fue una de las principales banderas de la Revolución Francesa; la idea de que el hombre debiera estar vinculado vitaliciamente a un oficio generó conflictos y acabó por desaparecer. El edicto de Turgot, puesto en vigor ante el Parlamento francés el 12 de marzo de 1776, apoyó la libertad de comercio y del ejercicio de artes y oficios.⁶ La Revolución Industrial trajo consigo la industrialización y la capitalización del sistema económico. Los gremios fueron sustituidos por el trabajo mecanizado, que transformó las relaciones productivas;⁷ en las fábricas se acumularon trabajadores cuyas condiciones laborales eran precarias, lo cual provocó numerosos conflictos.

Con la Ley Le Chapelier (1791),⁸ los intereses y derechos de personas determinadas fueron reconocidos por el derecho civil, el penal y el procesal;

⁴ *Ibidem*, p. 7.

⁵ Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, *op. cit.*, p. 505.

⁶ Cfr. Lastra Lastra, José Manuel, "Las corporaciones de oficios y la libertad de asociación en Francia", en *Revista de la Facultad de Derecho de México*, t. XLIX, enero-abril de 1999, núms. 223-224, pp. 228-229.

⁷ Cfr. De Buen Lozano, Néstor, "El trabajo antes de la Revolución Industrial", en De Buen Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela (coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social/UNAM, 1997, pp. 25-26; González Blanco, Salomón, *Derecho del trabajo*, Serie *Apuntes de las clases impartidas por ilustres juristas del siglo XX*, núm. 11, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014, pp. 9-10.

⁸ Cfr. Suprema Corte de Justicia de la Nación, *La relación y el contrato de trabajo*, *op. cit.*, p. 10.

pero esto implicó que las únicas controversias reguladas por leyes y códigos fueran las suscitadas entre ciertos individuos. Las relaciones laborales se rigieron por la normativa civil, porque las coaliciones de trabajadores y las huelgas estaban prohibidas; en este sentido, el Código de Napoleón (1804) reguló el contrato *de arrendamiento de servicios*. En 1824, Francis Place (1771-1854) logró que el Parlamento inglés derogara las *Combination Acts* de 1799 y 1800, que habían prohibido las asociaciones de trabajadores y las huelgas. La *Combination Act* de 1825 mantuvo la despenalización del sindicalismo y la huelga, pero proscribió toda forma de persuasión o intimidación a los no sindicalizados.⁹

A mediados del siglo XIX, los conflictos de trabajo se dividieron en *individuales* y *colectivos*; los primeros eran las controversias derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos de arrendamiento de servicios, regidas por el derecho civil y las leyes procesales, mientras que los segundos pretendían atemperar la explotación del trabajo por el capital. Estos nuevos conflictos se distinguían de las controversias del derecho privado, en que no implicaban la pugna entre intereses de personas determinadas, sino que se relacionaban con los intereses colectivos de la comunidad obrera. Según el derecho privado, en los casos de huelga se configuraba el incumplimiento ilícito de la obligación contractual de prestar el trabajo, lo cual daba lugar a las acciones de rescisión y pago de daños y perjuicios. Sin embargo, esto ya no pudo justificarse cuando los conflictos se multiplicaron; además, las acciones señaladas no bastaban

⁹ Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, *op. cit.*, p. 506.

al empresario para que el trabajador volviera a sus labores incondicionalmente.¹⁰

La huelga es, quizá, el procedimiento laboral más conocido, el cual se tratará más adelante. Su historia revela cómo el conflicto de trabajo ha sido clave para el reconocimiento constitucional de varios derechos y libertades. La primera prohibición radical de la coalición, la sindicación y la huelga se dio con la referida Ley Le Chapelier: Los industriales ingleses lograron que el Parlamento dictara las leyes de 1799 y 1800, según las cuales "toda unión contractual encaminada a obtener una mejora de las condiciones de trabajo, constituía una *conspiracy in restraint of trade* (conspiración contra la libertad de industria), incurriendo en sanción penal todos los miembros de la unión".¹¹

Mario de la Cueva clasificó las etapas evolutivas de la huelga:¹²

1. *Era de la prohibición (la huelga delito)*: tres circunstancias facilitaron esta etapa: en primer lugar, el ascenso de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio; en segundo, la elevación de la propiedad privada, en el artículo 17 de la *Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano* de 1789, a la condición de derecho natural del hombre.¹³

¹⁰ *Ibidem*, pp. 506-507.

¹¹ *Ibidem*, p. 569.

¹² *Ibidem*, pp. 570-571.

¹³ "Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789", en http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf, consultado el 3 de marzo de 2018.

Y finalmente, las consecuencias de la libertad humana, sobre la cual el artículo 4 de la propia *Declaración* señala: "La libertad consiste en poder hacer todo aquello que no cause perjuicio a los demás. El ejercicio de los derechos naturales de cada hombre, no tiene otros límites que los que garantizan a los demás miembros de la sociedad el disfrute de los mismos derechos. Estos límites sólo pueden ser determinados por la ley."¹⁴

2. *Era de la tolerancia*: se integró por décadas de simple libertad de coalición, concebida como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación. Las asociaciones de trabajadores y sus huelgas ya no se prohibían ni constituían delitos, pero no estaban reguladas: constituida la asociación, el patrón podía negociar y contratar con ella, pero no había norma legal alguna que lo obligara a realizar esos actos. La condición de la huelga era aún más difícil, pues si la suspensión colectiva de las labores ya no caía bajo el rigor de las leyes penales, el derecho civil asistía al patrón, autorizándolo a rescindir las relaciones laborales por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados, y facultándolo, además, a utilizar nuevos trabajadores o servirse de la fuerza pública para reanudar las actividades fabriles.
3. *Era de la reglamentación legal de las instituciones*: algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo, como, por ejemplo, las asociaciones sindicales de trabajadores y patrones y las convenciones colectivas. En las postrimerías de esta etapa, naciones como Inglaterra y los Estados Unidos de América prefirieron mantener la libertad plena,

¹⁴ *Idem.*

con fundamento en los derechos humanos. Sin embargo, ningún país democrático reglamentó el ejercicio del derecho de huelga, menos aún los regímenes fascistas y totalitarios.

2. Desarrollo del proceso laboral en México

a. Periodo anterior a la primera Ley Federal del Trabajo

La Revolución iniciada en 1910 originó disposiciones de contenido social, como el artículo 123 de la Constitución Federal, cuya fracción XX estableció a las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA), de integración tripartita —representantes de trabajadores y de patrones y un representante del gobierno —, como los órganos encargados de resolver los conflictos de trabajo.¹⁵ Estas Juntas tuvieron antecedentes en la propia legislación mexicana; por ejemplo, en el proyecto de reformas al Código de Comercio —que entonces regulaba al contrato de trabajo—, de 17 de septiembre de 1913, se preveía la existencia de Juntas compuestas por diez miembros, la mitad nombrados por los patrones y la mitad por los trabajadores, para fijar los salarios mínimos y resolver las diferencias entre unos y otros; asimismo, el Proyecto de Ley del Salario Mínimo y de las Juntas de Avenencia, elaborado por José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas y Félix Palavicini, establecía Juntas de avenencia especializadas por giros o industrias, integradas por cinco miembros titulares y dos suplentes, que

¹⁵ Cfr. Dávalos, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, I a. ed., México, Porrúa, 2017, p. 89.

nombrarían cada una de las partes (patrones y trabajadores) del giro o industria respectivos.¹⁶

Por otra parte, en el artículo 8o. de la Ley de José Vicente Villada para el Estado Libre y Soberano de México (30 de abril de 1904) sobre accidentes de trabajo, se propuso ventilar en juicio sumario las contiendas sobre el cobro de los salarios debidos a los jornaleros, dependientes o domésticos, así como el ejercicio de las acciones nacidas de las disposiciones de la propia normativa, además de establecer la responsabilidad civil de los patrones. En la Ley de Bernardo Reyes Ogazón (Monterrey, 9 de noviembre de 1906) se señaló que las contiendas correspondientes a los accidentes se ventilarían ante el Juez de Letras de la fracción judicial a la que correspondiera el lugar donde ocurriera el accidente, mediante un juicio verbal. La propia ley consignó un procedimiento mínimo en los artículos 9o. a 13.¹⁷

En la gestión presidencial (1911-1913) de Francisco I. Madero se creó el Departamento de Trabajo, por ley publicada en el *Diario Oficial de la Federación* de 18 de diciembre de 1911. Era una dependencia de la Secretaría de Fomento y fungía como intermediaria en la contratación e, inclusive, como encargada del transporte de los obreros a las localidades donde fueron contratados; también debía procurar el arreglo equitativo de los conflictos entre empresarios y trabajadores, y arbitrar sus diferencias, siempre que los interesados lo solicitaran.¹⁸

¹⁶ Cfr. De Buen Unna, Carlos, "Los tribunales de trabajo en México", en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, México, UNAM, 2003, p. 95.

¹⁷ Cfr. De Buen L. Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, 20a. ed., México, Porrúa, 2015, p. 112.

¹⁸ *Ibidem*, pp. 112-113.

La expedición del Plan de Guadalupe (1913) representó el comienzo de la legislación de los derechos sociales en México. Varios jefes militares dictaron leyes laborales para mitigar los problemas sociales del país, entre las cuales destacan:¹⁹

1. *Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Chihuahua, de Salvador Mercado*. Se expidió el 29 de julio de 1913 e inspiró a la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila de 1916.²⁰ En ella se finca la responsabilidad civil de los patrones cuando el accidente se hubiera producido con motivo del trabajo; la empresa debería cubrir la reparación del daño, bajo el argumento de que los sujetos pasivos no son responsables de la ocurrencia del riesgo.
2. *Ley de Cándido Aguilar Vargas* (Gaceta Oficial del Estado de Veracruz de 19 de octubre de 1914). Estableció las Juntas de Administración Civil, que oírían "las quejas de patrones y obreros y dirimirían las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de gremios y sociedades y en casos necesarios al correspondiente Inspector del Gobierno. Estas Juntas debían fijar, por medio de bando de policía y buen gobierno, las horas de apertura y cierre de toda clase de expendios de bebidas alcohólicas.²¹
3. *Decreto 59 de Salvador Alvarado Rubio, que estableció el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje* (Diario Oficial del

¹⁹ *Ibidem*, pp. 113-117.

²⁰ Cfr. De Buen, Néstor, "El desarrollo del derecho del trabajo en el siglo XX", en VV.AA., *La ciencia del derecho durante el siglo XX*, México, UNAM, 1998, p. 854.

²¹ Cfr. Remolina Roqueñí, Felipe, *El artículo 123 constitucional*, México, IMSS, 2000, pp. 311-312.

Gobierno constitucionalista del Estado de Yucatán de 17 de mayo de 1915). El Consejo tenía cuatro miembros de planta y dos accidentales; los de planta eran elegidos, a la mitad, por los comerciantes, hacendados y por propietarios, industriales y demás patronos, y los otros dos por los comités, sindicatos y demás agrupaciones obreras. Al producirse un conflicto concreto, cada sector propondría a un miembro accidental, y el Ejecutivo local designaría un árbitro permanente para ejercer las funciones de tercero en discordia. Estos comités tenían funciones conciliatorias, pero el Consejo podía dictar una resolución que quedaba firme si no era apelada en 24 horas ante el tercero en discordia. La resolución de éste era inapelable.²²

4. *Ley del Trabajo del Estado de Yucatán (Decreto número 392 del General Salvador Alvarado, Gobernador y comandante militar del Estado, promulgada el 11 de diciembre de 1915. Derogó el decreto 59 citado)*. Incluye las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje. Las Juntas se establecieron por distritos industriales, con cuatro representantes por cada sector (dos titulares y dos suplentes), por lo que se refiere al Distrito de Mérida, y por un titular y un suplente para los demás. La ley ordenó la expedición de un Reglamento interior para las Juntas y reguló su aparato administrativo.

Si la conciliación no prosperaba, el expediente pasaba al Tribunal de Arbitraje, que podía decidir sin apelación en los asuntos que le fueran presentados, salvo en el caso de que tuviera que ir más allá de lo prescrito en la ley. Ese Tribunal estaba integrado por tres miembros: un representante de los

²² *Ibidem*, pp. 367-368.

trabajadores, uno de los patrones y un Juez presidente. Tenía las facultades más amplias para conocer de las discordias que se le presentaran. Se fijaba un máximo de 30 días para el trámite, a partir de la recepción del expediente de la Junta de Conciliación, con exclusión de domingos y días festivos nacionales.

5. *Ley sobre Accidentes de Trabajo de Nicolás Flores Rubio* (Diario Oficial del Estado de Hidalgo de 25 de diciembre de 1915): su artículo 10 dispuso que "serán competentes para conocer de las demandas por accidentes del trabajo las autoridades judiciales del orden civil, sujetando el procedimiento a los preceptos establecidos para los juicios sumarios y tendrán todos los recursos que determina el Código de Procedimientos Civiles del Estado".²³
6. *Ley de Trabajo del Estado de Jalisco* (Decreto número 96 del Gobernador Interino del Estado, Manuel Aguirre Berlanga, de 28 de diciembre de 1915). Contempló la creación de Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales de otro género que, constituidas por igual número de propietarios y obreros, velarían por el cumplimiento de aquella ley. Eran órganos dotados de jurisdicción, sobre la base de un procedimiento sumarísimo, desahogado en una sola audiencia, con la posible adición, en el término de tres días, de una prueba de inspección y pronunciamiento inmediato de la resolución. Las decisiones de los miembros de la Junta eran irrecurribles, y su ejecución correspondía a los presidentes municipales, a su vez presidentes

²³ *Ibidem*, pp. 401-402.

natos de las Juntas, que debían dar cuenta a éstas del resultado obtenido.

Las Juntas se integraban por especialidades (agrícolas, mineras, industriales o de otro género), con tres propietarios y tres suplentes por cada sector; designados por un año, cuyo nombramiento se hacía mediante una representación clasista de las negociaciones y los trabajadores.

7. *Decreto que establece el Departamento de Trabajo en el Estado de Michoacán, expedido por el General Alfredo Elizondo, Gobernador Constitucional del Estado, el 28 de enero de 1916.* Este Departamento de Trabajo era competente para oír las quejas derivadas de huelgas y dificultades entre el capital y el trabajo, resolviéndolas amigablemente y sin menoscabo de los intereses de los contendientes.
8. *Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes (promulgada el 1 de febrero de 1916 por el Gobernador y Comandante Militar del Estado, General Martín Triana).* En líneas generales, se basó en la ley Aguirre Berlanga para el Estado de Jalisco.
9. *Reglamento Interior del Departamento del Trabajo en el Estado de Michoacán (Periódico Oficial del Estado de Michoacán de Ocampo de 12 de marzo de 1916).* Ordenó la división del Departamento en dos Secciones. La primera se encargaba de recibir las quejas ocasionadas por huelgas y dificultades entre el capital y el trabajo. Se consideraba un procedimiento esquemático, con un escrito inicial o mediante comparecencia hecha constar en acta. De ello se corría traslado por tres días a la parte contraria, dándole de uno a tres días para presentarse

y subsanar la dificultad. Las resoluciones eran inapelables. La Segunda sección atendía problemas estadísticos.

10. *Ley de accidentes del trabajo del Estado de Zacatecas (expedida por Carlos Plank, General brigadier del Ejército Constitucionalista, Gobernador y Comandante Militar del Estado, el 24 de julio de 1916)*. Fijó la competencia de los Jueces de primera instancia del Distrito Judicial correspondiente y consagró la aplicación del Código de Procedimientos Civiles local para conocer de las demandas sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo, en juicio verbal, aduciendo el mandato en carta poder cuando el interés del negocio no excediera de 1,200 pesos. Se aceptaban los recursos procedentes contra el fallo en lo principal.
11. *Ley del Trabajo del Estado de Coahuila (expedida por Gustavo Espinosa Mireles, Gobernador Provisional del Estado, el 27 de octubre de 1916)*. Atribuía a los presidentes municipales, dentro de su respectiva jurisdicción, a falta de Inspección de la Sección del Trabajo, las facultades de inspección, vigilancia y conciliación. Consideraba una etapa conciliatoria ante la autoridad municipal, con acopio de pruebas y cuantos datos considerara necesarios, y de no lograrse un resultado positivo seguía una instancia arbitral, de sometimiento voluntario, ante la sección del Trabajo, la cual tenía que resolver. Si no había acuerdo conciliatorio ni solución arbitral, se dejaban a salvo los derechos de las partes para acudir ante los tribunales comunes.

El artículo 123 de la Constitución Federal de 1917 cambió la historia del derecho del trabajo mexicano. Su principal manifestación fue que la huelga

se convirtió en un derecho de rango constitucional. Durante los debates del Constituyente se formó una comisión que el 13 de enero de 1917 entregó un proyecto del artículo 123, cuya exposición de motivos indicó: "Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (HUELGA) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia."²⁴

En consecuencia, se redactaron las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 (que originalmente no estaba dividido en apartados), la segunda de las cuales fijó el objetivo fundamental de la huelga:

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

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al consejo de conciliación y arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.

²⁴ Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, *op. cit.*, pp. 571 y 575-576. Mayúsculas en el original; Rouaix, Pastor; "Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917", en Cabrera Acevedo, Lucio, *La Suprema Corte de Justicia durante los años constitucionalistas (1917-1920)*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1995, p. 400; Carpizo, Jorge, *La Constitución mexicana de 1917*, 9a. ed., México, Porrúa, 1995, pp. 87-93.

Este procedimiento se concibió como el guardián de los derechos sociales de los trabajadores.²⁵

Por otra parte, la incorporación de las JCA en el artículo 123 original de la Constitución Federal, se debió en gran medida a Héctor Victoria Aguilar, quien, en la sesión del martes 26 de diciembre de 1916, defendió una iniciativa de reformas al artículo 13 constitucional para justificar la creación de tribunales de arbitraje en cada Estado. Además, exigió que las Legislaturas, y no el Congreso de la Unión, expidieran leyes en materia de trabajo. La preocupación de Victoria respondía a que el artículo 13 constitucional prohíbe los tribunales especiales. El 28 de diciembre del año indicado, José Natividad Macías Castorena impugnó la propuesta de Victoria. Aunque reconoció eficacia a las JCA para fijar salarios mínimos y resolver conflictos de huelga, no concordó con Victoria en cuanto a que fueran verdaderos tribunales.²⁶

En el proyecto concluido el 13 de enero de 1917 se propuso la redacción del Título VI de la Constitución. Allí apareció la fracción XX de lo que sería el artículo 123: "Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno."²⁷

²⁵ Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, *op. cit.*, pp. 585-586.

²⁶ Cfr. De Buen L. Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, *op. cit.*, pp. 117-118.

²⁷ *Ibidem*, p. 119.

Sin embargo, la fracción XXI abría la posibilidad de que "el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso". El arbitraje seguía siendo potestativo, al menos para el empleador; tanto por su decisión eventual de no someterse al arbitraje como por la existencia del "escrito de compromiso". Sin embargo, la insumisión tenía consecuencias; si el patrón se negaba al arbitraje o a aceptar el laudo de la Junta, "se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto".²⁸

La Comisión de Constitución suprimió de la fracción XXI la frase "a virtud del escrito de compromiso", señalando que con ello se buscaba mayor claridad, y previó la posibilidad de que los trabajadores no aceptaran el laudo del tribunal. El 23 de enero se presentó el dictamen al Congreso, donde el tema ya no se tocó y, con dispensa del trámite, se aprobó por unanimidad de los 163 Diputados presentes.²⁹ En la redacción definitiva de la fracción XX se usó la palabra "juntas", en lugar de "consejos".³⁰

Al entrar en vigor el artículo 123 constitucional, se promulgó su primera ley reglamentaria el 27 de noviembre de 1917, publicada en el *Diario Oficial* del 3 de diciembre; establecía la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje (JCCA), y facultaba al Ejecutivo para incautar los

²⁸ Cfr. De Buen Unna, Carlos, "Los tribunales de trabajo en México", *op. cit.*, pp. 97-98.

²⁹ *Ibidem*, p. 98.

³⁰ Cfr. De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, *op. cit.*, p. 119.

establecimientos industriales en caso de paro ilícito, tanto en el Distrito como en los Territorios Federales. En esa ley se plantearon tres temas importantes: a) la integración de las JCCA para el Distrito y los Territorios Federales, con representantes nombrados por obreros y empresarios y por el gobierno; b) las reglas procedimentales mínimas, que se reducían a la presentación por las partes, en un término de tres días, de sus demandas y excepciones, pruebas y alegatos, y el dictado de una sentencia por mayoría de votos dentro de las 24 horas siguientes; y c) el recurso de responsabilidad y disposiciones confiscatorias, en caso de que los patrones declararan paros ilícitos.³¹

En una tesis aislada de 1918, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación indicó que las JCA carecían de imperio y no constituían un tribunal, sino que eran exclusivamente "una institución de derecho público, que tiene por objeto, evitar los grandes trastornos producidos por los conflictos entre el capital y el trabajo".³² Tenían el carácter de árbitros públicos, no privados.³³ Sin embargo, este arbitraje público no se extendía a todos los conflictos de trabajo, sino sólo a aquellos "en que la dificultad surge por la negativa de una de las partes contratantes que no cumple con sus compromisos".³⁴ Las Juntas no podían conocer de conflictos jurídicos o individuales, porque no eran tribunales ni tenían imperio para hacer cumplir sus

³¹ *Ibidem*, p. 120.

³² Cfr. Tesis de rubro: "JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE." *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. III, p. 553. Registro: 290364.

³³ Cfr. Tesis de rubro: "JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE." *Ibidem*, p. 552. Registro: 290365.

³⁴ Cfr. Tesis de rubro: "JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE." *Ibidem*, t. IV, p. 413. Registro: 289659.

determinaciones; en todo caso, el conocimiento de esas controversias competía al Poder Judicial.³⁵

Al resolver, el 1 de febrero de 1924, el amparo en revisión promovido por "La Corona, S.A.",³⁶ el Alto Tribunal rechazó que las JCA fueran tribunales especiales y extendió su jurisdicción a todos los conflictos laborales. Con base en este nuevo criterio, se asignaron a las Juntas tanto las funciones encargadas a los organismos de prevención, conciliación y resolución de conflictos de intereses, como las correspondientes a un tribunal con jurisdicción especializada en materia laboral, respecto de los conflictos jurídicos.³⁷

Conviene conocer otras consideraciones importantes que formuló el Máximo Tribunal sobre las Juntas:

1. Las facultades de la Junta no pueden delegarse en alguno de sus componentes; es decir, sus decisiones deben ser tomadas "por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno"; la resolución que dicte uno de esos elementos aisladamente importará una violación constitucional.³⁸
2. No es permisible que otras autoridades intervengan para resolver los conflictos que toca decidir a las Juntas, ni siquiera en

³⁵ Cfr. Tesis de rubro: "JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE." *Ibidem*, t. II, p. 773. Registro: 811563; Puig Hernández, Carlos Alberto, "Juntas o tribunales de trabajo?", en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, *op. cit.*, pp. 111-112.

³⁶ Cfr. Tesis de rubro: "JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE." *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. XIV, p. 493. Registro: 810871.

³⁷ Cfr. Puig Hernández, Carlos Alberto, "Juntas o tribunales de trabajo?", *op. cit.*, pp. 112-113.

³⁸ Cfr. Tesis de rubro: "JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE." *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. XII, p. 918. Registro: 286292.

atención a leyes reglamentarias expedidas por los Congresos de los Estados.³⁹

3. Las Juntas son verdaderos tribunales que pueden conocer de todas las dificultades que surjan entre el capital y el trabajo; ahora bien, "aunque las leyes del trabajo las autoricen para dictar sus resoluciones conforme a la equidad y a su conciencia y sin ejecución a las leyes, esto no quiere decir que estén autorizadas para no ocuparse de las pruebas rendidas, las que deben apreciar en conciencia y conforme a la equidad".⁴⁰
4. Si bien la Suprema Corte ha reconocido a las Juntas como tribunales administrativos con imperio, también ha establecido que las únicas cuestiones de competencia que pueden decidir son las de jurisdicción, promovidas en forma incidental, y no las competencias constitucionales. Las Juntas no son tribunales judiciales, de modo que no puede suscitarse un conflicto competencial entre una de ellas y un Juez del fuero común.⁴¹

El 9 de marzo de 1926, el Presidente Plutarco Elías Calles promulgó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, norma complementaria de la Ley de 27 de noviembre de 1917, y con disposiciones que después se trasladaron a las LFT de 1931 y 1970. En aquel Reglamento se normaba un proceso verbal sumarísimo, con demanda y contestación, ofrecimiento y desahogo de pruebas en un término de tres días, y dictado del laudo en las siguientes 24 horas. Su artículo 87 determinó

³⁹ Cfr. Tesis de rubro: "TRABAJO." *Ibidem*, t. XVIII, p. 645. Registro: 283202.

⁴⁰ Cfr. Tesis de rubro: "JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE." *Ibidem*, t. XX, p. 912. Registro: 282260.

⁴¹ Cfr. Tesis de rubro: "COMPETENCIA." *Ibidem*, t. XXI, p. 1236. Registro: 281684.

que "Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo creyeren debido en conciencia". La ejecución de los laudos quedaba a cargo del Presidente de la Junta Central.⁴²

En los Estados de México, Michoacán, Nayarit y Veracruz, entre otros, se establecieron procedimientos elementales. La presentación de una queja entrañaba la fijación de audiencias en las que se producían demandas y contestaciones, ofrecimiento y desahogo de pruebas y alegatos, y las Juntas dictaban sus laudos de inmediato. Otras entidades federativas, como Querétaro, preveían diferentes etapas, en las cuales la conciliación podía darse en el último momento, antes del laudo. Era una fórmula eficaz, pues, concluida la averiguación y conscientes las partes de sus posiciones procesales, la conciliación resultaba atractiva para quien temiera un resultado contrario. Según las leyes laborales de Jalisco, Colima, Oaxaca, Tabasco, Tamaulipas y Zacatecas, los procedimientos podían combinar audiencias de fijación de la controversia y dilaciones probatorias de pocos días, o bien, etapas diferenciadas, en las cuales se contemplaban periodos de investigación, conciliación y arbitraje.

Mediante Decreto promulgado por Calles el 17 de septiembre de 1927, se estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA). Se ordenó establecer una Junta con residencia en la Ciudad de México, así como las Juntas Regionales de Conciliación que fueran necesarias. Además, se facultó

⁴² Sobre este tema y los relativos a las leyes laborales federales de 1931 y 1970, *cfr.* De Buen L., Néstor; *Derecho procesal del trabajo*, 20a. ed., México, Porrúa, 2015, pp. 124, 126-130 y 133-136.

a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo para expedir el reglamento correspondiente, lo cual se hizo el 27 de septiembre de 1927, por Decreto presidencial publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del mismo día. En ese reglamento aparecieron las incipientes reglas procesales que sirvieron de modelo para la legislación federal.

Posteriormente, se federalizó la legislación laboral. El Presidente Provisional (1928-1930) Emilio Portes Gil formuló una solicitud a la Comisión Permanente del Congreso de la Unión para convocar a un periodo extraordinario de sesiones, a fin de analizar la reforma de los artículos 73 y 123 de la Constitución Federal. El Congreso acogió la solicitud el 19 de julio de 1929, y diez días después se discutió la iniciativa presidencial. Finalmente, la aprobó y las Legislaturas locales la ratificaron, publicándose el 6 de septiembre de 1929. Desde ese momento, el Congreso de la Unión se encontraba facultado para expedir la legislación reglamentaria en materia laboral, lo que llevó a que quedara derogada la legislación que habían emitido las Legislaturas de los Estados.

b. Ley Federal del Trabajo de 1931

El antecedente directo de esta ley fue un proyecto de Emilio Portes Gil, que daba al Estado la calidad de patrón, a cargo de empresas o servicios que podían ser desempeñados por particulares. El proyecto contemplaba, además, cuatro clases de contratos laborales: individual, de equipo, colectivo y contrato-ley; asimismo, reglamentó el trabajo del campo y ciertos contratos especiales. En cuanto a los riesgos profesionales, aumentaba las indemnizaciones en los casos de incapacidad permanente total, cuantificándolas con el importe de cuatro años de salarios. En 1931, la Secretaría de Industria,

Comercio y Trabajo celebró una Convención obrero-patronal, de la cual surgieron ideas para reformar el proyecto de Portes Gil; la propuesta nueva que se redactó fue aprobada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, quien la envió al Congreso. La ley se aprobó en agosto de aquel año.⁴³

La parte orgánica de aquella LFT determinaba que la elección de los representantes del capital y del trabajo correspondía a convenciones reunidas el 1 de diciembre de los años pares, designándose representantes obreros y patronales titulares y suplentes, por cada grupo especial de las Juntas. La propia ley dejó en reglamentos la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento.

El Título Noveno señaló el procedimiento ante las Juntas; contemplaba la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones. La comparecencia del demandado lo obligaba a contestar en el mismo acto; si no comparecía, se fijaba una segunda audiencia de demanda y excepciones, con el apercibimiento al demandado de que, si tampoco se presentaba en la segunda ocasión, su demanda se tendría por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

El artículo 512 determinaba que, en la audiencia de conciliación, el actor comenzaría exponiendo su reclamación, mientras que el demandado contestaría lo que a su derecho conviniera; acto seguido, los interesados podían replicar o contrarreplicar. El artículo 518 preveía que, en la audiencia de arbitraje, el demandado se referiría, en todo caso, a cada uno de los hechos

⁴³ Cfr. González Blanco, Salomón, *Derecho del trabajo*, op. cit., pp. 49-50.

narrados en la demanda, afirmándolos, negándolos o expresando que los ignoraba, siempre que no fueran propios, o describiendo los hechos como creyera que tuvieron lugar; y agregaría los hechos que juzgara convenientes; el actor haría lo mismo al contestar la reconvencción, si la hubiera. Así, los interesados no estaban obligados a replicar o contrarreplicar en la audiencia de conciliación, ni en la de arbitraje, cuando no hubiera reconvencción, porque la ley no lo establecía.⁴⁴

Si las partes no estaban conformes con los hechos o, estándolo, se hubieran alegado otros en contrario, la Junta debía recibir el negocio a prueba, y hacía lo mismo si las partes lo pedían, y en caso de haberse tenido la demanda por contestada en sentido afirmativo. A tal efecto se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas. En el artículo 524 se preveía la recepción inmediata de las pruebas, aunque la práctica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas. El artículo 531 dejaba a elección de las partes alegar oralmente o por escrito, dentro del término de 48 horas.⁴⁵ La desaparecida Cuarta Sala del Máximo Tribunal señaló que, si la Junta acordaba, con fundamento en el artículo de marras, citar a los contendientes para formular alegatos por escrito, ello era improcedente legalmente, por no concederse a las partes la oportunidad para hacer alegatos verbales.⁴⁶

⁴⁴ Tesis de rubro: "CONCILIACIÓN, AUDIENCIA DE." *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. XXXVIII, p. 1051. Registro: 809427.

⁴⁵ Tesis de rubro: "TRABAJO, ALEGATOS EN EL PROCEDIMIENTO DE." *Ibidem*, t. CI, p. 1073 Registro: 369625.

⁴⁶ Tesis de rubro: "ALEGATOS EN EL PROCEDIMIENTO OBRERO, PUEDEN SER ORALES." *Ibidem*, t. XCV, p. 923. Registro: 370604.

De inmediato se concedían 24 horas a los representantes del capital y del trabajo, para que, en su caso, solicitaran mayor instrucción para mejor proveer; pidiéndose ordenar, por ello, la práctica de diligencias nuevas.

Concluida la tramitación, el auxiliar del Presidente de cada grupo especial formulaba un dictamen que proponía la solución del conflicto, el cual se sometía a discusión. Los representantes podían formular votos particulares. Con el acta correspondiente se pasaban los autos al Secretario para el engrose del laudo, firma por los representantes y notificación a las partes. Según el artículo 550, los laudos debían dictarse "a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia", y de acuerdo con el 551, de manera clara, precisa y congruente "con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio".

La etapa final quedaba a cargo de los Presidentes de las Juntas, a quienes se imponía, de acuerdo con el artículo 584, la "obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos...", otorgándoles la ley facultades de secuestro, utilización de avalúos fiscales y remate. En todo caso, los actos del ejecutor podían ser revisados por la Junta.

En el artículo 555 se establecía la improcedencia de recursos contra las resoluciones pronunciadas por las Juntas en Pleno o por los grupos de ellas, pero se preveía la posibilidad de que las partes exigieran la responsabilidad en que hubieran incurrido los miembros que las integran.

c. Ley Federal del Trabajo de 1970

La LFT de 1970 fue promulgada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969 y entró en vigor el 1 de mayo de 1970. Innovó en cuanto a las autoridades laborales y las reglas procesales. Se atribuyó a las JCA la facultad de arbitrar conflictos de menor cuantía (cuyo monto no excediera de tres meses de salario). También se estableció la posibilidad de que, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se integraran Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el ámbito local. Los gobernadores de los Estados y Territorios, así como el Jefe del entonces Departamento del Distrito Federal, podrían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas JCA.

Para evitar que las Juntas se desintegraran por ausencia de dos de los representantes, se determinó que no era indispensable la presencia de la mayoría de los representantes durante la instrucción, aunque sí para la resolución de los conflictos. Además, las normas procesales generales ratificaron la oralidad predominante, pero no exclusiva, de los juicios. Por lo demás, las notificaciones se hicieron más fáciles; se aligeraron los trámites de los incidentes; aumentó el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores; se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria, que propiciaba dilaciones excesivas, y se mejoraron las reglas relacionadas con recusaciones y excusas.

El procedimiento ordinario intentó ser congruente con el principio procesal de concentración, al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones. Se introdujeron mejoras para propiciar el impulso procesal con base en el otorgamiento de facultades a los

representantes, para llegar al conocimiento real de los hechos mediante diligencias para mejor proveer. En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, omitida en la ley anterior; y se facilitó el desahogo de las periciales. Una novedad fue la inclusión de un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental fue la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

En materia de recursos, se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables, salvo cuando se trata de actos de ejecución.

Originalmente, las Juntas Especiales de la JFCA funcionaban exclusivamente en lo que hoy es la Ciudad de México. Por decreto de 2 de julio de 1976, los artículos 606, 609 y 664 de la LFT se reformaron para crear, al menos, uno de esos órganos en cada Estado de la República. Por lo anterior, dejaron de funcionar las JFCA que existían en cada entidad federativa para tratar de resolver los conflictos laborales federales. Si el conflicto no se dirimía con un acuerdo amistoso entre las partes, el expediente se remitía a la JFCA para que conociera del asunto y emitiera el laudo correspondiente, lo que incrementaba la utilización de tiempo y el costo económico para las partes, sobre todo para los trabajadores. Por acuerdo publicado en el *Diario Oficial de la Federación* de 13 de septiembre de 1982, se suspendió el funcionamiento de las JFC. Las Juntas de Conciliación Locales también dejaron de operar, lo cual implicó la eliminación de las Juntas de Conciliación Federales y Locales en la reforma laboral de 30 de noviembre de 2012.⁴⁷

⁴⁷ Cfr. Dávalos, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 97.

d. Reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo

La reforma procesal fue iniciada por el Presidente José López Portillo. El Decreto correspondiente se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el 4 de enero de 1980, y entró en vigor el 1 de mayo siguiente.⁴⁸ Presentó las siguientes características: a) expresión concreta y comprometedora de los principios generales del derecho procesal del trabajo; b) concentración procesal, que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; c) nueva distribución de la carga de la prueba, la cual pertenece al patrón y no constituye un deber, sino una posibilidad del demandado para probar; d) problemas de la representación legal; e) impulso procesal a cargo de la autoridad; f) aumento a 6 meses del término para la inactividad procesal; g) mejoramiento de los sistemas de notificaciones en los procedimientos especiales para conflictos colectivos; h) establecimiento de la posibilidad de que las audiencias sean públicas; i) principio de inmediatez, por el que el juzgador debe conocer de cerca toda la trayectoria del juicio; y j) suplencia de la deficiencia de la demanda a favor de los trabajadores.

En el artículo 685, segundo párrafo, se determinó:

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme

⁴⁸ Cfr. "Decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo", en http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4845530&fecha=04/01/1980, consultado el 14 de mayo de 2018.

a los hechos expuestos por el trabajador; la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Con esto, las Juntas adquirieron un papel tutelar respecto de los trabajadores, al grado de apoyarlos para accionar adecuadamente ante ellas.⁴⁹

Se conservó el principio de que los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada, con apreciación de los hechos en conciencia y sin someterse a las reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas. La reforma del artículo 923 fue polémica, al prever no tramitar un emplazamiento a huelga si el pliego petitorio no satisfacía los requisitos previstos en el artículo 920, o se presentaba por un sindicato no titular del contrato colectivo de trabajo cuando se pretendiera la firma de otro.⁵⁰

e. Reformas procesales laborales de 2012

Con la reforma de 29 de noviembre de 2012, se limitó el derecho del trabajador despedido injustamente a los salarios vencidos, que no podrían exceder de un año (artículo 48); se regularon la subcontratación, el contrato por temporada, la modalidad de prueba y de capacitación inicial; se determinó que los asesores de las partes deben ser abogados; se admiten

⁴⁹ Cfr. De Buen L., Néstor; *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 137.

⁵⁰ Cfr. De Buen, Néstor; "El sistema laboral en México", en Kurczyn Villalobos, María Patricia (coord.), *Panorama internacional de derecho social. Culturas y sistemas jurídicos comparados*, México, UNAM, 2007, pp. 136-137.

como pruebas tecnológías de la información; sobre todo, se instauraron dos etapas en la primera audiencia de los juicios ordinarios: una de conciliación y otra de demanda y excepciones.⁵¹ Por lo demás, se mantuvieron las audiencias de desahogo de pruebas que fueran necesarias, con intervención final de un dictaminador que preparará un proyecto de laudo, que será discutido por los representantes y el presidente de la Junta Especial en una audiencia de resolución, y engrosado por el secretario al tenor del sentido del voto mayoritario. Posteriormente se repiten las reglas de la ejecución del laudo, que podrá combatirse sólo por la vía del amparo directo ante un Tribunal Colegiado de Circuito y, en su caso, en revisión ante la Suprema Corte de Justicia, si en la sentencia del Colegiado se incurre en inconstitucionalidad, en los términos previstos en los artículos 80 a 90 de la nueva Ley de Amparo.⁵²

f. Reforma de 2017 en materia de justicia laboral

El 24 de febrero de 2017 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el "Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral",⁵³ con el propósito de transformar el sistema de impartición de justicia en materia de trabajo,

⁵¹ Cfr. Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Derecho del trabajo. Parte general, Serie Temas Selectos en Materia Laboral*, núm. 1, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017, p. 61.

⁵² Cfr. De Buen, Néstor, "El sistema laboral en México", *op. cit.*, p. 138.

⁵³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Reforma en materia de justicia laboral", en <https://www.gob.mx/stps/documentos/reforma-en-materia-de-justicia-laboral>, consultado el 5 de abril de 2018.

para que ya no esté a cargo de las JCA, sino del Poder Judicial, de modo que se garantice el acceso a una tutela jurisdiccional efectiva.⁵⁴

En síntesis, la iniciativa buscó reformar el derecho procesal del trabajo a partir de tres premisas fundamentales:⁵⁵

1. Que la justicia laboral sea impartida por órganos del Poder Judicial de la Federación o de los Poderes Judiciales locales.
2. Replantear la función conciliatoria para que constituya una instancia prejudicial, a la cual deberán acudir trabajadores y patrones. Con esto se busca que los nuevos órganos de impartición de justicia laboral se concentren en las tareas jurisdiccionales. En tanto, la función conciliatoria estará a cargo de Centros de Conciliación especializados e imparciales. La iniciativa describe el nuevo procedimiento que deberá observarse en la instancia conciliatoria, de manera que resulte eficaz para las partes; se propuso que esta etapa constara de una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita, y que las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizaran con el acuerdo de las partes, en la fecha que determinaran de común acuerdo.
3. Revisar el sistema de distribución de competencias entre las autoridades federales y locales. Así, se consideró necesario crear un organismo descentralizado de la Administración Pública

⁵⁴ Cfr. Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Derecho del trabajo. Parte general, op. cit.*, pp. 84-94; Ramírez Rivera, Beatriz, "¿Tendrá México un nuevo sistema de justicia laboral?", en <http://www.thomsonreutersmexico.com/index.php/blog-tr/4259-tendra-mexico-un-nuevo-sistema-de-justicia-laboral>, consultado el 5 de abril de 2018.

⁵⁵ Cfr. Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Derecho del trabajo. Parte general, op. cit.*, pp. 92-93.

Federal, facultado, entre otras cosas, para atender el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como los procesos administrativos inherentes a dichas materias. El organismo también se encargará de la función conciliatoria en el orden federal.

Según datos proporcionados por el portal de Internet de la STPS, la Unidad de Enlace de la Reforma de Justicia Laboral se encarga de coordinar el proceso de transición de las JCA, Federal y locales, con los Poderes Judiciales y con los organismos de conciliación que se originarán conforme a las nuevas disposiciones constitucionales en la materia.⁵⁶

Desde luego que, para lo anterior, debe diseñarse el marco normativo que regirá a las instituciones nuevas que se ocuparán de la impartición de justicia laboral. El Decreto entró en vigor el 25 de febrero de 2017, concediéndose al Congreso de la Unión y a las Legislaturas locales el plazo de un año para realizar las adecuaciones legislativas correspondientes que les permitieran cumplir con ese mandato. Sin embargo, al momento de redactarse este número 3 de *Temas Selectos en Materia Laboral*, todavía no se cuenta con la legislación procesal laboral faltante, ni con la que regulará al órgano descentralizado, autónomo y con presupuesto propio, que según la reforma constitucional será responsable del servicio de conciliación, además de que operará el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y de Contratos Colectivos de Trabajo, y los reglamentos internos de trabajo.

⁵⁶ "Crea STPS Unidad Especial para transición de Juntas de Conciliación y Arbitraje", en <https://www.gob.mx/stps/prensa/crea-stps-unidad-especial-para-transicion-de-juntas-de-conciliacion-y-arbitraje>, consultado el 5 de abril de 2018.

1. Concepto y características

El *Diccionario de la Lengua Española* sostiene que la palabra "conflicto" proviene del latín *conflictus* y significa "combate, lucha, pelea", entre otras acepciones.⁵⁷ En este sentido, en el terreno jurídico se le podría considerar sinónimo de "diferencia", "controversia", "discrepancia", "litigio", etcétera. Como ya se vio, la fracción XX reformada del apartado A del artículo 123 constitucional se refiere a "las diferencias o los conflictos".

El artículo 604 de la LFT señala que los conflictos de trabajo son aquellos que "se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas".

⁵⁷ "Conflicto", en <http://dle.rae.es/?id=AGHyxGk>, consultado el 30 de abril de 2018.

Para De Buen, conflictos de trabajo son, en sentido amplio, "las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral".⁵⁸

Chávez Castillo los considera como "aquellos desacuerdos que se suscitan entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, que puede ser sólo un trabajador en lo personal con su patrón (individual) o dos o más trabajadores con el mismo (colectivos) sometidos a la decisión de los tribunales del Trabajo".⁵⁹

Egla Cornelio Landero sostiene que "el conflicto solamente se identifica si es de carácter laboral cuando surge de una relación de derecho del trabajo, de las situaciones que surgen en las relaciones obrero-patronales".⁶⁰

Kurczyn Villalobos, Sánchez-Castañeda y Reynoso Castillo observan: "La legislación mexicana, y en consecuencia la doctrina, al igual que la iberoamericana, ha preferido el uso del término *conflicto* para referirse a las diferencias de intereses entre las partes de las relaciones de trabajo y, en general, para cualquier circunstancia, contienda o polémica de intereses vinculados con las relaciones laborales, con independencia de que los titulares sean trabajadores o empleadores."⁶¹

⁵⁸ De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 77.

⁵⁹ Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, 2a. ed., México, Porrúa, 2007, p. 46.

⁶⁰ Cornelio Landero, Egla, *Mediación en conflictos de trabajo. Una visión de justicia*, 2a. ed., México, Porrúa/Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, 2015, p. 15.

⁶¹ Kurczyn Villalobos, Patricia et al., *La justicia laboral: administración e impartición*, México, UNAM, 2005, p. 63.

Para López Betancourt y Larios, el conflicto de trabajo "es simplemente cualquier diferencia, problema o controversia que respecto a una cuestión de trascendencia jurídica se presenta entre los sujetos participantes de una relación laboral (por antonomasia el trabajador y el patrón); en esa medida, puede entenderse inscrito en la dinámica de antagonismo de intereses entre la clase obrera y la patronal".⁶²

Santos Azuela estimó que "en sentido amplio, los conflictos de esta clase son las controversias suscitadas en las relaciones de trabajo. *Stricto sensu*, son las controversias entre trabajadores y patrones, sólo entre trabajadores, o sólo entre patrones, con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales y colectivas de trabajo".⁶³

Con base en lo anterior, puede ofrecerse el siguiente concepto de conflicto de trabajo: *Toda controversia derivada de una relación individual o colectiva de trabajo, suscitada entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, y relacionada con cualquier hecho que parezca comprometer el equilibrio que debe existir entre la prestación de los servicios y la contraprestación correspondiente.*

Este concepto puede explicarse así:

⁶² López Betancourt, Eduardo y Enrique Larios, *Juicios orales en materia laboral*, México, Iure Editores, 2016, p. 39.

⁶³ Santos Azuela, Héctor, "Derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción", en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 10, enero-junio de 2010, p. 258.

1. *Controversia*: la relación de trabajo se produce independientemente de la causa que le dio origen; pero siempre origina desacuerdos que no escapan al ordenamiento jurídico laboral.⁶⁴
2. *Relación individual o colectiva*: el conflicto laboral puede surgir de algún aspecto que atañe sólo a un trabajador y a su patrón, o a una comunidad de trabajadores y a este último, o a varios patrones, en su caso.
3. *Entre trabajadores y patrones, entre aquéllos o entre éstos*: como se verá un poco más adelante, los conflictos de trabajo se clasifican de formas diversas; es usual que se susciten entre trabajadores y patrones, pero también pueden detonarse por diferencias entre los propios trabajadores o, lo que es poco frecuente, entre patrones.
4. *Cualquier hecho que comprometa el equilibrio de la relación laboral*: una vez que surge cualquier desavenencia entre los involucrados en una de dichas relaciones, el proceso productivo derivado del vínculo entre el capital y el trabajo se pone en riesgo, pues puede alentarse o detenerse si no se repone la atmósfera idónea para que la interacción obrero-patronal suceda sin contratiempos.

Mario de la Cueva comenta que, tanto en la doctrina extranjera como en la nacional, se debatió ampliamente sobre qué vocablo utilizar para referirse a los conflictos de trabajo: en Francia los llamaron "diferencias"; en Italia, "controversias" y, en España, "conflictos". En México, la fracción XX del Apartado A del artículo 123 habla de "las diferencias o los conflictos",

⁶⁴ Cfr. Suprema Corte de Justicia de la Nación, *La relación y el contrato de trabajo*, op. cit., p. 31.

palabras que luego se reflejaron en la ley de 1931. A la larga, para efectos de unificación terminológica, prevaleció el término "conflictos".⁶⁵

En cuanto a sus características, Tena Suck e Ítalo Morales señalan las siguientes:⁶⁶

1. Son controversias o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios.
2. Derivan fundamentalmente de la actividad laboral.
3. Son sociales y dinámicos, a diferencia de los conflictos civiles y mercantiles, que son patrimoniales.
4. Son de orden público.
5. No hay igualdad entre las partes, como en materia civil, sino que el tribunal da un trato desigual, derivado de la desigualdad material de las partes.
6. Existe una especie de despersonalización de las partes, que no ocurre en los conflictos civiles.

En un conflicto laboral, las partes reflejan los intereses de grupos diversos, como son el de los trabajadores y el de los dueños de los medios de producción, de modo que los órganos competentes, al resolver cada conflicto, no sólo aplicarán la ley, sino que también contribuirán a la armonía de las relaciones entre dichos grupos.⁶⁷

⁶⁵ Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, *op. cit.*, p. 509.

⁶⁶ Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, 7a. ed., México, Trillas, 2014, p. 29.

⁶⁷ Cfr. López Betancourt, Eduardo y Enrique Larios, *Juicios orales en materia laboral*, *op. cit.*, p. 41.

En los conflictos de trabajo, el eje es el trabajo como actividad humana, lo cual excede el aspecto patrimonial.

2. Clasificación

Antes que todo, hay que señalar que al menos una de las personas que intervengan en el conflicto debe ser sujeto de una relación de trabajo; además, la materia sobre la que verse el conflicto debe regirse por normas laborales; es decir, si un trabajador y un patrón entablan relaciones civiles o comerciales, por ejemplo, la controversia que lleguen a protagonizar no será un conflicto de trabajo.⁶⁸

Básicamente, hay tres criterios para clasificar a los conflictos de trabajo: por los sujetos involucrados, en función de la naturaleza del conflicto y por el tipo de intereses que se afectan.⁶⁹

a. Por los sujetos involucrados

Esta clasificación se refiere a los sujetos que intervienen en las relaciones laborales de las que derivan los conflictos. En este caso, los conflictos de trabajo se clasifican de la siguiente manera: entre trabajadores y patrones, entre trabajadores, y entre patrones.⁷⁰

⁶⁸ Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, *op. cit.*, p. 510.

⁶⁹ Cfr. Dávalos, José, "Conflictos de trabajo", en De Buen Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela (coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social/UNAM, 1997, p. 217.

⁷⁰ *Idem.*

i. Conflictos entre trabajadores y patrones

Son los más comunes. En ellos se enfrentan los factores del proceso productivo: trabajo y capital. Para Mario de la Cueva, este tipo de conflictos pertenece a la esencia de la relación obrero-patronal, a la naturaleza de las relaciones en una sociedad segmentada en clases sociales.⁷¹ Como ejemplos de este tipo de conflictos destacan las secuelas del despido injustificado, el incumplimiento de alguna cláusula del contrato colectivo, y la huelga generada por discrepancias derivadas de una rescisión contractual. Estos conflictos también pueden ser anteriores a la relación de trabajo; por ejemplo, el caso del trabajador que pretende ser contratado con base en derechos de preferencia.⁷²

Las alternativas para que se produzcan estos conflictos son:⁷³

- *Individuales de carácter jurídico*: la naturaleza "jurídica" significa que el conflicto versa sobre la interpretación o el cumplimiento de una norma laboral. Se tramitan a través del procedimiento ordinario.
- *Individuales de carácter económico*: este carácter significa que está en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo. Se fundamentan en el artículo 57 de la LFT. Se ventilan a través del procedimiento ordinario.

⁷¹ Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, op. cit., p. 513.

⁷² Cfr. De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 79.

⁷³ *Ibidem*, pp. 79-82.

- *Colectivos de carácter jurídico*: lo colectivo implica un interés de grupo, que sólo puede ser defendido por éste, y no por los individuos que lo integran. La otrora Cuarta Sala del Máximo Tribunal señaló que "por conflicto colectivo debe entenderse aquel en el cual se encuentra en juego el interés profesional, ya sea de carácter económico o jurídico, del grupo o sindicato obrero".⁷⁴ Como ejemplo de interés colectivo puede citarse la exigencia de un sindicato para obtener la firma, el cumplimiento o la revisión de un contrato colectivo de trabajo. Estos conflictos también se resuelven mediante el procedimiento ordinario.
- *Colectivos de carácter económico*: según De la Cueva, "son los que se motivan por la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, y de una manera general, siempre que se afecten los intereses económicos de las comunidades obreras".⁷⁵ Son propios del derecho del trabajo. De Buen puntualiza que las nuevas condiciones de trabajo pueden fijarse en beneficio de los trabajadores o los patrones; en este último caso, recuérdese que las fracciones XVII y XIX del Apartado A del artículo 123 constitucional se refieren al paro.⁷⁶

⁷⁴ Tesis de rubro: "CONFLICTO COLECTIVO, DETERMINACION DEL, PARA LOS EFECTOS DE LA COMPETENCIA DE LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION." *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, vol. 54, Quinta Parte, p. 91. Registro: 244073.

⁷⁵ Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, op. cit., p. 521.

⁷⁶ Cfr. De Buen L., Néstor; *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 82.

ii. Conflictos entre trabajadores

Pueden ser conflictos intersindicales, entre trabajadores individuales y entre los sindicatos y sus agremiados. Los primeros se producen entre dos o más sindicatos de trabajadores, por la titularidad de los derechos y acciones sindicales, y por la facultad de representación de los intereses colectivos de las comunidades obreras ante las autoridades laborales.⁷⁷ Revisten tres características: a) los empresarios no tienen, ni pueden tener, intervención alguna en la solución de estos conflictos;⁷⁸ b) la consecuencia principal de la no intervención empresarial consiste en que cualquier interrupción, suspensión y, por consiguiente, la huelga, pueden originar la aplicación de medidas disciplinarias y aun la separación del trabajo de quienes hubieran influido en o determinado la realización de aquellos actos; y c) los conflictos intersindicales son de naturaleza colectiva, tanto porque son pugnas entre organizaciones de trabajadores, como porque la controversia gira en torno a la titularidad de derechos y acciones colectivos.⁷⁹

Por su parte, los conflictos entre trabajadores individuales tienen lugar entre trabajadores de una misma empresa, con motivo de los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos. Estos conflictos se resolverán asignando a alguno de los contendientes la preferencia o el ascenso correspondiente. Sin embargo, si el presupuesto de las acciones consiste en que

⁷⁷ Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, *op. cit.*, pp. 524-525.

⁷⁸ Lo cual se fundamenta en el Convenio 98 de la OIT de 1949 y en el artículo 133, fracción V, de la LFT, que prohíbe a los patrones o sus representantes intervenir "en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores".

⁷⁹ Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, *op. cit.*, p. 525.

la empresa o el sindicato desconoció los derechos de antigüedad, y considerando que el laudo que se dicte producirá el efecto de que se modifique la asignación, se otorgue el ascenso al trabajador que comprobó mejores derechos y se le cubran los salarios o las diferencias que dejó de percibir; es indispensable, al tenor del artículo 14 constitucional, que se cite a la empresa y al sindicato que pueda resultar afectado.⁸⁰

Los conflictos entre sindicatos son de naturaleza colectiva y giran en torno a la titularidad de derechos y acciones sindicales.⁸¹

Los conflictos entre sindicatos y sus agremiados se deben a la aplicación de las cláusulas de preferencia y exclusión o de las disposiciones estatutarias. Tienen naturaleza originalmente individual, porque ocurren entre un sindicato, persona jurídica, y uno o varios de sus miembros, y porque la sentencia que se dicte no afectará los derechos de los miembros restantes de la comunidad, ni el interés general de ésta. Estos conflictos también pueden provenir del incumplimiento de las normas estatutarias y de las consecuentes sanciones a los trabajadores, o de las responsabilidades de los dirigentes sindicales.⁸²

La doctrina se ha referido a estos conflictos —intersindicales e intrasindicales— como *impropios*, por no revelar la existencia de discrepancias entre patrones y trabajadores. Aparte de los conflictos señalados, también

⁸⁰ *Ibidem*, pp. 525-526.

⁸¹ Cfr. Dávalos, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, *op. cit.*, p. 217.

⁸² Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, *op. cit.*, pp. 526-527.

se contemplan los de solidaridad y los de tipo político. Los primeros derivan de la necesidad sindical de apoyar ciertos reclamos de un trabajador o un grupo de ellos, o incluso de otros sindicatos. Finalmente, los conflictos políticos son aquellos donde las organizaciones sindicales impulsan una huelga o algún tipo de medidas de acción directa para protestar contra una decisión del gobierno, laboral o no, recurriendo a una huelga general; esto se da, por ejemplo, cuando estalla una huelga contra el aumento del precio del transporte urbano.⁸³

iii. Conflictos entre patrones

Los conflictos entre patrones no son comunes en México, aunque estén regulados por la legislación laboral, en el artículo 604. Según Dávalos, hay muchos casos de enfrentamiento entre patrones, pero casi siempre derivan de una acción ejercida por los trabajadores, además de que sus diferencias suelen dirimirse por las vías civil y mercantil.⁸⁴ En cuanto a esto último, el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, que regula a la sustitución patronal, junto con los diversos 12 a 15, que regulan las figuras de los intermediarios y establecen responsabilidades solidarias, pueden originar enfrentamientos entre patrones. Asimismo, en los sindicatos patronales puede haber conflictos derivados de situaciones como, por ejemplo, el control de la mesa directiva.⁸⁵

⁸³ Cfr. Sappia, Jorge, *Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo*, Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2002, p. 8.

⁸⁴ Cfr. Dávalos, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 217-218.

⁸⁵ Cfr. De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 84-85.

b. En función de la naturaleza del conflicto

En función de la naturaleza o el contenido de los conflictos, éstos pueden ser de orden jurídico o de orden económico.⁸⁶

i. Conflictos jurídicos y económicos

Los conflictos jurídicos se presentan en cualquier rama del derecho, y se suscitan entre toda clase de personas sobre la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, cualquiera que sea su fuente (Constituciones, leyes, tratados internacionales, etcétera.). En cambio, los conflictos económicos son propios del derecho del trabajo y están motivados por la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios y, de una manera general, siempre que se afecten los intereses económicos de las comunidades obreras.⁸⁷

Los conflictos jurídicos surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales; por ejemplo, la inconformidad con el pago de tiempo extraordinario o la negativa a entregar los uniformes pactados en el contrato. Por su parte, los conflictos económicos se refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo; por ejemplo, la nivelación salarial de un trabajador en relación con sus

⁸⁶ Cfr. Dávalos, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 218.

⁸⁷ Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, op. cit., p. 521.

compañeros que desempeñan trabajos similares, o la reducción de personal por haberse implantado maquinaria nueva.⁸⁸

c. Por el tipo de interés que se afecta

Esta clasificación se cifra en la jerarquía del interés que se ve afectado en el conflicto, no en el número de contendientes.⁸⁹ Estos conflictos pueden ser individuales o colectivos.⁹⁰ La extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió dos criterios que aclaran la distinción entre ambos tipos de conflictos:

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCION Y NATURALEZA DE LOS. La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente.⁹¹

⁸⁸ Cfr. Dávalos, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 218.

⁸⁹ *Idem*.

⁹⁰ Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 518. *Cursivas en el original*.

⁹¹ *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, vol. I 39-144, Quinta Parte, p. 71. Registro: 242949.

CONFLICTOS DE TRABAJO, NATURALEZA DE LOS. Si bien es cierto que en los conflictos colectivos lo que se controvierte es el interés de la categoría profesional, y en los individuales el interés personal de uno o más trabajadores, también lo es que la acción de naturaleza colectiva, se caracteriza por pretender la modificación de los derechos y obligaciones derivadas del contrato colectivo o el cumplimiento de obligaciones de carácter clasista consignadas en la ley, en tanto que en los individuales lo que se exige es no la modificación, sino el cumplimiento de prestaciones ya consignadas en la Ley o en el contrato colectivo en favor de los trabajadores.⁹²

En suma, son individuales los conflictos que afectan el interés *particular* de uno o varios trabajadores, mientras que los colectivos afectan el interés *sindical* o *gremial* de los trabajadores. Ahora bien, la línea que divide a los conflictos individuales de los colectivos es tenue, porque cada controversia individual puede repercutir en toda la clase trabajadora. El carácter colectivo de un conflicto no depende de la existencia de una pluralidad de afectaciones a los derechos individuales de un número más o menos grande de trabajadores; por ejemplo, si no se paga el salario mínimo a dos o tres de los trabajadores, el conflicto será individual, pero, si dicho salario ya no se cubre a todos o a una categoría de trabajadores, el conflicto se volverá colectivo.⁹³

Cabe agregar que, si en un conflicto colectivo, la acción hecha valer por los trabajadores consiste en la nivelación de salarios, con base en una

⁹² *Ibidem*, Quinta Época, t. CXXIX, p. 473. Registro: 366363.

⁹³ Cfr. De la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, *op. cit.*, p. 516.

cláusula del contrato colectivo de trabajo, no configura un conflicto del tipo señalado, pues no se trata de implantar nuevas condiciones de trabajo o modificar las existentes, ni de suspender o terminar las relaciones colectivas de trabajo.⁹⁴

d. Por su relación con el proceso

Los conflictos de trabajo también pueden clasificarse por su relación con el proceso. En este sentido, Héctor Santos Azuela se refiere a seis tipos:⁹⁵

1. Conciliatorios.
2. Ordinarios.
3. Especiales.
4. Colectivos de naturaleza económica.
5. De huelga.
6. De tercería y preferencia de créditos.

Cada uno de ellos se tratará en apartados subsiguientes, teniendo en cuenta que se refieren únicamente a las relaciones laborales sostenidas en términos del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal.

⁹⁴ Cfr. Tesis IV.3o.45 L, de rubro: "NIVELACIÓN DE SALARIOS, ACCIÓN DE. NO TIENE EL CARÁCTER DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t.VI, octubre de 1997, p. 769. Registro: 1976 I I.

⁹⁵ Cfr. Santos Azuela, Héctor; "Derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción", *op. cit.*, p. 259.

El proceso, de naturaleza eminentemente heterocompositiva, es uno de los medios empleados para resolver conflictos laborales; la LFT contempla una serie de procedimientos. Sin embargo, las diferencias pueden arreglarse por medios alternativos, algunos heterocompositivos (la conciliación, por ejemplo) y uno más autocompositivo (la negociación), los cuales destacan por la ausencia de un órgano jurisdiccional y la participación, en casos como la mediación, de un tercero imparcial que apoyará a las partes para dirimir sus problemas fuera de juicio.⁹⁶ Enseguida se explicarán

⁹⁶ Para efectos ilustrativos, véase la tesis PC.III.P./I P (10a.), de título y subtítulo: "MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS DE NATURALEZA PENAL. CORRESPONDE AL JUEZ DE LA CAUSA PROVEER LO CONDUCTENTE HASTA ANTES DE CERRAR LA INSTRUCCIÓN (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE JALISCO)," *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 6, mayo de 2014, t. II, p. 1331. Esta tesis se publicó el viernes 30 de mayo de 2014 a las 10:40 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 2 de junio de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2006554.

someramente los diversos medios de solución que operan en materia laboral en México.

1. Clasificación

De conformidad con Néstor de Buen, quien a su vez se basa en otros doctrinarios, los medios de solución de los conflictos laborales podrían clasificarse del siguiente modo:⁹⁷

1. *Solución directa entre las partes*: pago, transacción y convenio.
2. *Solución con intervención de terceros*: gestión, conciliación, mediación, arbitraje voluntario y forzoso, y negociación.
3. *Solución mediante juicio*: ante Jueces ordinarios, ante Jueces especiales y ante las JCA.

2. Solución directa entre las partes

Pago significa "entrega de un dinero o especie que se debe" y "satisfacción, premio o recompensa".⁹⁸ El artículo 2062 del Código Civil para el Distrito Federal (hoy Ciudad de México) dispone que el pago o cumplimiento es "la entrega de la cosa o cantidad debida, o la prestación del servicio que se hubiere prometido". En el derecho del trabajo, la amplitud del concepto permite referirlo a cualquier situación. El pago no prejuzga sobre el momento en que se cumpla ni sobre la posible generación de daños y perjuicios.⁹⁹

⁹⁷ Cfr. De Buen L., Néstor; *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 89.

⁹⁸ "Pago", en <http://dle.rae.es/?id=RS8DaQ||RSFJVnK|RSG5c7b|RSJNvsr>; consultado el 30 de abril de 2018.

⁹⁹ Cfr. De Buen L., Néstor; *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 89.

Por otro lado, el numeral 2944 del CCDF define a la transacción como "un contrato por el cual las partes haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura". Ahora bien, la transacción en materia laboral no debe implicar renuncia, por parte del trabajador, de sus derechos adquiridos, según el artículo 33 de la LFT, pero sí podrá llevarse a cabo cuando haya incertidumbre sobre la existencia del derecho o su extensión.¹⁰⁰ Renunciar al trabajo es diferente de hacerlo respecto a un derecho derivado de la relación laboral. No obstante, la renuncia¹⁰¹ puede ser objeto de transacción en beneficio del trabajador, si el patrón conviene en no exigir de éste la responsabilidad civil que pudiera derivar de que se ponga fin al contrato antes de cumplir un año de su vigencia.¹⁰²

En la tesis VI. I o.5 I L,¹⁰³ emitida antes de las reformas de 2012 a la LFT, se consideró inadmisibile que el convenio de transacción fuera suscrito por el apoderado en la etapa conciliatoria, porque ello contravenía el artículo 876, fracción I, de la LFT, que antes de ser modificado establecía que, en la fase citada, las partes deben comparecer *personalmente* a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados; así, aunque el poder que

¹⁰⁰ *Ibidem*, p. 90.

¹⁰¹ Cfr. Suprema Corte de Justicia de la Nación, *La relación y el contrato de trabajo*, op. cit., pp. 91-102.

¹⁰² Cfr. De Buen L., Néstor; *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 90. En este sentido, véanse los artículos 32 y 40 de la LFT. La intervención de la JCA, en los términos del segundo párrafo del artículo 33, no implica la intervención de un tercero en la transacción, porque no participa en el acuerdo, sino que sólo sanciona su validez y obliga a respetarlo.

¹⁰³ De rubro: "CONVENIO DE TRANSACCION EN EL JUICIO LABORAL. NO TIENE VALOR EL CELEBRADO POR EL APODERADO EN LA ETAPA CONCILIATORIA." *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. XV-2, febrero de 1995, p. 280. Registro: 208308.

otorgaba el trabajador fuera general y amplísimo, e incluyera la facultad de "transar", el ejercicio de ésta debía entenderse limitado a las etapas subsiguientes del juicio.

En cuanto al convenio, el artículo 1792 del CCDF lo define como "el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones". Sin embargo, en materia laboral debe reducirse al aspecto creativo, específicamente cuando se trata de fijar nuevas condiciones de trabajo¹⁰⁴ para zanjar un conflicto que hubiera tenido, precisamente, ese objeto. Esto puede ocurrir tratándose de conflictos individuales o colectivos, pero, en todo caso, con relación a la fijación de nuevas condiciones de trabajo.¹⁰⁵

La Segunda Sala del Máximo Tribunal señaló que los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Federal, y 5o. y 33 de la LFT, establecen límites al contenido de los convenios laborales, cuya vulneración entraña renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores. Previa aprobación de la Junta, los hechos narrados en el convenio, los montos liquidados en él y su clausulado deben surtir efectos y, por tanto, son vinculantes para las partes; de ahí que sea improcedente que, posteriormente, el trabajador haga valer su nulidad, aduciendo una renuncia de derechos en relación con hechos y prestaciones que ya fueron materia de pronunciamiento por el tribunal laboral. Sin embargo, la improcedencia de la acción de nulidad respecto de convenios aprobados por la Junta no excluye que

¹⁰⁴ Cfr. Suprema Corte de Justicia de la Nación, *La relación y el contrato de trabajo*, op. cit., pp. 151-203.

¹⁰⁵ Cfr. De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 90.

pueda plantearse la invalidez de los que no hayan sido aprobados, ni excluye que la Junta o los tribunales de amparo apliquen las normas generales de protección a favor de los trabajadores, cuando las cláusulas dispongan condiciones inferiores a aquéllas y, por tanto, deban tenerse por no puestas para regir la relación de trabajo o las prestaciones derivadas de ésta.¹⁰⁶

La LFT, en el artículo 57, admite su modificación a la vista de un interés individual, o colectivo, en el artículo 426. En general, estos convenios pueden celebrarse, a nivel individual, en los términos del artículo 33, si bien, de ser favorables a los trabajadores, no podrá invocarse su nulidad por falta de sanción de la autoridad. En materia colectiva, se materializan a través del contrato colectivo de trabajo o el contrato-ley.¹⁰⁷

La celebración, por mutuo consentimiento, de un convenio de transacción que dirime las dificultades entre obrero y patrón, y que resuelve la condición jurídica creada con motivo del contrato de trabajo, es válida para los convenios celebrados dentro del juicio, donde se ha establecido una litis de acuerdo con las pretensiones del actor; de ahí que, una vez aprobado

¹⁰⁶ Tesis 2a./J. 17/2015 (10a.), de título y subtítulo: "CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ES IMPROCEDENTE EL PLANTEAMIENTO DE NULIDAD FORMULADO EN SU CONTRA CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE RENUNCIA DE DERECHOS (ABANDONO DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 Y 2a./J. 1/2010)." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 17, abril de 2015, t. I, p. 699. Esta tesis se publicó el viernes 10 de abril de 2015 a las 9:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 13 de abril de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2008806.

¹⁰⁷ *Ibidem*, pp. 90-91. Sobre el contrato-ley, véase Suprema Corte de Justicia de la Nación, *La relación y el contrato de trabajo*, op. cit., pp. 273-284.

el convenio, aquél no pueda argumentar desconocimiento de las condiciones reales de trabajo ni de los beneficios a que considera tener derecho, justificándose así que dicho convenio se convierta en laudo. Sin embargo, no ocurre lo mismo con el convenio celebrado entre patrón y empleado *fuera de juicio*, pues en este supuesto no se ha entablado litis alguna, y puede suceder que el trabajador convenga con el empleador en terminar la relación de trabajo, otorgando finiquito amplio y, posteriormente, se dé cuenta de que no se le cubrieron determinadas prestaciones, o que éstas no se le pagaron conforme a la ley o a lo pactado, caso en el cual podría estarse frente a una nulidad parcial del convenio.¹⁰⁸

3. Solución con intervención de terceros

El artículo 2o., primer párrafo, de la LFT, señala: "Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales."¹⁰⁹ Para conseguir ese equilibrio existen organismos administrativos y jurisdiccionales, que tienen la calidad de terceros y pueden participar de formas diversas. Si los interesados lo deciden, pueden designar conciliadores, mediadores o árbitros. En la instancia previa o simultánea al pleito ante tribunales, procede la intervención de organismos de conciliación. Si los conflictos se resuelven a través de un proceso, debe mediar un laudo o una sentencia dictada por árbitros o juzgadores.¹¹⁰

¹⁰⁸ Cfr. Tesis II.T.303 L, de rubro: "CONVENIOS LABORALES. EFECTOS QUE PRODUCEN ENTRE LAS PARTES LOS CELEBRADOS DENTRO Y FUERA DE JUICIO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXV, enero de 2007, p. 2240. Registro: 173582.

¹⁰⁹ Cfr. De Buen L., Néstor; *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 91.

¹¹⁰ *Ibidem*, p. 92.

a. Gestión

Gestión —de *gestio*, -ōnis— significa "acción y efecto de gestionar",¹¹¹ y la acepción de este último vocablo que interesa es "manejar o conducir una situación problemática".¹¹² Es el paso previo a la mediación o a la conciliación, y se utiliza para arreglar una situación que está provocando un conflicto. Pretende valerse de todos los recursos disponibles para lograr que las partes involucradas en un conflicto se reúnan para hablar y escuchar, junto con un tercero neutral que los ayuda a reconocer los puntos de acuerdo o las necesidades en que ambos coinciden, con tal que lleguen a un entendimiento que elimine sus diferencias.¹¹³

b. Conciliación

Por conciliación —de *conciliatio*, -ōnis— se entiende la "acción y efecto de conciliar",¹¹⁴ y este último término, derivado de *conciliāre*, significa "poner de acuerdo a dos o más personas o cosas" y "hacer compatibles dos o más cosas".¹¹⁵ En el derecho laboral se utiliza para finiquitar los conflictos laborales con la intervención de un tercero, quien aproxima a las partes para que celebren un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional.¹¹⁶ Hay tres tipos principales de conciliación: privada, administrativa y jurisdiccional.

¹¹¹ "Gestión", en <http://dle.rae.es/?id=JAOmd4s>, consultado el 30 de abril de 2018.

¹¹² "Gestionar", en <http://dle.rae.es/?id=JAQijnd>, consultado el 30 de abril de 2018.

¹¹³ Cornelio Landero, Eglá, *Mediación en conflictos colectivos de trabajo. Una visión de justicia*, *op. cit.*, pp. 70-71.

¹¹⁴ "Conciliación", en <http://dle.rae.es/?id=A8sPkQX>, consultado el 30 de abril de 2018.

¹¹⁵ "Conciliar", en <http://dle.rae.es/?id=A8vcPaAJA8wvkVX>, consultado el 30 de abril de 2018.

¹¹⁶ Cfr. Moreno Catena, Víctor, "La resolución jurídica de conflictos", en Carretero Morales, Emiliano y Cristina Ruiz López (coords.), *Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos*, 3a. ed., Madrid, Tecnos, 2017, p. 67.

En México, la conciliación en materia laboral suele quedar a cargo de funcionarios de la administración pública o de las JCA.¹¹⁷

También son mecanismos para resolver los conflictos laborales, en la vía jurisdiccional, la conciliación extrajudicial, la intraprocesal y el arbitraje. La conciliación es un principio procesal de acuerdo con el artículo 685, primer párrafo, de la LFT, y permite que haya pláticas y se celebren convenios para resolver un conflicto laboral, con dos posibilidades: la primera puede deberse a las partes, quienes, aunque hayan ratificado su escrito de demanda y ofrecido pruebas, si sostienen pláticas conciliatorias pueden celebrar un convenio y elevarlo a la categoría de laudo, acabando con el conflicto, como lo prevé el artículo 627-C de la LFT. La segunda alternativa es que las partes lleguen al laudo y concilien sobre la forma de cumplirlo en el procedimiento de ejecución. Si las partes no alcanzan un acuerdo de esa forma, continúan a la etapa de arbitraje.¹¹⁸

Tanto en el procedimiento ordinario como en los procedimientos especiales, se inicia con la etapa de conciliación, momento procesal en el cual las partes, con intervención del secretario o el Presidente de la Junta, tratan de conciliar; previendo la Ley que, de llegar a un arreglo, celebrarán un convenio. En los conflictos colectivos, tanto en el de naturaleza económica como en el de huelga, la LFT, en los artículos 900, 901 y 923 a 926, dispone que la audiencia principal debe ser de conciliación, y que los

¹¹⁷ Cfr. De Buen L, Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 93-94. El artículo 530 bis de la LFT. Asimismo, el artículo 13 del Reglamento Interior de la STPS contempla una Unidad de Funcionarios Conciliadores.

¹¹⁸ Cfr. Cornelio Landero, Eglá, *Mediación en conflictos colectivos de trabajo. Una visión de justicia*, op. cit., pp. 41-42.

funcionarios de la Junta deben procurar, en todo tiempo, avenir a las partes para que logren acuerdos conciliatorios.

Las condiciones o presupuestos para que opere la conciliación son los siguientes:

1. *Existencia de un conflicto*: toda conciliación supone la existencia de un conflicto real o aparente.¹¹⁹
2. *Existencia de las partes contendientes*: la conciliación es un modo bilateral para abordar el conflicto y tratar de resolverlo; para ello debe haber diálogo, y que el conciliador proponga un arreglo para que las partes lo acepten.¹²⁰
3. *Legitimación de las partes, capacidad y personalidad*: quiere decir que los derechos que reclamen las partes, pertenezcan real y jurídicamente a cada una de ellas.¹²¹
4. *Que la conciliación esté legalmente prevista para resolver el conflicto*: la conciliación debe estar regulada por leyes adjetivas o sustantivas. Es claro que la LFT la contempla en diversos artículos, como se verá más adelante.¹²²
5. *Que el derecho a deducir no haya sido declarado procedente o improcedente*: normalmente, la legislación adjetiva señala una

¹¹⁹ Cfr. De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 93.

¹²⁰ Cfr. Castellanos Malo, Jesús, "Los medios alternativos para solucionar los litigios", en *Reforma judicial. Revista Mexicana de Justicia*, núm. 1, enero-junio 2003, p. 9.

¹²¹ Cfr. Foro Jurídico, "La conciliación en el derecho laboral, su proyección en el siglo XXI", en <https://www.forojuridico.org.mx/la-conciliacion-derecho-laboral-proyeccion-siglo-xxi/>, consultado el 15 de mayo de 2018.

¹²² *Idem*.

etapa conciliatoria obligatoria en los procedimientos; la conciliación debe intentarse en cualquier etapa, siempre que el derecho reclamado no haya sido declarado procedente o improcedente mediante resolución o laudo.¹²³

6. *Inexistencia de resolución laudatoria en la conciliación*: si ya se dictó laudo o resolución jurisdiccional que dirimió el conflicto conforme a las reglas del procedimiento, aquél ya no podrá resolverse mediante conciliación, sino ejecución, con la salvedad de alguna concertación extrajudicial que realicen las partes.¹²⁴

c. Mediación

La mediación —de *mediatio*, -ōnis— es la "acción y efecto de mediar" o, en materia jurídica, la "actividad desarrollada por una persona de confianza de quienes sostienen intereses contrapuestos, con el fin de evitar o finalizar un litigio".¹²⁵ Es un procedimiento para resolver un conflicto con el apoyo de un tercero profesional, con quien las partes acuden voluntariamente para alcanzar acuerdos. En la mediación se identifican los principales puntos en conflicto y, a través de técnicas específicas, las partes alcanzan un acuerdo satisfactorio.¹²⁶

¹²³ *Idem.*

¹²⁴ *Idem.*

¹²⁵ "Mediación", en <http://dle.rae.es/?id=OjnsTUN>, consultado el 30 de abril de 2018.

¹²⁶ Cfr. Cornelio Landero, Egle, *Mediación en conflictos colectivos de trabajo. Una visión de justicia*, op. cit., p. 96; Moreno Catena, Víctor, "La resolución jurídica de conflictos", op. cit., pp. 67-68; Guindo Morales, Sara, "La mediación laboral como procedimiento de solución extrajudicial", en Quesada López, Pedro M. (coord.), *La mediación como método para la resolución de conflictos*, Madrid, Dykinson, 2017, p. 477.

Hay puntos en común entre la conciliación y la mediación: a) en ambos, el tercero no puede obligar a las partes con una resolución; el conciliador y el mediador sólo facilitan el diálogo; b) son mecanismos consensuales, voluntarios, que sólo pueden aplicarse si las partes involucradas dan su anuencia expresa; c) el tercero neutral tiene una función puramente facilitadora, pues no puede decidir; al contrario de un Juez o un árbitro.¹²⁷

d. Arbitraje

La Real Academia Española sostiene que el arbitraje es la "acción o efecto de arbitrar" y el "procedimiento extrajudicial para resolver conflictos de intereses mediante sometimiento de las partes, por mutuo acuerdo, a la decisión de uno o varios árbitros".¹²⁸ Es un medio muy socorrido para solucionar conflictos sociales. Los tribunales laborales surgidos en México a raíz de la Constitución de 1917, desarrollan funciones arbitrales. Como ya se vio, antes de la reforma de 24 de febrero de 2017, la fracción XX, que hoy corresponde al Apartado A, del artículo 123, disponía que una Junta de Conciliación y *Arbitraje* resolvería los conflictos entre el capital y el trabajo.¹²⁹

En México, en materia laboral, el arbitraje se distingue por ser obligatorio, salvo en el caso de la huelga, que permite un arbitraje potestativo a iniciativa de la clase trabajadora, según el artículo 469, fracción IV, de la LFT, o convencional, que excepcionalmente puede quedar a cargo de una

¹²⁷ *Ibidem*, pp. 96-97.

¹²⁸ "Arbitraje", en <http://dle.rae.es/?id=3PxuYso>, consultado el 30 de abril de 2018.

¹²⁹ Cfr. De Buen, L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 96.

persona o comisión que las partes elijan libremente, al tenor del artículo 469, fracción III, de dicha ley.¹³⁰

Es común que los contratos colectivos de trabajo incluyan una fórmula arbitral para solucionar los problemas individuales y colectivos. En términos generales, el árbitro es un tercero que dicta una resolución obligatoria, en virtud del compromiso que las partes habían asumido previamente, con base en ciertas formalidades.¹³¹ En los conflictos laborales, el arbitraje no sólo es comúnmente obligatorio, sino que corresponde a órganos administrativos con facultades jurisdiccionales.¹³²

e. Negociación

La negociación —de *negotiatio*, -ōnis— es la "acción y efecto de negociar" y los "tratos dirigidos a la conclusión de un convenio o pacto".¹³³ Esta técnica de solución de conflictos consiste en que las partes, solas o acompañadas por sus abogados, pero siempre sin la participación de un tercero, se reúnan para resolver, por sí mismas, los asuntos que hayan causado el conflicto, dialogando e intentando persuadir a la otra parte para llegar a algún acuerdo.¹³⁴

¹³⁰ *Ibidem*, p. 96.

¹³¹ *Cfr.* Moreno Catena, Víctor; "La resolución jurídica de conflictos", *op. cit.*, p. 60.

¹³² *Cfr.* De Buen, L., Néstor; *Derecho procesal del trabajo*, *op. cit.*, p. 96.

¹³³ "Negociación", en <http://dle.rae.es/?id=QM18pcc>, consultado el 30 de abril de 2018.

¹³⁴ *Cfr.* Cornelio Landero, Eglá, *Mediación en conflictos colectivos de trabajo. Una visión de justicia*, *op. cit.*, p. 72.

En 1949, la OIT emitió el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (número 98), cuyo artículo 4 dispone:¹³⁵

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

3. Intervención jurisdiccional

La vía jurisdiccional es la más socorrida para solucionar conflictos de trabajo. La intervención de las JCA es determinante, además de que, como su nombre lo indica, ejerce funciones conciliadoras.¹³⁶

a. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Según la Real Academia Española, la primera acepción de "junta" es "reunión de varias personas para conferenciar o tratar de un asunto",¹³⁷ y efectivamente las JCA son órganos colegiados, pues se integran por representantes de los diversos factores en conflicto: trabajadores, patrones y gobierno. Y son "de conciliación y arbitraje" porque el proceso laboral abarca esos

¹³⁵ "Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949", en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098, consultado el 5 de mayo de 2018.

¹³⁶ Cfr. De Buen, L., Néstor; *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 98.

¹³⁷ "Junta", en <http://dle.rae.es/?id=MdIHbkD>, consultado el 25 de abril de 2018.

dos periodos; si fracasa la etapa de conciliación, el conflicto debe resolverse a través del arbitraje, de acuerdo con ciertos lineamientos legales; de ahí que el arbitraje, en materia procesal laboral, sea "la facultad de las Juntas para conocer y resolver los conflictos dentro de un juicio".¹³⁸

El fundamento constitucional de las JCA quedó zanjado cuando fueron previstas en la fracción XX del apartado A del artículo 123; sin embargo, su naturaleza jurídica ha sido controversial.¹³⁹

Las JCA no integran el Poder Legislativo, pues el artículo 50 constitucional no las coloca junto a las Cámaras del Congreso. Tampoco forman parte del Ejecutivo, salvo, en todo caso, de manera formal. Los funcionarios de la Junta no están subordinados jerárquicamente a los funcionarios administrativos, sino que tienen la independencia y autonomía más completa para resolver los conflictos de que conocen. En realidad, las JCA han funcionado como tribunales desde su origen; aplican el derecho del trabajo y tienen los mismos poderes que los tribunales ordinarios para ejecutar sus decisiones. Entonces, las JCA, desde el punto de vista formal, se ubican dentro de las facultades administrativas del poder y, materialmente, dentro de las facultades jurisdiccionales. Desde antes de la reforma constitucional de 2017, podía sostenerse que materialmente integraban el Poder Judicial, pues, al igual que los tribunales de ese Poder, gozan de independencia y autonomía; eso sí, no son tribunales de última instancia, porque sus resoluciones pueden ser revisadas por los Tribunales

¹³⁸ Cfr. Dávalos, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 89-90.

¹³⁹ *Ibidem*, p. 90.

Colegiados de Circuito y, en su caso, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.¹⁴⁰

Lo cierto es que las JCA no son tribunales especiales de los prohibidos por el artículo 13 constitucional, pues un tribunal especial, además de no estar previsto legalmente, se crea para conocer de un caso determinado, y desaparece una vez que lo ha resuelto.¹⁴¹

Las JCA son tribunales especializados en materia laboral, están previstos por la Constitución y su funcionamiento es permanente.¹⁴²

Cabe aclarar que las JCA no son tribunales "de equidad" ni "de conciencia", como pudiera interpretarse del artículo 841 de la LFT.¹⁴³ El contenido de este artículo se complementa diciendo que las JCA deben motivar sus laudos; por tanto, cuando aprecian las pruebas no pueden inventar ni falsear el contenido de las que obren en el expediente, pero no están obligadas a seguir un orden jerárquico rígido. Como las Juntas no tienen reglas para valorar las pruebas, sus miembros les dan el valor que, según su conciencia, deben tener. Los laudos de las JCA deben derivar de un razonamiento apegado a las leyes, y pueden ser impugnados. El artículo 842

¹⁴⁰ *Ibidem*, p. 92.

¹⁴¹ Cfr. Tesis de rubro: "JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE." *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. XIV, p. 493. Registro: 810871.

¹⁴² Cfr. Tesis de rubro: "JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE." *Ibidem*, t. XXI, p. 627. Registro: 281442; tesis de rubro: "JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE." *Ibidem*, t. XXV, p. 829. Registro: 384106.

¹⁴³ Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de éstas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

de la LFT señala: "Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente." En suma, las JCA son tribunales de derecho, porque deben observar las formalidades esenciales del procedimiento y porque las obliga la jurisprudencia de los tribunales competentes del Poder Judicial de la Federación.¹⁴⁴

¹⁴⁴ Cfr. Dávalos, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 93-94.

1. Marco legal

La LFT regula los procedimientos laborales desde el Capítulo XVI hasta el XX del Título Catorce, así como del Capítulo I al III del Título Quince, comprendiendo los artículos 865 a 991. Por Decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* de 30 de noviembre de 2012, se derogó el Capítulo XVI, integrado por los artículos 865 a 869, dedicado al Procedimiento ante las Juntas de Conciliación, las cuales se suprimieron como autoridades jurisdiccionales del trabajo; en cambio, en el Capítulo XVIII del Título Catorce, denominado "De los Procedimientos Especiales", se adicionaron los artículos 899-A a 899-G, integrando una Sección Primera, denominada Conflictos Individuales de Seguridad Social.¹⁴⁵

¹⁴⁵ Cfr. Marquet Guerrero, Porfirio, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa/UNAM, 2017, p. 69.

2. Clasificación

En la versión original de la LFT de 1970, se regulaban menos procedimientos laborales que los previstos actualmente, ya que en la reforma de 1980 se agregaron el procedimiento de huelga y el paraprocesal o voluntario. Sobre la base de que todos los procedimientos laborales se tramitan ante las JCA, las cuales, en algunos de ellos, emiten una resolución que dirime un conflicto y en otros no, podrían clasificarse en: a) procedimientos de conciliación y trámite; b) procedimientos de instrucción y resolución; y c) procedimientos de ejecución:¹⁴⁶

1. *Procedimientos de conciliación y trámite*: originalmente eran el de conciliación, que se tramitaba ante las JCA; el de huelga; y el paraprocesal o voluntario. Las JCA no determinan controversias ni emiten resoluciones que diriman un conflicto en alguno de esos procedimientos, sino que sólo procuran propiciar una solución conciliatoria o realizar algún trámite a solicitud de parte interesada, para darle formalidad y certidumbre jurídica.
2. *Procedimientos de instrucción y resolución*: aquí las JCA ejercen la función jurisdiccional, y se caracterizan por fijar una controversia del contraste entre la demanda y la contestación, admitir y desahogar las pruebas ofrecidas por las partes y emitir una resolución llamada *laudo*, que dirime el conflicto, y que se regulan mediante el procedimiento ordinario, dedicado al conocimiento, trámite y resolución de los conflictos de naturaleza

¹⁴⁶ *Ibidem*, pp. 70-71.

jurídica; el procedimiento colectivo económico, mediante el cual se conocen, tramitan y resuelven los conflictos colectivos de naturaleza económica; así como el procedimiento especial, similar al ordinario, pero que pretende concentrar sus diversas etapas para ser más expedito, y al final del cual la JCA emite su laudo.

3. *Procedimientos de ejecución*: pueden clasificarse en principales y accesorios. Los primeros se regulan mediante un procedimiento general de ejecución, del procedimiento de embargo y del de remate; los tres pretenden hacer cumplir las condenas contenidas en los laudos. Los segundos se caracterizan por conocer, tramitar y resolver cuestiones que, dentro de los procedimientos de ejecución, involucran a terceros ajenos al conflicto principal, o bien, dan oportunidad de intervenir en un procedimiento de ejecución a terceros interesados en hacer efectivos sus derechos o créditos; al respecto se regulan las *tercerías y preferencias de créditos*.

3. Proceso y procedimiento

La LFT utiliza indistintamente los términos "proceso" y "procedimiento". Sin embargo, en el proceso siempre habrá una finalidad compositiva de litigio, mientras que en el procedimiento no existe tal función, sino que sólo hay una serie de actos unidos para el desarrollo de la actividad jurisdiccional.¹⁴⁷

¹⁴⁷ Cfr. Ross Gamez, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 2015, p. 154.

Para diferenciar a ambos conceptos conviene hacer referencia al litigio, que proviene del latín *litigium* y significa "pleito, altercado en juicio" y "disputa, contienda";¹⁴⁸ de esto se sigue que la inconformidad entre las voluntades de dos personas distintas basta para que surja un litigio. Desde el punto de vista procesal, el litigio es importante, porque sin él no puede haber proceso. En otras palabras, habrá proceso cuando el litigio se *exteriorice*; es decir, cuando las partes entre las que éste surgió lo hagan del conocimiento de un órgano jurisdiccional, para que entonces se resuelva mediante un proceso.

Sin embargo, el proceso no es lo que se agota para solucionar el litigio, porque es un concepto abstracto; de hecho, es un *género* del que el *procedimiento* es una especie.¹⁴⁹ El procedimiento actualiza al proceso y deriva de él, pues no puede haber procedimiento sin proceso, así como éste debe provenir de un litigio. En resumen, el procedimiento es el conjunto de actos que se desarrollarán dentro de un proceso.

La LFT de 1970, en el Capítulo Quinto del Título XIV, relativo al derecho procesal del trabajo, habla de procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y los colectivos de naturaleza jurídica; esto es, que diversos procesos se desenvuelven por el mismo procedimiento, tanto los relativos a los conflictos individuales como los colectivos de naturaleza jurídica. Por el contrario, puede haber distintos procedimientos aplicables al mismo proceso; por ejemplo, el proceso de firma del contrato colectivo, que es de naturaleza jurídica y que puede tramitarse por dos

¹⁴⁸ "Litigio", en <http://dle.rae.es/?id=NRQwuwv>, consultado el 30 de abril de 2018.

¹⁴⁹ Cfr. Vizcarra Dávalos, José, *Teoría general del proceso*, México, Porrúa, 1997., p. 151.

procedimientos diferentes: el ordinario y el de la huelga. En suma, todo proceso requiere un procedimiento para su desarrollo.¹⁵⁰

4. Etapas

Todo proceso laboral entraña una fase probatoria, cuyas disposiciones generales se encuentran en los artículos 776 a 836 de la LFT, y las formalidades en materia de comunicación procesal establecidas en los numerales 739 a 752 de la propia ley.¹⁵¹

5. Principios rectores

El artículo 685, párrafo primero, de la LFT señala: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso." Según De Buen Unna, esta disposición expone *características*, más que principios.¹⁵² En relación con esto, cabe citar a López Betancourt y Larios: "Los principios proyectan las características más relevantes del juicio laboral, que le distinguen de otros ámbitos procesales."¹⁵³

¹⁵⁰ Cfr. Ross Gamez, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 155.

¹⁵¹ Cfr. "Procesos laborales", en http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/procesos_laborales.html, consultado el 5 de abril de 2018.

¹⁵² Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, México, Porrúa, 2017, p. 618.

¹⁵³ Cfr. López Betancourt, Eduardo y Enrique Larios, *Juicios orales en materia laboral*, op. cit., p. 8. Lacavex Berumen, María Aurora et al., "El proceso laboral en México. Visión jurisprudencial", en Kurczyn Villalobos, Patricia y Rafael Tena Suck (coords.), *Temas selectos de*

Para efectos de esta obra, por principios rectores del proceso laboral se entenderá el conjunto de ideas fundamentales que informan y caracterizan a cada uno de los procedimientos que contempla la LFT, y que propenden a disminuir las desigualdades entre las partes, debidas, sobre todo, a motivos económicos y culturales, a fin de que prevalezcan el equilibrio y la justicia social propios de las relaciones laborales.

a. Principio de publicidad

El *Diccionario de la Lengua Española* señala que por "publicidad" se entiende la "cualidad o estado de público".¹⁵⁴ A su vez, lo público —del latín *publicus*— tiene diversas acepciones, entre las cuales interesan las siguientes: "conocido y sabido por todos" y "dicho de una cosa: que se hace a la vista de todos".¹⁵⁵

En el derecho procesal del trabajo, este principio se aborda desde dos puntos de vista: respecto de las partes y respecto de terceros. Las partes tienen derecho a presenciar toda la diligencia de pruebas y examinar los autos y escritos judiciales referentes al conflicto. Cabe aclarar que lo anterior se limita al periodo de instrucción, no al decisorio, en el que la autoridad puede reservarse el secreto de su actuación. En cuanto a los terceros, este principio aplica en el sentido de que cualquier persona puede presenciar las audiencias que se desarrollan ante las autoridades de trabajo, según el artículo 720 de la LFT ("las audiencias serán públicas").

derecho laboral. Liber amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña, México, UNAM, 2014, p. 177.

¹⁵⁴ "Publicidad", en <http://dle.rae.es/?id=UYKIUUK>, consultado el 27 de abril de 2018.

¹⁵⁵ "Público", en <http://dle.rae.es/?id=UYbbTs8>, consultado el 27 de abril de 2018.

No obstante, la Junta puede ordenar, de oficio o a instancia de parte, que la audiencia transcurra a puerta cerrada, cuando lo exijan el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.¹⁵⁶

El objetivo principal de este principio, es elevar el grado de confianza de la sociedad en la administración de justicia, al permitir fiscalizar la conducta de juzgadores y litigantes.

b. Principio de gratuidad

"El principio de gratuidad en la administración de justicia impartida por el Estado y la consecuente prohibición de costas judiciales, están dirigidos a impedir que el gobernado pague directamente a quienes intervienen en dicha administración una contraprestación por la actividad jurisdiccional que realizan, pues la retribución de la labor de quienes integran los tribunales debe cubrirla el Estado."¹⁵⁷

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia señaló: "Lo que prohíbe el artículo 17 constitucional es que el gobernado pague a quienes intervienen en la administración de justicia por parte del Estado, una determinada cantidad de dinero por la actividad que realiza el órgano jurisdiccional, pues dicho servicio debe ser gratuito."¹⁵⁸ Los titulares de los órganos jurisdiccionales

¹⁵⁶ Cfr. Ross Gamez, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 163.

¹⁵⁷ Tesis 1a./J. 2/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 5, abril de 2014, t. I, p. 725. Esta tesis se publicó el viernes 25 de abril de 2014 a las 9:32 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 28 de abril de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2006230.

¹⁵⁸ Tesis P/J. 72/99, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. X, agosto de 1999, p. 19. Registro: 193559.

son remunerados por el Estado, no por los justiciables. Sólo se pagan costas cuando a la parte perdedora en un proceso se le condena a pagarlas; pero se tratará de los gastos que realizó durante el proceso.

"Este principio constitucional busca evitar que los obstáculos económicos vulneren el derecho de tutela judicial efectiva, los que han de entenderse como todos aquellos costos que los justiciables deben afrontar para acceder a la tutela jurisdiccional, los cuales dificultan el ejercicio del derecho fundamental."¹⁵⁹ Cabe señalar que esta gratuidad se deja ver en el artículo 19 de la LFT: "Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno."

c. Principio de inmediatez

Inmediatez significa "cualidad de inmediato",¹⁶⁰ por lo cual se entiende "contiguo o muy cercano a algo o alguien" y "que sucede enseguida, sin tardanza".¹⁶¹ En los procesos laborales, el principio de inmediatez consiste en la facultad y obligación del juzgador de estar en contacto personal con las partes en controversia, y presenciar por sí mismo el desarrollo de las audiencias. Este principio se relaciona con el de oralidad, que a su vez

¹⁵⁹ Tesis: 1a/J. 27/2014 (10a.), de título y subtítulo: "COPIAS CERTIFICADAS DE DOCUMENTOS O CONSTANCIAS QUE OBRAN EN LOS AUTOS DEL JUICIO DE AMPARO. ES PROCEDENTE LA ENTREGA DE LAS MISMAS EN EL LUGAR DONDE SE ENCUENTRA RECLUIDO EL QUEJOSO." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 7, junio de 2014, t. I, p. 347. Esta tesis se publicó el viernes 27 de junio de 2014 a las 9:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 30 de junio de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2006793.

¹⁶⁰ "Inmediatez", en <http://dle.rae.es/?id=Le7ntcV>, consultado el 27 de abril de 2018.

¹⁶¹ "Inmediato", en <http://dle.rae.es/?id=LeBH7SI>, consultado el 27 de abril de 2018.

implica la presencia física y puntual de las partes en todas las audiencias. Dado que en los conflictos obrero-patronales prevalece la verdad material sobre la formal, el principio de inmediatez resulta indispensable para que la propia autoridad, con su presencia material, aprecie objetivamente los hechos debatidos y, en consecuencia, pueda acercarse más a la verdad material que a la formal.¹⁶²

El principio se anotó expresamente en varios artículos de la LFT; el 620, que se refiere a las normas que rigen el funcionamiento del Pleno y las Juntas Especiales; el 782, que señala: "La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate."

Se hace extensivo a las partes, de acuerdo con el artículo 781 de la propia ley: "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban."

El artículo 899, fracción VII, señala que las demandas relativas a los conflictos individuales de seguridad social deberán contener: "Los documentos expedidos por los patrones, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la

¹⁶² Cfr. Ross Gamez, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 162.

Administradora de Fondos para el Retiro correspondiente o, en su caso, el acuse de recibo de la solicitud de los mismos y, en general, la información necesaria que garantice la sustanciación del procedimiento con apego al principio de inmediatez."

d. Principio de oralidad

Conforme al artículo 685 de la LFT, el procedimiento laboral es predominantemente oral, lo que implica que se dé prevalencia a la palabra hablada, lo que obliga a las partes a comparecer durante las diversas etapas y externar las manifestaciones que estimen necesarias para su defensa.¹⁶³ De ello se evidencia que la oralidad no excluye a la forma escrita, sino que la complementa, pues resulta indispensable que todas las intervenciones y manifestaciones de las partes queden asentadas por escrito, con el objeto de tener la certeza de la forma y condiciones en que se desarrolló el procedimiento.¹⁶⁴

Ahora bien, la Segunda Sala de la Suprema Corte ha manifestado que, "si bien es cierto que el artículo 685 de la Ley Federal de Trabajo dispone que en el proceso laboral impera el principio de oralidad, el cual significa que las partes están facultadas para intervenir durante el juicio de manera verbal,

¹⁶³ Cfr. Tesis de rubro: "PRINCIPIO DE ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL." *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. III, Segunda Parte-2, enero-junio de 1989, p. 573. Registro: 228880.

¹⁶⁴ Cfr. Tesis VIII.4o.(X Región) 2 L (10a.), de rubro: PRINCIPIO DE ORALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. IMPLICA QUE SE DÉ PREVALENCIA EN EL JUICIO A LA PALABRA HABLADA, SIN EXCLUIR A LA FORMA ESCRITA QUE LA COMPLEMENTA. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro VII, abril de 2012, t. 2, p. 1838. Registro: 2000629.

también lo es que ello no implica que así sea en todas las diligencias, ya que depende de las particularidades de cada una".¹⁶⁵

El propio artículo 713 de la LFT establece que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley, con lo cual se confirma la naturaleza predominantemente oral del proceso laboral, ya que ante la ausencia física en la audiencia, no pueden presentarse promociones por escrito.

e. Principio de conciliación

Como se vio, la conciliación es el procedimiento conforme al cual las partes se ajustan y componen entre sí, para dejar de ser contrarias y encontrar una solución justa y equitativa para la controversia. Es una etapa que debe agotarse en la primera audiencia y se produce mediante pláticas entre las partes, que son exhortadas por el funcionario conciliador para llegar a un arreglo.¹⁶⁶ Sin embargo, la Segunda Sala de la Corte ha dispuesto que el principio de mérito "no se agota con el cierre de las etapas de conciliación y de demanda y excepciones, sino que subsiste durante todo el procedimiento hasta antes de que se cierre la instrucción, como lo dispone la fracción V del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo; por

¹⁶⁵ Tesis: 2a./J. 33/2010, de rubro: "TESTIMONIAL POR EXHORTO EN EL JUICIO LABORAL. EL OFERENTE ESTÁ OBLIGADO A PRESENTAR POR ESCRITO EL INTERROGATORIO RESPECTIVO, EL CUAL NO PUEDE AMPLIARSE DURANTE EL DESAHOGO DE LA PRUEBA." *Ibidem*, Novena Época, t. XXXI, marzo de 2010, p. 1040. Registro: 164882.

¹⁶⁶ Cfr. López Betancourt, Eduardo y Enrique Larios, *Juicios orales en materia laboral*, op. cit., p. 15.

tanto, después del cierre de la etapa de demanda y excepciones, las partes pueden procurar una conciliación que permita un arreglo conciliatorio y la terminación del juicio".¹⁶⁷

Tras las reformas de 2012, el artículo 876, fracciones I, II y V, re- fuerza a la conciliación; además, en el artículo 627-A se establece el servicio público de conciliación, a cargo de servidores públicos llamados "funcionarios conciliadores". Asimismo, el artículo 627-B establece los requisitos para asumir ese cargo, mientras que el 627-C precisa que, durante todo el proceso y hasta el dictado del laudo, las Juntas deberán promover la conciliación.¹⁶⁸

f. Principio de instancia de parte

El artículo 685 de la LFT establece expresamente este principio, "según el cual sólo el titular del derecho subjetivo que se estima desconocido o violado está legitimado para incoar en el proceso laboral".¹⁶⁹ Es una vertiente

¹⁶⁷ Tesis 2a./J. 147/2017 (10a.), de título y subtítulo: ARREGLO CONCILIATORIO. LA OMI- SIÓN DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, AL INICIO DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, DE EXHORTAR NUEVAMENTE A LAS PARTES PARA QUE LO PROCUREN, NO ACTUALIZA UNA VIOLACIÓN A LAS REGLAS DEL PRO- CEDIMIENTO QUE DEJE SIN DEFENSAS AL QUEJOSO Y TRASCIENDA AL RESULTA- DO DEL FALLO. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 48, noviembre de 2017, t. I, p. 579. Esta tesis se publicó el viernes 10 de noviembre de 2017 a las 10:21 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 13 de noviembre de 2017, para los efectos previs- tos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2015477.

¹⁶⁸ Cfr. López Betancourt, Eduardo y Enrique Larios, *Juicios orales en material laboral*, op. cit., p. 14.

¹⁶⁹ Tesis XIX.5o.1 L, de rubro: "DEMANDA LABORAL. SI ES FIRMADA POR QUIEN NO ACREDITÓ SER APODERADO DEL ACTOR, DEBERÁ DEJARSE SIN EFECTO TODO LO ACTUADO, AUN CUANDO ESTE ÚLTIMO LA RATIFIQUE EN LA AUDIENCIA

del principio dispositivo, el cual supone que las partes disponen y promueven el proceso, como si el juzgador careciera de iniciativa. Sin embargo, corresponde a éste conducir las etapas procesales y dictar resolución conforme al principio de congruencia; es decir, con base en lo que las partes someten a su consideración. En todo caso, el impulso procesal toca a los litigantes.¹⁷⁰

Este principio tiene matices, pues las Juntas pueden actuar a veces de oficio, como lo establece el artículo 771, párrafo primero, de la LFT: "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."

g. Principio de economía procesal

77

En materia procesal, el juzgador recurre a diversos principios generales del derecho, entre los cuales destacan los de preclusión, exhaustividad, buena fe, congruencia, eventualidad y economía procesal. Por efecto de este último, el órgano jurisdiccional debe asegurarse de la celeridad de los procedimientos y la decisión pronta de los pleitos ventilados ante él.¹⁷¹

RESPECTIVA." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVIII, agosto de 2003, p. 1736. Registro: 183561.

¹⁷⁰ Cfr. López Betancourt, Eduardo y Enrique Larios, *Juicios orales en materia laboral*, op. cit., p. 15.

¹⁷¹ Cfr. *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. III, Segunda Parte-2, enero-junio de 1989, p. 621. Registro: 228981.

Debe "obtenerse el mayor resultado con el mínimo de empleo de actividad procesal".¹⁷² Se deben lograr en el proceso los mayores resultados posibles, con el menor empleo de actividades, recursos y tiempo, para lo cual, deben simplificarse los procesos, delimitarse de manera precisa el litigio y desecharse recursos e incidentes notoriamente improcedentes.¹⁷³ Deben evitarse dilaciones y demoras injustificadas en perjuicio del interés general y el orden público, así como lograr prontitud en la impartición de justicia.¹⁷⁴ Su finalidad es acatar el mandato contenido en el segundo párrafo del artículo 17 constitucional, encaminado a asegurar que las autoridades impartidoras de justicia lo hagan de manera pronta, completa e imparcial.¹⁷⁵

¹⁷² Tesis 1a. LXXXI/2011, de rubro: "PRUEBA TESTIMONIAL. EL ARTÍCULO 292 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL ESTADO DE QUERÉTARO (ABROGADO), NO VIOLA EL DERECHO DE DEFENSA ADECUADA." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXIII, mayo de 2011, p. 235. Registro: 162016.

¹⁷³ Cfr. Tesis VII.2o.C.46 K (10a.), de título y subtítulo: "CUMPLIMIENTO DE SENTENCIA. DEBE QUEDAR INCÓLUME, CUANDO LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN CONFIRME LA SENTENCIA DE AMPARO DIRECTO IMPUGNADA." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 45, agosto de 2017, t. IV, p. 2823. Esta tesis se publicó el viernes 4 de agosto de 2017 a las 10:12 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2014824.

¹⁷⁴ Cfr. Tesis I.7o.P.I 17 P, de rubro: "CONFLICTO COMPETENCIAL EN MATERIA PENAL. CORRESPONDE RESOLVERLO AL TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO QUE PREVINO EN SU CONOCIMIENTO, SIEMPRE QUE EN AUTOS EXISTAN DATOS SUFICIENTES PARA SOLUCIONARLO CONFORME A LAS REGLAS RESPECTIVAS Y NO HUBIERE DUDA PARA DETERMINAR EN QUÉ FUEROY JUZGADOR RADICA LA COMPETENCIA DEL ASUNTO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXI, mayo de 2010, p. 1931. Registro: 164617.

¹⁷⁵ Cfr. Tesis I.9o.A.112 A, de rubro: "AGRAVIOS FUNDADOS PERO INOPERANTES EN LA REVISIÓN FISCAL. LO SON AQUELLOS EN LOS QUE SE ADVIERTE QUE LA SALA OMITIÓ ESTUDIAR ARGUMENTOS O PRUEBAS QUE DE CUALQUIER FORMA NO BENEFICIARÍAN A LA AUTORIDAD RECURRENTE." *Ibidem*, Novena Época, t. XXIX, marzo de 2009, p. 2681. Registro: 167803.

h. Principio de concentración

Concentración significa "acción y efecto de concentrar o concentrarse",¹⁷⁶ y "concentrar" —de *con-* y *centro*— implica "reunir en un centro o punto lo que estaba separado".¹⁷⁷ En materia procesal laboral, este principio implica concentrar el mayor número de actos en uno solo. Se trata de evitar que la resolución de los conflictos se demore y procurar que éstos se acorten cada vez más, a fin de optimizar la impartición de la justicia obrera.¹⁷⁸

"Conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que confirman múltiples preceptos de dicho cuerpo de ley, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditez de las resoluciones."¹⁷⁹

En el artículo 873 de la LFT, el principio de concentración se revela en que el procedimiento sólo se lleva a cabo en una audiencia en tres fases: conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.¹⁸⁰

¹⁷⁶ "Concentración", en <http://dle.rae.es/?id=A6xUPAA>, consultado el 27 de abril de 2018.

¹⁷⁷ "Concentrar", en <http://dle.rae.es/?id=A74GIZC>, consultado el 27 de abril de 2018.

¹⁷⁸ Cfr. Ross Gamez, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 160-161.

¹⁷⁹ Tesis 4a./J. 20/92, de rubro: "CONTESTACION A LA DEMANDA LABORAL. DEBE FORMULARSE EN UN ACTO CONTINUO, AUNQUE SE OPONGAN EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, Núm. 58, octubre de 1992, p. 21. Registro: 207818.

¹⁸⁰ Cfr. Tesis XIII.2o.4 L, de rubro: "INCREMENTOS SALARIALES. OPORTUNIDAD PARA DEMOSTRAR EL MONTO DE LOS MISMOS." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. II, septiembre de 1995, p. 568. Registro: 204277.

En materia de pruebas, de acuerdo con este principio, no pueden imponerse a las partes reglas o formulismos, ni sanciones no previstas en la ley, ya que las pruebas que se hubieran allegado al juicio, anexas a la demanda, forman parte de éste y quedan incorporadas al proceso, por lo que jurídicamente no pueden desconocerse o tenerse por inexistentes.¹⁸¹

Muestras de este principio se revelan en los artículos 688, 763 y 848 de la LFT.

i. Principio de sencillez

El objetivo del principio de sencillez consiste en no obstaculizar la administración expedita de justicia con la imposición de rigorismos normativos,¹⁸² máxime que generalmente el trabajador carece de conocimientos jurídicos, lo cual lo coloca en una situación de desventaja respecto al patrón. El artículo 687 de la LFT establece que en las comparencias, escritos, promociones o alegaciones no se exigirá forma escrita, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

¹⁸¹ Cfr. Tesis V.3o.C.T2 L (10a.), de título y subtítulo: "PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. ATENTO AL PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN DEBEN ADMITIRSE LAS OFRECIDAS EN EL ESCRITO DE DEMANDA, INDEPENDIEMENTE DE QUE EN LA ETAPA RESPECTIVA (OFRECIMIENTO DE PRUEBAS), EL OFERENTE NO LAS RATIFIQUE O LAS REITERE." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 40, marzo de 2017, t. IV, p. 2900. Esta tesis se publicó el viernes 03 de marzo de 2017 a las 10:06 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2013852.

¹⁸² Cfr. Tesis (I Región) 6o.8 L (10a.), de título y subtítulo: "SINDICATOS BUROCRÁTICOS. FORMA EN QUE DEBEN ACREDITAR SU PERSONALIDAD EN JUICIO (APLICACIÓN SUPLETORIA DE LOS ARTÍCULOS 692, FRACCIÓN IV, 693 Y 694 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 39, febrero de 2017, t. III, p. 2363. Esta tesis se publicó el viernes 17 de febrero de 2017 a las 10:19 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2013714.

j. Principio de suplencia

La suplencia en los planeamientos de derecho de la parte trabajadora tiene sentido tutelar; pues pretende proteger al sujeto más débil en el conflicto laboral, además de que busca evitar que, por el desconocimiento de la norma, por impericia al invocarla o por un mal asesoramiento jurídico, el trabajador pierda el proceso. De acuerdo con el segundo párrafo del artículo 685 de la LFT, cuando la demanda del trabajador sea incompleta porque no incluya todas las prestaciones derivadas de la acción intentada o procedente, la Junta debe subsanarla en el momento de admitirla, mediante un acuerdo para completar prestaciones conforme a los hechos expuestos por la parte trabajadora, y lo notificará a la demandada y al propio trabajador para que pueda tenerse conocimiento de su contenido y pueda manifestarse lo que convenga en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Esto es, la JCA tiene la obligación jurídica de remediar oficiosamente las insuficiencias que aquejen a la demanda de la parte trabajadora, en cuanto a la omisión de prestaciones que le correspondan por ley, atendiendo a la acción intentada.¹⁸³

La suplencia de la deficiencia en la demanda del trabajador también procede aunque las omisiones no sean esenciales; si fueran de fondo, al tomarse en cuenta que la demanda sea oscura o vaga, deberá procederse en los términos previstos en el artículo 873 de la LFT.¹⁸⁴

¹⁸³ Cfr. López Betancourt, Eduardo y Enrique Larios, *Juicios orales en materia laboral*, op. cit., pp. 18-19.

¹⁸⁴ *Ibidem*, p. 19.

k. Principio de formalidad

Este principio se analiza desde dos puntos de vista: en primer lugar, con base en la necesidad de que, a pesar de que en el proceso laboral predomine la oralidad, debe utilizarse necesariamente el procedimiento escrito, para dejar constancia de lo actuado y, en segundo, en función de la ausencia de formalidades,¹⁸⁵ que se advierte del artículo 687 de la LFT, que señala: "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios."

El primero de los supuestos es explicable, porque es imposible que el juzgador recuerde con claridad todo el desarrollo de los procesos sometidos a su jurisdicción; de ahí que deba dejarse constancia escrita de lo actuado para preservar la secuela procesal y dirimir la controversia. Esto se fundamenta en el artículo 721 de la LFT.¹⁸⁶ El segundo aspecto de este principio deriva del artículo 687 citado.¹⁸⁷

Este último artículo señala que las partes deben precisar los puntos petitorios, mientras que el diverso 872 dispone que la demanda se formule por escrito, expresando los hechos fundatorios de las pretensiones; en este sentido, las manifestaciones de la actora sobre tales hechos, contenidas en escrito anexo al de demanda, forman parte de ésta; con mayor razón si ahí se alude a dicho escrito anexo y se ratifican ambos documentos en la

¹⁸⁵ Cfr. Tesis I.6o.T.32 L, de rubro: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. IV, agosto de 1996, p. 701. Registro: 201750.

¹⁸⁶ Cfr. Ross Gamez, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 159.

¹⁸⁷ *Idem*.

etapa de demanda y excepciones, de acuerdo con el artículo 878, fracción II, de la LFT.¹⁸⁸

I. Otros principios

También se ha indicado que hay diversos principios implícitos; a saber: la desigualdad procesal; libre elección del foro para el trabajador; preclusión durante el proceso; impulso procesal de la autoridad en beneficio del actor trabajador; admisión de todos los medios de prueba; libertad de interrogatorio; libertad probatoria del tribunal; resolución en conciencia; claridad y congruencia de los laudos; fijación de la condena en cantidad líquida; irrevocabilidad de las propias resoluciones y rescisión de los actos de ejecución.¹⁸⁹

¹⁸⁸ Cfr. Tesis XII.2o. J/8, de rubro: "DEMANDA LABORAL, INTEGRACIÓN DE LA." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t.VII, marzo de 1998, p. 652. Registro: 196603.

¹⁸⁹ Cfr. Lacavex Berumen, María Aurora et al., "El proceso laboral en México. Visión jurisprudencial", en Kurczyn Villalobos, Patricia y Rafael Tena Suck (coords.), *Temas selectos de derecho laboral. Liber amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña*, op. cit., p. 177.

El proceso laboral se fundamenta y funciona con base en tres figuras: la acción, la jurisdicción y el proceso.¹⁹⁰

La palabra "acción" deriva del latín *actio*, *-ōnis*, que, en una primera acepción, quiere decir "ejercicio de la posibilidad de hacer".¹⁹¹ Ovalle Favela la define como "el derecho que se confiere a las personas para promover un proceso ante los órganos jurisdiccionales, a fin de obtener una resolución sobre una pretensión litigiosa y lograr, en su caso, la ejecución forzosa de lo juzgado."¹⁹² Para Gómez Lara "es un medio para llevar a la pretensión hacia el proceso, es decir, para introducir la pretensión en el campo de lo procesal."¹⁹³

¹⁹⁰ Cfr. Santos Azuela, Héctor; "Derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción", *op. cit.*, pp. 245-246.

¹⁹¹ "Acción", en <http://dle.rae.es/?id=0KZwLbE>, consultado el 5 de mayo de 2018.

¹⁹² Ovalle Favela, José, *Derecho procesal civil*, 8a ed., México, Oxford University press, 2002, p. 4.

¹⁹³ Gómez Lara, Cipriano, *Teoría general del proceso*, 8a ed., México, Harla, 1990, p. 7.

Dorantes Tamayo estima que "es la facultad que tiene una persona para pedir la intervención de un juzgador; a fin de que éste preste su actividad jurisdiccional, y resuelva con justicia un litigio que el actor le plantea".¹⁹⁴

El derecho de acceso a la justicia comprende tres etapas, a las cuales corresponden tres derechos: 1) una previa al juicio, a la que corresponde el derecho de acceso a la jurisdicción, que parte del derecho de acción como una especie del de petición, dirigido a las autoridades jurisdiccionales y que motiva un pronunciamiento por su parte; 2) una judicial, que va del inicio del procedimiento hasta la última actuación y a la que concierne el derecho al debido proceso; y, 3) una posterior al juicio, identificada con la eficacia de las resoluciones emitidas.¹⁹⁵

Los derechos mencionados alcanzan no solamente a los procedimientos ventilados ante Jueces y tribunales del Poder Judicial, sino también a todos aquellos seguidos ante autoridades que, al pronunciarse sobre la determinación de derechos y obligaciones, realicen funciones materialmente jurisdiccionales.¹⁹⁶

En suma, la acción es el derecho subjetivo que se concede a las personas físicas y morales para que puedan provocar que un órgano jurisdiccional

¹⁹⁴ Dorantes Tamayo, Luis, *Teoría del proceso*, 8a ed., México, Porrúa, 2002, pp. 96-97.

¹⁹⁵ Cfr. Tesis 1a./J. 103/2017 (10a.), de título y subtítulo: "DERECHO DE ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA. ETAPAS Y DERECHOS QUE LE CORRESPONDEN." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 48, noviembre de 2017, t. I, p. 151. Esta tesis se publicó el viernes 24 de noviembre de 2017 a las 10:35 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 27 de noviembre de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2015591.

¹⁹⁶ *Idem*.

conozca de un conflicto de intereses determinado y lo resuelva mediante una sentencia.

En materia laboral, la acción es "el ejercicio de la declaración de voluntad de una persona que acude ante el tribunal del Trabajo a solicitar su intervención para dirimir una controversia que se ha suscitado contra persona diversa y determinada distinta del que formula la declaración".¹⁹⁷ Procede sin necesidad de expresar su nombre, con tal que se determine la causa de la pretensión.

Los elementos de la acción laboral son:¹⁹⁸

1. *Sujetos*: el actor es el sujeto activo y le corresponde la facultad de promover la acción. El demandado es el sujeto pasivo y le corresponde la facultad de defenderse.
2. *Causa*: hecho o acto jurídico que provoca el ejercicio de la acción.
3. *Interés*: voluntad manifiesta del actor; ante las autoridades jurisdiccionales, de satisfacer su pretensión.
4. *Objeto*: petición formulada en forma concreta contra la demandada.

Las acciones más comunes en materia laboral son:

1. De reinstalación.
2. De indemnización constitucional (tres meses de salario).

¹⁹⁷ "Acción intentada", en Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, op. cit., p. 3.

¹⁹⁸ Cfr. Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 34.

3. De cumplimiento de contrato individual (sobre condiciones convenidas).
4. De pago de prestaciones devengadas.
5. De reconocimiento de antigüedad.
6. De reconocimiento de derechos escalafonarios.
7. De prórroga de contrato.
8. De indemnización por riesgo de trabajo.
9. De otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado.
10. De rescisión de la relación de trabajo (patrón y trabajador).
11. De ejecución de laudos.
12. De capacitación y adiestramiento.
13. De seguridad social (de los derechohabientes inscritos al IMSS).
14. Colectivas (promovidas por un sindicato para obtener un derecho o revisar un contrato colectivo de trabajo).

La palabra "jurisdicción" deriva de *iurisdictio*, *-onis* y, entre otras acepciones, tiene las siguientes: "Poder que tienen los jueces y tribunales para juzgar y hacer ejecutar lo juzgado".¹⁹⁹ En materia procesal, implica la facultad del Estado para dirimir litigios jurídicos a través de alguno de sus órganos o de árbitros, aplicando normas jurídicas e individualizadas.²⁰⁰

¹⁹⁹ "Jurisdicción", en <http://dle.rae.es/?id=MeIWIBy>, consultado el 26 de abril de 2018.

²⁰⁰ Cfr. Arellano García, Carlos, *Teoría general del proceso*, 11a. ed., México, Porrúa, 2002, p. 340; Couture, Eduardo J., *Fundamentos del derecho procesal civil*, Buenos Aires, Depalma, 1993, p. 40; Falcón, Enrique M., *Derecho procesal civil, procesal y laboral*, Buenos Aires, Cooperadora de Derecho y Ciencias Sociales, 1978, 22; Gómez Lara, Cipriano, *Teoría general del proceso*, 8a. ed., México, Harla, 1990, p. 122; Gozáni, Osvaldo Alfredo, *La justicia constitucional. Garantías, proceso y tribunal constitucional*, Buenos Aires, Depalma, 1994, pp. 3-5; Flores García, Fernando, "Jurisdicción", en VV.AA., *Nuevo diccionario jurídico mexicano*, t. III, México, Porrúa/UNAM, 2001, pp. 2226-2227; "Jurisdicción", en Pallares, Eduardo, *Diccionario de derecho procesal civil*, 26a. ed., México, Porrúa, 2001, p. 510; Torres Díaz, Luis Guillermo, *Teoría general del proceso*, México, Cárdenas, Editor y Distribuidor, 1994, pp. 55 y 57; Vizcarra Dávalos, José, *Teoría general del proceso*, México, Porrúa, 1997, p. 59.

Formalmente, la jurisdicción se reduce a la consideración de los supuestos abstractos, generales e impersonales (establecidos en una norma general) respecto de una situación o conducta específica, a fin de determinar: 1) si tal situación o conducta se encuentra significada jurídicamente; 2) qué carácter tiene esa situación o conducta (derecho, obligación, acto ilícito o facultad); 3) qué consecuencias jurídicas le corresponden; 4) determinar la existencia o no de un acto ilícito; y, 5) realizar u ordenar la realización del correspondiente acto coactivo.²⁰¹

A su vez, el proceso se explica como la concatenación de actos jurídicos encaminados a obtener una sentencia, que en materia laboral es el laudo.

²⁰¹ Cfr. Cossío Díaz, José Ramón, *Jurisdicción federal y carrera judicial en México*, México, UNAM, 1996, p. 18.

Son sujetos procesales las personas entre quienes se establece la relación en el proceso. Los fundamentales son el juzgador y las partes, mientras que los complementarios son los terceros y los coadyuvantes.²⁰²

1. Las partes

El artículo 689 de la LFT dispone que "son partes en el proceso de trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones". En la ley se utiliza la palabra "partes" para referirse a los dos pretendientes del proceso, como cuando se menciona expresamente al actor o al demandado, si bien a quienes concurren al proceso con un carácter y un interés diferentes se les denomina *terceros*.

²⁰² Cfr. Santos Azuela, Héctor; "Derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción", *op. cit.*, p. 246.

De Buen considera que el actor y el demandado pueden convertirse en recurrentes, de acuerdo con la etapa procesal en que se encuentren. Así ocurre, por ejemplo, cuando hacen valer un recurso de revisión contra actos del ejecutor, o cuando comparecen como terceros interesados o quejosos en las demandas de amparo.²⁰³

Por su actuación e interés en el proceso, la doctrina distingue entre parte en sentido *formal* y parte en sentido *material*. La primera interviene en el juicio sin que los efectos del laudo le afecten directamente ni de forma personal (los apoderados, por ejemplo), mientras que la segunda es aquella sobre la que recaen directamente las consecuencias del laudo.

Como indica De Buen, las partes en los procesos laborales pueden clasificarse en: personas naturales, personas morales y entes sin personalidad jurídica.²⁰⁴ En cuanto a las primeras, significa que cualquier persona, física o natural, puede ser parte en un proceso de trabajo; los menores no trabajadores pueden ejercer acciones respecto de derechos de orfandad, legales y convencionales. En cuanto a las morales, son las que enlista el artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal (hoy Ciudad de México); en las relaciones laborales no burocráticas no son parte ni la Nación, ni el Estado ni los Municipios, que están sujetos al régimen del Apartado B del artículo 123 constitucional,²⁰⁵ aunque pueden ser partes como "autoridades responsables", según el artículo 5o., fracción II, de la Ley de Amparo. Finalmente, los entes sin personalidad jurídica son aquellos respecto de los

²⁰³ Cfr. De Buen L., Néstor; *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 223.

²⁰⁴ *Ibidem*, pp. 226-227.

²⁰⁵ Cfr. Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Derecho del trabajo. Parte general*, op. cit., pp. 94-99.

cuales se ignora quién es el sujeto de los derechos y obligaciones y, sobre todo, quién es el sujeto de la relación procesal; por ejemplo, la quiebra y la fundación, que asumen obligaciones conjuntas incluso contra la voluntad de alguno de los condueños.²⁰⁶ De todos modos, es evidente que los patrimonios sin sujeto pueden actuar a través de sus representantes; por ejemplo, el albacea en las sucesiones.

2. El juzgador

Es la persona con la potestad de ejercitar la función jurisdiccional en el Estado; se le designa para impartir justicia mediante la aplicación imperativa de la ley por la vía del proceso. Su función es colegiada en materia laboral por la estructura tripartita de las Juntas; de ahí que se trate de organismos administrativos con funciones jurisdiccionales.²⁰⁷

3. Auxiliares

Coadyuvan con el juzgador y las partes durante el proceso. Entre estos sujetos figuran el tercero y el tercerista. Es tercero la persona ajena, que no es parte, aunque pueda intervenir en el proceso.²⁰⁸ En términos generales, es toda persona que se incorpora a éste. El artículo 690 de la LFT dispone que los terceros interesados en el juicio pueden "comparecer o ser llamados a éste hasta antes de la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, para manifestar lo que a su derecho

²⁰⁶ Artículo 15 de la Ley sobre el Régimen de Propiedad en Condominio de Inmuebles para el Distrito Federal.

²⁰⁷ Cfr. Santos Azuela, Héctor; "Derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción", *op. cit.*, p. 247.

²⁰⁸ "Tercero extraño", en Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo, op. cit.*, p. 170.

convenga". Son considerados interesados y terceros procesales aquellos sujetos que no gozan de la condición de parte, cualquiera que sea su relación con las partes verdaderas.²⁰⁹ Así se desprende del artículo 783 de la LFT, que señala: "Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad deberá aportarlos, a más tardar en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas o, hasta antes del cierre de la instrucción, cuando le sean requeridos por la Junta de Conciliación y Arbitraje."

En cuanto al tercerista, es la persona que puede comparecer a juicio en dos supuestos que prevé la LFT; en primer lugar, cuando se ha trabado embargo en bienes de su propiedad, en un juicio en el que no es parte ni al cual ha comparecido ni ha sido llamado como tercero; en segundo, cuando se trata de establecer la preferencia en la ejecución de una sentencia de un crédito laboral para lograr el pago de éste.²¹⁰

4. La personalidad en el proceso laboral

Según el *Diccionario de la Lengua Española*, la palabra "personalidad" tiene, entre otras, las siguientes acepciones: "Diferencia individual que constituye a cada persona y la distingue de otra", y "Conjunto de características o cualidades originales que destacan en algunas personas".²¹¹ Jurídicamente,²¹²

²⁰⁹ Cfr. Santos Azuela, Héctor, "Derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción", *op. cit.*, p. 248.

²¹⁰ Cfr. Marquet Guerrero, Porfirio, *Derecho procesal del trabajo*, *op. cit.*, pp. 172-173.

²¹¹ "Personalidad", en <http://dle.rae.es/?id=Sjblp9U>, consultado el 16 de mayo de 2018.

²¹² Cfr. Arellano García, Carlos, *Teoría general del proceso*, *op. cit.*, pp. 199 y 217; Briseño Sierra, Humberto, *Derecho procesal*, vol. II, 2a. ed., México, Oxford University Press, 1999, p. 1080; Gómez Lara, Cipriano, *Teoría general del proceso*, *op. cit.*, pp. 261-262; "Personalidad de los

por personalidad se entiende el conjunto de los atributos jurídicos de que goza una persona; en relación con el proceso, es la aptitud legal de un sujeto de derechos y obligaciones para actuar válidamente en el proceso como actor, demandado, tercero o representante.

El artículo 689 de la LFT indica que son partes en el proceso laboral "las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones". A su vez, el numeral 691 de la propia normativa otorga capacidad a los menores, sin necesidad de autorización; sin embargo, si no están asesorados en juicio, la Junta debe solicitar la intervención de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), lo cual también aplica tratándose de presuntos beneficiarios de algún trabajador fallecido.

En materia de trabajo, la comparecencia a juicio puede realizarse directamente o a través de apoderado autorizado legalmente; el artículo 692, en cuatro fracciones, prevé que el apoderado de persona física acredite su personalidad en juicio mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y dos testigos, sin necesidad de ratificación ante la Junta. Asimismo, los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, acreditarán ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional, o que cuentan con carta de pasante vigente, expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión.

Litigantes", en Pallares, Eduardo, *Diccionario de derecho procesal civil*, op. cit., p. 503; Torres Díaz, Luis Guillermo, *Teoría general del proceso*, op. cit., p. 173.

El apoderado de persona moral acredita su personalidad con testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder tiene autorización legal para ello. En cuanto a los requisitos que debe cumplir ese testimonio, la Segunda Sala de la Suprema Corte señaló que, en el caso de las sociedades mercantiles, debe acudirse al artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, según el cual será necesario que "en el instrumento respectivo conste la denominación o razón social de la sociedad, domicilio, duración, importe del capital social y objeto de la misma, las facultades que conforme a sus estatutos correspondan al órgano que acordó el otorgamiento del poder y, si el poder se otorgare por conducto de una persona distinta a los órganos de representación de la sociedad, deberá quedar acreditado que dicha persona tiene facultades para ello".²¹³

Por su parte, los representantes sindicales acreditan su personalidad "con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante".²¹⁴

Cabe hacer notar que el objeto de la representación dentro del procedimiento laboral consiste en facilitar la participación del interesado en el

²¹³ Tesis 2a./J. 85/2000, de rubro: "PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. REQUISITOS QUE DEBE SATISFACER EL TESTIMONIO NOTARIAL RESPECTIVO, TRATÁNDOSE DE SOCIEDADES MERCANTILES." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XII, septiembre de 2000, p. 112. Registro: 191096.

²¹⁴ Cfr. Santos Azuela, Héctor, "Derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción", *op. cit.*, pp. 248-249.

desarrollo de la contienda, a fin de garantizar la seguridad jurídica de los contendientes.²¹⁵

Cabe recordar la figura del litisconsorcio,²¹⁶ que es la intervención de varios actores y varios demandados —por voluntad propia o por disposición de la ley— en el proceso, por tener intereses comunes en éste. Cuando hay varios actores, el litisconsorcio se conoce como *activo*, mientras que, cuando los demandados son múltiples, el litisconsorcio es *pasivo*. Se habla también del litisconsorcio *voluntario* y del *necesario*; el primero se presenta cuando varias personas deciden litigar unidas como actores o demandados, sin que exista obligación legal para ello, en tanto que el litisconsorcio necesario deriva de la ley, que puede imponer la obligación de la comparecencia tanto de varios actores como de varios demandados, caso en que no podría dictarse sentencia válida y eficaz, si no se ha oído a todas las personas a quienes afectan las cuestiones jurídicas ventiladas en el proceso.

Según el ordenamiento laboral mexicano, cuando dos o más personas opongan la misma excepción en el mismo proceso, deben litigar unidas a través de una representación común, salvo que los litigantes cuenten con

²¹⁵ Cfr. Tesis III. I o. T. J/77 (9a.), de rubro: "PERSONALIDAD. PARA EL ACREDITAMIENTO DE APODERADO DE PERSONA MORAL EN LOS JUICIOS LABORALES SÓLO DEBEN TOMARSE EN CUENTA LAS REGLAS QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro I, octubre de 2011, t. 3, p. 1553. Registro: 160803.

²¹⁶ Cfr. Arellano García, Carlos, *Teoría general del proceso*, op. cit., p. 202; De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 248. Dorantes Tamayo, Luis, op. cit., p. 296; Gómez Lara, Cipriano, *Teoría general del proceso*, op. cit., p. 347; "Litisconsorcio Necesario" y "Litisconsorcio Voluntario", en Pallares, Eduardo, *Diccionario de derecho procesal civil*, op. cit., pp. 546 y 548; Vizcarra Dávalos, José, *Teoría general del proceso*, op. cit., pp. 192-193.

intereses opuestos. En el caso del litisconsorcio de los actores, el nombramiento de su representante común se señalará en el escrito de demanda o en la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.²¹⁷ En el caso de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia inicial. Pero, si el nombramiento no se realiza dentro de los términos señalados en la ley, lo hará la JCA, escogiendo al representante de entre los interesados.²¹⁸

Sin embargo, para simplificar y dar sencillez e informalidad al procedimiento laboral con respecto a las disposiciones sobre capacidad y personalidad, el legislador adicionó la figura del representante legal. Las Juntas pueden tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o, en su caso, de los sindicatos, cuando de los documentos exhibidos se desprenda que, efectivamente, representan a la parte interesada. Asimismo, el poder puede otorgarse mediante comparecencia ante las Juntas del lugar de la residencia, para ser representados ante todas las autoridades laborales. En tal caso, la personalidad se acreditará con copia certificada expedida para tal efecto, según los artículos 693 y 694 de la LFT.²¹⁹

5. La capacidad en el proceso laboral

En el derecho procesal, la capacidad se entiende como la aptitud de la persona para figurar como tal en el proceso, a título personal o en repre-

²¹⁷ Cfr. Santos Azuela, Héctor; "Derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción", *op. cit.*, p. 249.

²¹⁸ Cfr. De Buen L., Néstor; *Derecho procesal del trabajo*, *op. cit.*, p. 248.

²¹⁹ Cfr. Santos Azuela, Héctor; "Derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción", *op. cit.*, p. 250.

sentación de otro.²²⁰ El artículo 1, párrafo primero, del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal (hoy Ciudad de México) dispone: "Sólo puede iniciar un procedimiento judicial o intervenir en él, quien tenga interés en que la autoridad judicial declare o constituya un derecho o imponga una condena y quien tenga el interés contrario." Además, los interesados pueden promover por cuenta propia o a través de representantes o apoderados, o el Ministerio Público y quienes puedan intervenir en casos especiales, de acuerdo con la ley.

Los sujetos de las relaciones procesales deben tener tres tipos de capacidad: a) para ser parte; b) para comparecer válidamente en el juicio; y c) de pedir en juicio, conocida como *ius postulandi*.²²¹

La regla general sobre la capacidad para ser parte en el proceso laboral se ubica en el artículo 689 de la LFT. También hay que tener en cuenta que es posible que un ente sin personalidad jurídica sea parte en un proceso, como sucede con una coalición de trabajadores, que puede promover una huelga en relación con las causales previstas en el artículo 450 de la LFT, que no tengan que ver con la celebración, cumplimiento o revisión de los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley.²²²

Respecto a la capacidad de los menores trabajadores, el artículo 691 de la LFT establece que podrán comparecer libremente a juicio, sin necesitar autorización. En el supuesto de que el menor trabajador no estuviera

²²⁰ *Idem*.

²²¹ *Ibidem*, pp. 250-251.

²²² Cfr. De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 226.

asesorado en juicio, la Junta requerirá la intervención de la PROFEDET,²²³ que en su caso designará representante para los menores trabajadores de 16 años. Por lo anterior, De Buen opina que dichos trabajadores tienen capacidad procesal, porque pueden acudir a juicio por sí mismos, aunque deban contar con el apoyo de la PROFEDET, si aún no tuvieran representación en el proceso.²²⁴

²²³ Cfr. Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Derecho del trabajo. Parte general, op. cit.*, pp. 230-231.

²²⁴ De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo, op. cit.*, p. 229.

1. La jurisdicción en materia laboral

La jurisdicción se explica como la potestad del Estado-juzgador de garantizar la seguridad y la justicia social a través del derecho, así como el territorio donde un tribunal del trabajo ejerce sus facultades, como se desprende de los artículos 28, fracción III, 512-B, 512-A, 698 y 699 de la LFT. La jurisdicción puede ser federal o local; en el primer caso, es la que ejercen los tribunales laborales en cuanto a asuntos que atañen a toda la Nación, como lo revelan los numerales 265, 405, 407, 527, fracción II, inciso 3, 539-A y 700, fracción III, de la ley citada; en cuanto a la local, es la ordinaria, que se ejerce porque los puntos en litigio entrañan un interés particular; como se advierte de los artículos 405, 407, 512-F, 529, fracción IV y 539-B de la ley.²²⁵

²²⁵ "Jurisdicción", "Jurisdicción federal" y "Jurisdicción local", en Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, op. cit., p. 89.

En México, la jurisdicción en materia laboral se integra por las Juntas Federales y Locales de Conciliación, y de Conciliación y Arbitraje. Las JC también pueden ser permanentes o accidentales, pero en principio son reglamentadas como instancias de avenencia potestativa de los trabajadores.²²⁶

2. La competencia

La Real Academia Española señala que la palabra "competencia" deriva del latín *competentia*, que significa "pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado".²²⁷ En el derecho procesal, significa la aptitud que el orden jurídico otorga a los órganos del Estado para que ejerzan válidamente determinados derechos y cumplan ciertas obligaciones, vinculadas con el ejercicio de la función jurisdiccional.

Se trata de una aptitud porque sólo las leyes pueden determinar que un órgano estatal sea *apto* para ejercer derechos y cumplir obligaciones. Por lo demás, la competencia no es inseparable de la jurisdicción; ésta puede existir sin aquélla. Es decir, todo Juez tiene jurisdicción, pero puede no tener competencia para conocer de un asunto determinado. A ello se debe la definición clásica de Couture: "La competencia es una medida de jurisdicción."²²⁸

²²⁶ Cfr. Santos Azuela, Héctor, "Derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción", *op. cit.*, pp. 251-252.

²²⁷ "Competencia", en <http://dle.rae.es/?id=A0fanvT|A0gTnnL>, consultado el 2 de mayo de 2018.

²²⁸ Couture, Eduardo J., *Fundamentos del derecho procesal civil*, 3a. ed., Buenos Aires, Depalma, 1993, p. 29.

a. Clasificación de la competencia en materia de trabajo

La competencia en materia laboral puede clasificarse del siguiente modo:²²⁹

1. *Objetiva y subjetiva*: la primera corresponde al órgano, mientras que la segunda, a su titular. Los órganos son JCA, aunque excepcionalmente puedan intervenir el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, integrado para la imposición de sanciones a los representantes de trabajadores y patrones, y regulado por el artículo 674 de la LFT. La competencia subjetiva se actualiza de modo negativo; no puede invocarse por vía de excepción ni de recusación. El artículo 708 de la LFT admite que los representantes dejen de conocer de un asunto por excusa, si bien acepta la denuncia de parte en caso de que aquélla no se produzca, pese a ser procedente.
2. *Federal y local*: La competencia federal se fija en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional. Por tanto, el resto de las materias es de competencia local. Así se acuñó la fórmula de que habrá de entenderse local todo lo que no sea de competencia federal.²³⁰ Según el artículo 698 de la LFT, compete a las "Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales". A su vez

²²⁹ Cfr. De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 186-193.

²³⁰ Cfr. Santos Azuela, Héctor, "Derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción", op. cit., pp. 252-253.

—indica el propio artículo—, "La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado A, fracción XXXI, de la Constitución Política y 527 de esta Ley". En resumen, las JCA conocerán de los conflictos laborales que no sean de la competencia de la JFCA; dicha competencia se fija por exclusión.²³¹

3. *Entre un órgano administrativo y uno jurisdiccional*: se ha sostenido que puede producirse una cuestión competencial entre un órgano administrativo y uno jurisdiccional; en la tesis 4a. XXII/94,²³² la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte indicó que de la interpretación gramatical de los artículos 698 y 705 de la LFT, se concluía que las cuestiones competenciales que regulan sólo ocurren entre tribunales u órganos jurisdiccionales; pero ello sería jurídicamente inaceptable en el caso del registro de una organización sindical, caso en el cual las JLCA y la STPS, en su respectivo ámbito de competencia, están obligadas a efectuar el registro; no hacerlo implicaría dejar a los promoventes en estado de indefensión, aparte de que vulneraría el artículo 368 de la LFT. Así, en el evento del registro de organizaciones sindicales, el conflicto competencial y el procedimiento respectivo también se dan válidamente, aunque intervengan un órgano jurisdiccional y una autoridad administrativa. De Buen agrega que la Corte no precisó quién

²³¹ Cfr. Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 68.

²³² De rubro: "CONFLICTO COMPETENCIAL. PUEDEVALIDAMENTE DARSE ENTRE UN ORGANO JURISDICCIONAL Y UNO ADMINISTRATIVO. (REGISTRO DE ORGANIZACIONES SINDICALES)." *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. XIV, noviembre de 1994, p. 211. Registro: 207674.

decidiría finalmente la competencia, aunque cabría suponer que sería el propio Alto Tribunal.²³³

4. *Por materia*: desde este punto de vista, para efectos de eficacia, tanto en el marco local como en el federal, las Juntas se dividen y conocen por diferentes materias; en la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 constitucional, y en el artículo 537 de la LFT, se señala que, entre las principales materias de carácter federal, se encuentran: la rama textil, la eléctrica, la cinematográfica, la hulera, la azucarera, la minera, la metalúrgica y siderúrgica, así como la vidriera, la automotriz y la de ferrocarriles.²³⁴
5. *Por razón del territorio*: es la facultad del Tribunal del trabajo "para conocer de un asunto conforme a la jurisdicción que ejerce".²³⁵ El artículo 700 de la LFT señala cómo se rige la competencia por razón del territorio:
 - a) En los conflictos individuales, el actor puede escoger entre:
 - a) La Junta del lugar de celebración del contrato; b) La Junta del domicilio del demandado; y c) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta del último de ellos.
 - b) En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la JFCA, en los términos del artículo 606 de la LFT; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

²³³ Cfr. De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 191.

²³⁴ Cfr. Santos Azuela, Héctor, "Derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción", op. cit., pp., p. 253.

²³⁵ "Competencia por razón del territorio", en Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, op. cit., p. 41.

- c) Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;
- d) En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y
- e) Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio de éste.

En cuanto al inciso a), se colige que el legislador no definió si por actor debía entenderse a un sujeto específico de la relación laboral; esto es, la parte obrera o patronal, de modo que no es válido inferir que la optatividad sólo pueda beneficiar a la parte trabajadora, pues no debe distinguirse donde el legislador no quiso hacerlo.²³⁶

Por otra parte, la Segunda Sala de la Suprema Corte determinó que la sola elección del accionante determina la competencia territorial; aun cuando en el contrato de trabajo se hubiera pactado someter cualquier controversia a los tribunales de un determinado Estado, la estipulación relativa no tendrá efectos, por implicar renuncia de derechos consignados en las normas de trabajo, en términos del artículo 5o., fracción XIII, de la LFT, y dado que las normas que rigen la distribución de competencias en los juicios laborales, son de orden público y de observancia obligatoria, de acuerdo con el artículo 686 de la ley señalada, que prevé la sustan-

²³⁶ Tesis I.II o.T.17 L, de rubro: "COMPETENCIA POR RAZÓN DE TERRITORIO EN MATERIA LABORAL. LA OPTATIVIDAD DEL ACTOR DE ELEGIR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LA SUSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO, NO ES EXCLUSIVA DE LA PARTE OBRERA (INTERPRETACIÓN LITERAL DE LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 700 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXII, septiembre de 2010, p. 1212. Registro: 163866.

ciación y decisión del procedimiento laboral en los términos precisados por la propia ley.²³⁷

Según una tesis aislada, la Comisión Federal de Electricidad tiene oficinas, instalaciones o establecimientos para desarrollar sus actividades en diversas entidades del país; sin embargo, cuando es demandada en un juicio laboral, y a efecto de fijar la competencia territorial de la Junta, debe considerarse el domicilio que dicho organismo tenga en la entidad federativa donde el trabajador prestó sus servicios, que es donde se generó la obligación cuyo cumplimiento se reclama, porque es ahí donde la demandada puede hacer frente a las acciones intentadas en su contra, al concentrarse en ese lugar la documentación relativa al accionante, con lo cual aquélla podrá enfrentar los reclamos.²³⁸

b. Incompetencia

Es nulo todo lo actuado por las Juntas que sean incompetentes, después de haberse dictado el auto de admisión de la demanda. En tal virtud, si una Junta se declara incompetente, remitirá el expediente a la que se estime competente antes de que se produzca la audiencia de desahogo

²³⁷ Tesis 2a. XI/96, de rubro: "COMPETENCIA LABORAL POR TERRITORIO. ES DE ORDEN PUBLICO, IRRENUNCIABLE Y DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA (ARTICULO 700, FRACCION II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)." *Ibidem*, t. III, febrero de 1996, p. 264. Registro: 200649.

²³⁸ Tesis (IX Región) 1o.3 L (10a.), de título y subtítulo: "TRABAJADORES DE LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. PARA DETERMINAR LA COMPETENCIA POR RAZÓN DE TERRITORIO DE LA JUNTA ANTE LA QUE HAN DE PRESENTAR SU DEMANDA, DEBE CONSIDERARSE EL DOMICILIO EN EL QUE PRESTARON SUS SERVICIOS." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 43, junio de 2017, t. IV, p. 3030. Esta tesis se publicó el viernes 2 de junio de 2017 a las 10:08 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2014428.

de pruebas. Si la Junta que se estima competente, a su vez, se declara incompetente, turnará los autos a la autoridad habilitada que deba decidir a este respecto. El legislador previene que, en materia de trabajo, las cuestiones de incompetencia sólo podrán tramitarse por declinatoria al iniciar el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, habida cuenta que la negativa de la relación de trabajo no podrá considerarse como excepción de incompetencia. En tal virtud, el patrón que promueva la falta de competencia no quedará eximido de la carga de contestar la demanda, so pena de tenerlo por confeso.²³⁹

Por tanto, se desconoce la vía inhibitoria por la cual el interesado se dirige ante el juzgador que considera competente, para que exija al que se reputa incompetente que se abstenga de conocer del asunto y que le remita el expediente de inmediato. En cambio, la vía declinatoria se interpone ante la Junta que se considera incompetente, exigiendo que no conozca del asunto y que remita los autos a la Junta competente.²⁴⁰

3. Impedimentos y excusas

Impedimento —de *impedimentum*— significa "obstáculo, embarazo o estorbo para algo".²⁴¹ Para efectos de este trabajo, se traduce en la circunstancia o circunstancias que impiden al juzgador conocer de un asunto, porque

²³⁹ Cfr. Santos Azuela, Héctor, "Derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción", *op. cit.*, pp. 253-254.

²⁴⁰ *Idem.*

²⁴¹ "Impedimento", en <http://dle.rae.es/?id=L2WfZnQ>, consultado el 16 de mayo de 2018.

hacerlo pondría en duda la imparcialidad con que debe conducirse.²⁴² Por su parte, la excusa es el "motivo o pretexto que se invoca para eludir una obligación o disculpar una omisión",²⁴³ en el derecho laboral, es la obligación de diversas autoridades del trabajo de no conocer de un asunto, por encontrarse en las hipótesis que prevé el artículo 707 de la ley relativa.²⁴⁴

Los artículos 707 y 708 de la LFT señalan:

Artículo 707. Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patronos 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, 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

²⁴² Cfr. Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 89; Portillo Arroyo, Rubén, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 2016, p. 60; "Impedimentos", en Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, op. cit., p. 80.

²⁴³ "Excusa", en <http://dle.rae.es/?id=HDaaQhK|HDahKpU>, consultado el 17 de mayo de 2018.

²⁴⁴ "Excusas", en Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, op. cit., p. 72; Portillo Arroyo, Rubén, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 61; Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 90.

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

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

Artículo 708. Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas, y los auxiliares, no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos a que se refiere el artículo anterior. De no hacerlo incurrirán en la responsabilidad a que se refiere esta Ley.

Este último artículo señala que los representantes y auxiliares no son recusables, pero, según el 710, las partes pueden denunciar a los funcionarios que no se excusen, lo que acaba siendo una recusación.²⁴⁵ El artículo 762 califica de incidental a la excusa. La omisión de excusarse cuando existe un impedimento legal se sanciona con la destitución del auxiliar

²⁴⁵ "Acto tendente a apartar de la intervención en un procedimiento administrativo o judicial a un juez, un testigo o un perito, por su relación con los hechos o con las demás partes." "Recusación", en <http://dle.rae.es/?id=VXnB5Q2>, consultado el 5 de mayo de 2018.

[artículo 645, fracción IV, inciso a)] o de los representantes (artículo 673, fracción I).²⁴⁶

El artículo 709 de la ley se refiere a la calificación y tramitación de las excusas:

Artículo 709. Las excusas se calificarán de plano, y en su tramitación se observarán las normas siguientes:

I. Las instruirán y decidirán:

a) El Presidente de la Junta, cuando se trate del Presidente de una Junta Especial o de la de Conciliación, del Auxiliar o del Representante de los Trabajadores o de los Patrones.

b) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la Junta Federal y el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno 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 lo 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,

²⁴⁶ Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., p. 667.

para que después de oírlo y recibir pruebas de inmediato dicte resolución; y

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

De Buen Unna considera extraño que, según los artículos 762 y 763, deba llevarse a cabo una audiencia incidental para tramitar la excusa, dado que los incidentes responden a cuestiones planteadas por las partes, y no por la Junta. De proceder la recusación, que prohíbe el artículo 708 y permite indirectamente el 710, debería seguirse la vía incidental, pero cuando el funcionario se excusa.²⁴⁷

En cuanto a los impedimentos, el artículo 710 de la LFT señala:

Artículo 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 I 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 III del citado precepto.

Si se comprueba el impedimento se le substituirá en la siguiente forma:

²⁴⁷ *Ibidem*, p. 668.

- a) El Presidente de la Junta por el Secretario General de mayor antigüedad;
- b) El Presidente de la Junta Especial por el Auxiliar de la propia Junta, y éste por el Secretario;
- c) El Presidente de la Junta Permanente de Conciliación por el Secretario de la misma; y
- d) Los representantes de los trabajadores y de los patrones por sus respectivos suplentes.

Independientemente de la sustitución, el funcionario impedido será sancionado, en los términos previstos en la fracción IV del artículo 709 de esta Ley.

Según el artículo 711, el procedimiento "no se suspenderá mientras se tramite la denuncia de impedimento". De acuerdo con el artículo 763, cuando se promueve un incidente de falta de personalidad en una audiencia o diligencia, debe sustanciarse y resolverse de inmediato; pero, en los casos de nulidad, competencia, acumulación y excusas, debe señalarse una audiencia incidental en la cual se resuelva el incidente, para luego seguir con el procedimiento, lo cual implica una suspensión.²⁴⁸

El laudo carece de validez cuando la persona que firmó tanto el acta de votación como el laudo reclamado "por excusa", en sustitución de un representante de la Junta, no acredita que tuviera facultades para ello.²⁴⁹

²⁴⁸ *Ibidem*, p. 669.

²⁴⁹ Tesis I.9o.T.145 L, de rubro: "LAUDO. CARECE DE VALIDEZ CUANDO LA PERSONA QUE LO FIRMÓ 'POR EXCUSA' EN SUSTITUCIÓN DE UN REPRESENTANTE DE LA JUNTA, NO ACREDITA QUE TUVIESE ESAS FACULTADES." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVI, julio de 2002, p. 1329. Registro: 186528.

4. Actuación de las Juntas

La actuación de las JCA se regula en los artículos 712 a 732 de la LFT.

Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social del lugar donde labora o laboró, en su escrito inicial de demanda precisará, cuando menos, el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo, así como la actividad a la que se dedica el patrón. La sola presentación de la demanda en estos términos interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador. Esto patentiza la intención del legislador de evitar que el trabajador quede indefenso por desconocer la identidad de su patrón, permitiéndole ejercer su derecho de acción y ordenándose el emplazamiento con el propósito de que la persona responsable de la fuente de trabajo comparezca al procedimiento.²⁵⁰ Según el Pleno en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, si se desconoce la identidad del patrón propietario o responsable del centro de trabajo, la Junta debe ordenar investigarla, como regla general, una vez agotada la tramitación; es decir, cerrada la instrucción y antes de la emisión del laudo, sin que ello implique violar el derecho de audiencia del demandado.²⁵¹

²⁵⁰ Cfr. Tesis 2a./J. 98/2000, de rubro: "CONDENA EN CONTRA DE LA FUENTE DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE CUANDO SE IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN, DEBIENDO LA JUNTA LABORAL, EN USO DE SUS FACULTADES PARA MEJOR PROVEER, ORDENAR LAS PROVIDENCIAS NECESARIAS PARA DETERMINAR LA IDENTIDAD DE AQUÉL." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XII, diciembre de 2000, p. 272 Registro: 190735.

²⁵¹ Tesis PC.IV.L. J/8 L (10a.), de título y subtítulo: "PATRÓN PROPIETARIO O RESPONSABLE DEL CENTRO DE TRABAJO. CUANDO SE DESCONOCE SU IDENTIDAD, LA JUNTA DEBE ORDENAR SU INVESTIGACIÓN UNA VEZ AGOTADA LA INSTRUCCIÓN Y PREVIO AL DICTADO DEL LAUDO." *Gaceta del Semanario Judicial de la*

Si no es posible emplazar al patrón en el lugar que el trabajador proporcione en su demanda, la Junta deberá requerir a cualquier autoridad, o persona pública o privada, para que proporcione el domicilio del demandado, así como ordenar cualquier otro tipo de diligencia hasta lograr el emplazamiento. Lo anterior responde a que en México son obligatorias las leyes de protección de datos personales, de modo que imponer al trabajador la carga de investigar un domicilio diverso equivaldría a obligarlo a lo imposible, toda vez que las dependencias que tienen esa información no la proporcionarían a particulares, sino sólo por requerimiento de una autoridad.²⁵²

Cuando el trabajador demanda a más de un patrón, debe hacer lo que señala el artículo 712 de la ley respecto de todos. Cuando no haya podido emplazarse a todos los demandados señalados en el escrito inicial, por no haberse proporcionado su domicilio o no ser el correcto, la Junta competente, en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y

Federación, Décima Época, Libro 33, agosto de 2016, t. III, p. 2045. Esta tesis se publicó el viernes 5 de agosto de 2016 a las 10:05 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 8 de agosto de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2012196.

²⁵² Tesis (IV Región) 1o. J/12 (10a.), de título y subtítulo: "EMPLAZAMIENTO AL JUICIO LABORAL SI EL TRABAJADOR MANIFIESTA QUE EL DOMICILIO EN DONDE NO PUDO EMPLAZARSE AL DEMANDADO ES EL ÚNICO QUE CONOCE, EN RESPECTO A SU DERECHO HUMANO DE ACCESO A LA JUSTICIA, LA JUNTA DEBE AUXILIARLO EN LA INVESTIGACIÓN DE UNO DIVERSO, CON EL REQUERIMIENTO A CUALQUIER AUTORIDAD O PERSONAS PÚBLICAS O PRIVADAS Y LAS DILIGENCIAS NECESARIAS PARA ESE EFECTO." *Ibidem*, Libro 35, octubre de 2016, t. IV, p. 2556. Esta tesis se publicó el viernes 28 de octubre de 2016 a las 10:28 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 31 de octubre de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2012953.

admisión de pruebas inicial a la que haya citado a las partes, fijará de oficio una nueva fecha para su celebración, requiriendo en ese acto a la actora para que proporcione, en un término de 3 días hábiles, el domicilio del o de los demandados que no pudieron ser emplazados; si no proporciona el o los domicilios correctos, se tendrá por no interpuesta la demanda contra quien no haya podido ser emplazado, y se continuará la tramitación del juicio con el o los patrones emplazados legalmente.²⁵³

En las audiencias que se celebren, se requerirá que las partes, o sus representantes o apoderados, se encuentren presentes físicamente, salvo disposición en contrario de la Ley. Independientemente de lo anterior, las audiencias deben llevarse a cabo siempre, incluso sin la comparecencia de las partes, pues la propia ley prevé las consecuencias de la ausencia de alguna de aquéllas. La falta de las partes no permite archivar el expediente hasta nueva promoción, o señalar nueva fecha para la audiencia, a menos que ello se deba a una notificación mal practicada.²⁵⁴

²⁵³ Cfr. Tesis 2a./J. 98/2013 (10a.), de título y subtítulo: "EMPLAZAMIENTO AL JUICIO LABORAL. PROCEDIMIENTO A SEGUIR POR LA JUNTA CUANDO SE SEÑALA MÁS DE UN DEMANDADO Y ALGUNO O ALGUNOS DE ELLOS NO PUDIERON SER EMPLAZADOS." *Ibidem*, Décima Época, Libro XXIII, agosto de 2013, t. 2, p. 794. Registro: 2004225. Véase también la Tesis 2a./J. 126/2016 (10a.), de título y subtítulo: "EMPLAZAMIENTO AL JUICIO LABORAL. PROCEDIMIENTO A SEGUIR POR LA JUNTA CUANDO NO LO LOGRA REALIZAR EN EL DOMICILIO DESIGNADO POR EL ACTOR TRATÁNDOSE DE UN SOLO DEMANDADO." *Ibidem*, Libro 36, noviembre de 2016, t. II, p. 1364. Esta tesis se publicó el viernes 18 de noviembre de 2016 a las 10:29 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del martes 22 de noviembre de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2013079.

²⁵⁴ Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., p. 673.

Las actuaciones de las Juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que la LFT no disponga otra cosa.

La Segunda Sala de la Suprema Corte ha resuelto que la nulidad no procede por el hecho de que una audiencia se celebre en un horario distinto del señalado.²⁵⁵

Los días hábiles son todos los del año, salvo sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que la Junta suspenda sus labores. A su vez, son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, salvo en el caso del procedimiento de huelga, en el cual todos los días y horas son hábiles.

Los Presidentes de las Juntas, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, pueden habilitar los días y horas inhábiles para la práctica de diligencias, cuando haya causa justificada, expresando claramente cuál es ésta y las diligencias que deban practicarse. Aunque se trata de una facultad discrecional de los Presidentes y auxiliares, ello no implica que no deban especificar las razones para habilitar días y horas; sin embargo, la invalidez o insuficiencia de las razones, que pueden generar sanciones al funcionario que los habilitó, no entraña la nulidad de las actuaciones.²⁵⁶ Ahora bien, la autoridad responsable, al dictar el laudo reclamado en día inhábil, contraviene los

²⁵⁵ Cfr. Tesis 2a./J. 48/99, de rubro: "AUDIENCIA DE LEY EN EL JUICIO LABORAL. SU REALIZACIÓN A UNA HORA DISTINTA A LA SEÑALADA EN EL ACUERDO RESPECTIVO CONSTITUYE UN HECHO QUE PUEDE SER PLANTEADO COMO UNA VIOLACIÓN AL PROCEDIMIENTO EN EL AMPARO DIRECTO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. IX, junio de 1999, p. 36. Registro: 193836.

²⁵⁶ Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., 2017, p. 677.

artículos 714 y 715 de la LFT; el primero establece que las actuaciones de las Juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que la ley no disponga otra cosa, mientras que el segundo señala que son días hábiles todos los del año, con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que la Junta suspenda sus labores. Asimismo, el artículo 717 del ordenamiento invocado dispone, en lo conducente, que los presidentes de las Juntas pueden habilitar días y horas inhábiles para practicar diligencias, cuando haya causa justificada, expresando cuál es ésta y las diligencias que deban practicarse; si no se precisan estas circunstancias, el laudo reclamado es nulo.²⁵⁷ Igualmente, si la responsable engrosa el laudo reclamado el 2 de noviembre ("Día de muertos"), infringe los indicados artículos 714 y 715 de la ley y, por ende, conculca la garantía de legalidad consagrada por los artículos 14 y 16 constitucionales.²⁵⁸

La audiencia o diligencia iniciada en día y hora hábil podrá continuar hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. Si se suspende, deberá continuarse el siguiente día hábil; la razón de la suspensión se hará constar en autos. Esto significa que la Junta tiene facultad discrecional para continuar una diligencia en horas inhábiles, siempre que haya justificación plena. No hay discrecionalidad alguna en la obligación

²⁵⁷ Cfr. Tesis XI.2o.34 L, de rubro: "LAUDO DICTADO EN DÍA INHÁBIL NO HABILITADO. ES NULO, ATENDIENDO A LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 714, 715 Y 717 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XV, mayo de 2002, p. 1243. Registro: 186918.

²⁵⁸ Cfr. Tesis VII.2o.A.T.45 L, de rubro: "LAUDO ENGROSADO EL DOS DE NOVIEMBRE (DÍA DE MUERTOS). DEBE CONSIDERARSE ILEGAL." *Ibidem*, t. XII, diciembre de 2000, p. 1399. Registro: 190748.

de continuar la diligencia el día hábil siguiente.²⁵⁹ Además, si la Junta la detiene la audiencia dentro del horario establecido, para reanudarla en fecha diversa, estando presentes las partes y patentizando con ello su anuencia al diferimiento, y luego, en la de continuación, a la que también asisten, no hacen objeción alguna, ninguno de sus derechos se habrá transgredido.²⁶⁰

Cuando la práctica de alguna diligencia no se lleve a cabo en la fecha señalada, la Junta hará constar en autos la razón por la cual no se practicó, y señalará, en el mismo acuerdo, el día y la hora en que tendrá lugar.

Las audiencias serán públicas, aunque la Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando así lo exijan el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, salvo las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, que deberán ser firmadas por las personas que intervinieron en ellas, siempre que quieran y sepan hacerlo. Cuando algún integrante de la Junta no firme las actas de las diligencias en las que estuvo presente, se entenderá que está conforme con ellas; sin embargo, para tenerlo por conforme, es precisa la certificación, por parte del secretario de la Junta, que haga constar la causa por la que no aparece la firma respectiva, o que efectivamente dicho integrante se rehusó a firmar,

²⁵⁹ *Idem.*

²⁶⁰ Cfr. Tesis I.5o.T.59 L, de rubro: "AUDIENCIA, PROLONGACION Y POSTERGACION DE LA CONVALIDACION EN MATERIA LABORAL." *Ibidem*, t. III, mayo de 1996, p. 597. Registro: 202366.

habiendo estado presente en la audiencia.²⁶¹ Se entregará copia autógrafa de las actas de las audiencias a cada una de las partes comparecientes.

El Pleno del Alto Tribunal manifestó que para dotar de validez a los actos y resoluciones jurisdiccionales, e identificar al funcionario que intervino en su emisión, basta con que éste firme o rubrique el documento, siempre que su nombre, apellidos y cargo sean identificables en diverso apartado de la resolución o del expediente de que se trate.²⁶²

Las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante las Juntas, se harán bajo protesta de decir verdad, y bajo apercibimiento de las penas que conlleva declarar falsamente ante la autoridad. Asimismo, las declaraciones de peritos en derecho se rendirán bajo protesta de decir verdad, sin que se requiera apercibimiento alguno.

La Junta debe expedir, a la parte solicitante, copia certificada de cualquier documento o constancia que obre en el expediente, y también deberá

²⁶¹ Cfr. Tesis XXVIII.2 L, de rubro: "ACTAS DE LAS AUDIENCIAS CELEBRADAS POR UNA JUNTA LABORAL. EL SECRETARIO DEBE CERTIFICAR LOS MOTIVOS POR LOS CUALES UNO DE SUS INTEGRANTES OMITIÓ FIRMARLAS." *Ibidem*, t. XX, septiembre de 2004, p. 1713. Registro: 180738.

²⁶² Cfr. Tesis P/J. 7/2015 (10a.), de título y subtítulo: ACTOS Y RESOLUCIONES JURISDICCIONALES. PARA DOTARLOS DE VALIDEZ E IDENTIFICAR AL FUNCIONARIO QUE INTERVIENE EN SU EMISIÓN, BASTA CON QUE ÉSTE IMPRIMA SU FIRMA O RÚBRICA EN EL DOCUMENTO, SIEMPRE QUE SU NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO PUEDAN IDENTIFICARSE EN DIVERSO APARTADO DE LA RESOLUCIÓN O DEL EXPEDIENTE DE QUE SE TRATE, INCLUSIVE POR OTROS MEDIOS. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 17, abril de 2015, t. I, p. 5. Esta tesis se publicó el viernes 10 de abril de 2015 a las 9:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 13 de abril de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2008788.

certificar la copia fotostática que exhiban las partes de algún documento o constancia que aparezca en autos, previo cotejo con el original. Para que una copia certificada por la JCA tenga validez plena y se considere documento público, en términos del artículo 795 de la LFT, debe autorizarse por un funcionario investido de fe pública, y siempre que se trate de actuaciones y documentos que obren en el expediente, relacionado con algún asunto de que conoce la autoridad laboral.²⁶³

El Pleno de la JCA o el de las JLCA, podrá acordar la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas que incluyan los sistemas necesarios para la consulta y actuación de las partes en los procedimientos establecidos en el Título Catorce de la LFT. También podrá acordar que los expedientes concluidos definitivamente se den de baja, previa certificación de su microfilmación o conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico-científico que permita su consulta.

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, y enseguida practicará las investigaciones del caso y, en forma incidental, tramitará de inmediato la reposición de los autos. Sin embargo, ante la ausencia de disposición expresa relativa al término para promover el incidente de reposición de autos, se acude al artículo 17 de la LFT; de este modo, debe

²⁶³ Cfr. Tesis XX.52 L, de rubro: "COPIAS CERTIFICADAS EXPEDIDAS POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. REQUISITOS QUE DEBEN LLENAR PARA QUE TENGAN PLENA VALIDEZ LAS." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. IV, julio de 1996, p. 382. Registro: 201878.

estarse al plazo genérico de tres días previsto en el artículo 735, término que deberá tomarse en cuenta para promover el incidente, a partir de que el afectado tenga conocimiento del extravío o la desaparición del documento; además, al tenor del artículo 726 del ordenamiento mencionado, una vez abierto el incidente, la Junta señalará, dentro de las 72 horas siguientes, día y hora para celebrar una audiencia en la que las partes deberán aportar las constancias y copias que obren en su poder; a fin de reponer los autos faltantes.²⁶⁴

En este último caso, la Junta señalará, dentro de las 72 horas siguientes, día y hora para que tenga lugar una audiencia, en la cual las partes aportarán todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder. La Junta podrá ordenar que se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos, teniendo en cuenta, en su caso, lo dispuesto por el artículo 724 de la LFT.

La Junta hará de oficio la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente, respecto de la desaparición del expediente o actuación, acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo.

Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares pueden imponer correcciones disciplinarias para mantener el orden en el desarrollo de las audiencias o

²⁶⁴ Cfr. Tesis I.6o.T.I I L (10a.), de título y subtítulo: "REPOSICIÓN DE AUTOS EN MATERIA LABORAL.TÉRMINO Y FORMA PARA TRAMITAR EL INCIDENTE RELATIVO." *Ibidem*, Décima Época, Libro VII, abril de 2012, t. 2, p. 1922 Registro: 2000651.

diligencias, y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos. Tales correcciones disciplinarias son:

1. Amonestación;
2. Multa, que no podrá exceder de 100 veces del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el tiempo en que se cometa la violación. Tratándose de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario en un día. No se considera trabajadores a los apoderados; y
3. Expulsión del local de la Junta; la persona que se resista será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública.

Las reformas laborales de 2012 suprimieron del proemio del artículo 729 de la ley la referencia a que las correcciones señaladas tienen un orden, de manera que ahora la autoridad puede elegir la que mejor le parezca. Asimismo, la multa máxima se elevó de siete a cien veces el salario mínimo.²⁶⁵

Cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria puedan constituir la comisión de un delito, la Junta levantará un acta circunstanciada y la turnará al Ministerio Público para los efectos conducentes.

Además, el Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares podrán emplear, conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios para que las personas concurran a las audiencias

²⁶⁵ Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., p. 682.

en las que su presencia es indispensable, o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones. Los medios de apremio son:

1. Multa, que no podrá exceder de 100 veces el salario mínimo general vigente en la Ciudad de México en el tiempo en que se cometió el desacato. Tratándose de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario de un día. No se considerará trabajadores a los apoderados;
2. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y
3. Arresto hasta por treinta y seis horas.

Las correcciones disciplinarias y los medios de apremio se impondrán de plano, sin sustanciación alguna, y deberán estar fundadas y motivadas. Podrán impugnarse en los términos señalados en la LFT. En relación con esto último, dicha ley no prevé algún medio de impugnación para las correcciones disciplinarias; por tanto, si se trata de la imposición de una multa, deberá combatirse mediante el juicio de nulidad, ya sea ante los Tribunales de lo Contencioso Administrativo (en el caso de las Juntas locales) o ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa (en el caso de la JFCA).²⁶⁶

Contra los medios de apremio procede el recurso de reclamación previsto en el artículo 853 de la ley; sin embargo, cuando se trata de un arresto, puede solicitarse directamente el amparo, sin necesidad de promover

²⁶⁶ *Ibidem*, p. 683.

antes el recurso de reclamación, por el riesgo de ser privado de la libertad.²⁶⁷

5. Términos procesales

La regulación de los términos procesales comprende los artículos 733 a 738 de la LFT. Los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento. En los términos, no se computarán los días en que en la Junta deje de actuar conforme al calendario de labores aprobado por el Pleno, así como cuando, por caso fortuito o de fuerza mayor, no puedan llevarse a cabo actuaciones. Los avisos de suspensión de labores se publicarán en el boletín laboral o en los estrados, en su caso. Cuando la práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tengan fijado un término, éste será de tres días hábiles.

Para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales, y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en la LFT.

Cuando el domicilio de la persona demandada esté fuera del lugar de residencia de la Junta, ésta ampliará el término de que se trate, en función de la distancia, a razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días,

²⁶⁷ Cfr. Tesis P/J. 17/98, de rubro: "ARRESTO COMO MEDIDA DE APREMIO. PROCEDE EL AMPARO EN CONTRA DEL AUTO QUE APERCIBE CON SU IMPOSICIÓN, SIN NECESIDAD DE AGOTAR LOS MEDIOS ORDINARIOS DE DEFENSA." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t.VII, febrero de 1998, p. 6. Registro: 196826.

tomando en cuenta los medios de transporte y las vías generales de comunicación existentes.

Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido el derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía. Es decir, al transcurrir el término otorgado a las partes para realizar alguna actividad procesal, el secretario debe dar cuenta a la Junta de las promociones que, en su caso, se hubieran presentado, para que la resolución se dicte de inmediato y continúe con el procedimiento, sin esperar a que las partes lo soliciten o acusen la rebeldía de su contraria.²⁶⁸

6. Notificaciones

Las notificaciones en materia procesal laboral se fundamentan en los artículos 739 a 752 de la LFT. En su primera comparecencia o escrito, las partes deberán señalar domicilio para recibir notificaciones dentro del lugar de residencia de la Junta; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en la LFT. Sin embargo, esto tiene una limitación en el artículo 741, que permite a las partes designar un domicilio nuevo para oír notificaciones.²⁶⁹

²⁶⁸ Cfr. Tesis 2a./J. 146/2010, de rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE LA SOLICITUD DEL TRABAJADOR EN EL SENTIDO DE QUE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ORDENE SU REINSTALACIÓN, CUANDO ÉSTE NO DESAHOGÓ EN EL TÉRMINO DE TRES DÍAS HÁBILES EL REQUERIMIENTO RELATIVO A MANIFESTAR SU ACEPTACIÓN O RECHAZO." *Ibidem*, t. XXXIII, enero de 2011, p. 897. Registro: 163076.

²⁶⁹ Cfr. Tesis 2a./J. 30/2016 (10a.), de título y subtítulo: "NOTIFICACIONES PERSONALES EN EL JUICIO LABORAL. DEBEN REALIZARSE POR BOLETÍN O POR ESTRADOS LAS SUBSECUENTES A LA RESOLUCIÓN QUE DECLARA PROCEDENTE EL INCIDENTE

También deberán señalar el domicilio del demandado para recibir notificaciones, o el último lugar donde el trabajador prestó sus servicios. La notificación es personal y se diligenciará conforme al artículo 743 de la LFT. De esto derivan dos vías para determinar el lugar donde debe llevarse a cabo el emplazamiento al patrón: a) en el primer supuesto se trata del domicilio "oficial" del demandado; es decir, donde reside con el ánimo de permanecer en él o donde está el asiento principal de sus negocios, más allá de que el trabajador haya prestado servicios allí; b) en el segundo, se trata del último local o lugar de trabajo donde laboró, pudiendo la empresa no estar ahí, como sería el caso de quien trabajó en el domicilio de un cliente de su patrón o en otros sitios a los que éste lo envió, lo cual no significa que pueda emplazarse ahí al patrón, si no se le ubica en ese lugar.²⁷⁰

La persona que comparezca a juicio como tercero interesado, deberá señalar domicilio para recibir notificaciones dentro del lugar de residencia de la Junta; de no hacerlo, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso.

En caso de que las partes señalen terceros interesados, deberán indicar en su promoción inicial el domicilio de éstos para recibir notificaciones.

DE FALTA DE PERSONALIDAD, RESPECTO DE QUIEN COMPARECIÓ A NOMBRE DE LA PARTE DEMANDADA." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 29, abril de 2016, t. II, p. 1279 Esta tesis se publicó el viernes 8 de abril de 2016 a las 10:08 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 11 de abril de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2011399.

²⁷⁰ Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., p. 688.

Cuando no se haya expresado en la demanda el nombre del patrón o de la empresa donde labora o laboró el trabajador, la notificación personal de aquélla se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 743 de la LFT, en lo conducente, debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el indicado por el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre de éste.

Las notificaciones personales se practicarán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; y las que se realicen en estas condiciones surtirán sus efectos plenamente. Las siguientes notificaciones se harán personalmente:

1. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en él;
2. El auto de radicación del juicio que dicten las JCA en los expedientes que les remitan otras Juntas;
3. La resolución en que la Junta se declare incompetente;
4. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
5. La resolución que ordene reanudar el procedimiento, cuya tramitación estuviera interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
6. El auto que cite a absolver posiciones;
7. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
8. El laudo;
9. El auto que conceda término o señale fecha para la reinstalación del trabajador;
10. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;

11. En los casos a que se refieren los artículos 772 y 774 de la LFT; y
12. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales, a juicio de la Junta; en este supuesto en el que se ubica la notificación de la resolución que decreta la caducidad de la instancia, porque en ella concurren circunstancias especiales, consistentes en la orden de archivo del expediente del juicio laboral anticipadamente; a quien le afecta tal determinación tiene derecho de conocer personalmente esa decisión, por la circunstancia especial que envuelve la resolución a notificar.²⁷¹

La primera notificación personal se hará de conformidad con las siguientes normas:

1. El actuario se cerciorará de 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;
2. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de ella; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entienda la diligencia es representante o apoderado legal de aquélla;
3. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;

²⁷¹ Cfr. Tesis XVI. I o. T. 42 L (10a.), de título y subtítulo: "CADUCIDAD DE LA INSTANCIA EN MATERIA LABORAL. POR SU TRASCENDENCIA, LA NOTIFICACIÓN DEL ACUERDO QUE LA DECRETA DEBE HACERSE PERSONALMENTE." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 42, mayo de 2017, t. III, p. 1879. Esta tesis se publicó el viernes 26 de mayo de 2017 a las 10:31 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2014360.

4. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona mayor de edad que se encuentre en la casa o local; y si éstos estuvieren cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada; nótese que el citatorio debe dejarse a alguna persona mayor de edad que se encuentre en el propio domicilio, y no a alguien ajeno a éste; en todo caso, la diligencia deberá practicarse en otro momento, hasta encontrar a alguien mayor de edad para ubicar a la persona buscada, a la cual, en caso de no encontrar al directamente interesado, sí podrá dejársele el citatorio;²⁷²
5. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare 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, adjuntando una copia de la resolución; y
6. En el caso del artículo 712 de la LFT, 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 indicados, el actuario asentará razón en autos, señalando los elementos de convicción en que se apoye.

²⁷² Cfr. Tesis (IV Región) 2o.11 L (10a.), de título y subtítulo: "NOTIFICACIÓN PERSONAL DEL AUTO DE INICIO DEL JUICIO LABORAL. FORMA EN LA QUE DEBE REALIZARSE CUANDO NO SE ENCUENTRE EN EL DOMICILIO LA PERSONA BUSCADA." *Ibidem*, Libro 26, enero de 2016, t. IV, p. 3365. Esta tesis se publicó el viernes 8 de enero de 2016 a las 10:10 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2010778.

El actuario está obligado a asentar en el acta respectiva, ciertos datos que permitan apoyar su dicho, sin llegar al extremo de expresar las características físicas y demás datos de identificación de la persona con quien se entiende, si ésta se negó a dar su nombre y a decir por qué se encuentra en el lugar.²⁷³

También debe agregar al expediente una copia del citatorio al que se refiere la fracción III del artículo 743 de la LFT.²⁷⁴

La Segunda Sala estableció que, cuando alguien informa al actuario que "por el momento no se encuentra" la persona que busca, ese funcionario debe recabar otros datos objetivos para asegurarse de que verdaderamente ahí habita, trabaja o tiene su domicilio el destinatario de la notificación, puesto que aquella afirmación no conduce inequívocamente al estado de certeza que exige el artículo 743, fracción I, de la LFT, sino que

²⁷³ Cfr. Tesis 2a./J. 162/2004, de rubro: "EMPLAZAMIENTO A JUICIO EN MATERIA LABORAL. LOS ACTUARIOS ESTÁN OBLIGADOS A ASENTAR EN EL ACTA RESPECTIVA, CIERTOS DATOS QUE PERMITAN APOYAR SU DICHO, SIN LLEGAR AL EXTREMO DE EXPRESAR LAS CARACTERÍSTICAS FÍSICAS, Y DEMÁS DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA CON QUIEN SE ENTIENDE, SI ÉSTA SE NEGÓ A DAR SU NOMBRE Y A DECIR POR QUÉ SE ENCUENTRA EN EL LUGAR." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XX, noviembre de 2004, p. 68. Registro: 180149.

²⁷⁴ Cfr. Tesis 2a./J. 153/2015 (10a.), de título y subtítulo: "EMPLAZAMIENTO AL JUICIO LABORAL. PARA QUE SEA LEGAL, EL ACTUARIO DEBE AGREGAR COPIA DEL CITATORIO DE ESPERA AL EXPEDIENTE CORRESPONDIENTE." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 26, enero de 2016, t. II, p. 1158. Esta tesis se publicó el viernes 29 de enero de 2016 a las 11:00 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del martes 2 de febrero de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2010927.

puede llevar a cometer errores que no permitirían o impedirían al particular conocer el inicio del procedimiento.²⁷⁵

Las notificaciones personales posteriores se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución, si concurrir al local de la Junta, o en el domicilio que hubiera designado y, si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario; si la casa o local está cerrado, la copia se fijará en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo. El actuario asentará razón en autos. Ahora bien, según el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, por "cerrado", en el contexto del artículo 744 de la LFT, debe entenderse "aquel domicilio al cual el actuario no pueda tener acceso alguno". El hecho de que la puerta del edificio donde se ubica el domicilio señalado en autos para practicar las notificaciones personales se encuentre cerrada, no basta para justificar que en ella se fije la copia de la resolución que pretendía notificarse; es necesario que el actuario intente acceder al inmueble, llamando a la puerta y solicitando tener comunicación con alguien en el lugar; si lo anterior no se logra, procede concluir que el domicilio se encuentra "cerrado".²⁷⁶

²⁷⁵ Cfr. Tesis 2a./J. 9/99, de rubro: "EMPLAZAMIENTO A JUICIO LABORAL. NO BASTA QUE ALGUIEN INFORME QUE 'POR EL MOMENTO NO SE ENCUENTRA LA PERSONA QUE BUSCA' PARA CONSIDERAR QUE EL ACTUARIO SE CERCIORÓ QUE EN ESE LUGAR HABITA, TRABAJA O TIENE SU DOMICILIO EL DEMANDADO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. IX, febrero de 1999, p. 121. Registro: 194555.

²⁷⁶ Cfr. Tesis 1.6o.T. J/32 (10a.), de título y subtítulo: "NOTIFICACIÓN EN MATERIA LABORAL. SIGNIFICADO DEL TÉRMINO 'CERRADO' A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 744 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 39, febrero de 2017, t. III, p. 1934. Esta tesis se publicó el viernes 17 de febrero de 2017 a las 10:19 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende,

La Corte ha considerado que son válidas las notificaciones hechas a las partes en el local de la Junta en fechas posteriores a la de la resolución.²⁷⁷

No debe perderse de vista que la notificación personal llevada a cabo en el domicilio señalado debe entenderse con el interesado o la persona autorizada, y no con cualquiera que se encuentre en ese sitio; sólo en caso de no encontrar a los primeros, el actuario deberá dejar copia de la resolución autorizada por él.²⁷⁸

El Pleno de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales. Las notificaciones que se hagan a las partes en el Boletín Laboral surtirán efectos, salvo que sean personales. Cuando la Junta no lo publique, las notificaciones se harán en los estrados de la Junta.

El Secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente, en lugar visible del local de la Junta, un ejemplar del boletín o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando

se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 20 de febrero de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2013691.

²⁷⁷ Cfr. Tesis 2a./J. 136/2002, de rubro: "NOTIFICACIONES PERSONALES ULTERIORES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL, PUEDEN PRACTICARSE, VÁLIDAMENTE, EN EL LOCAL DE LA JUNTA, SI EL INTERESADO O SU AUTORIZADO COMPARECEN ANTE ELLA, SIN QUE SEA ÓBICE EL QUE SE REALICEN EL MISMO DÍA O EN UNA FECHA POSTERIOR A LA DEL DICTADO DE LA RESOLUCIÓN." *Ibidem*, t. XVI, diciembre de 2002. Página: 243. Registro: 185358.

²⁷⁸ Cfr. Tesis 2a./J. 53/2013 (10a.), de título y subtítulo: "NOTIFICACIONES PERSONALES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBEN REALIZARSE DIRECTAMENTE CON EL INTERESADO O CON LA PERSONA AUTORIZADA." *Ibidem*, Décima Época, Libro XX, mayo de 2013, t. I, p. 786. Registro: 2003665.

unos y otras, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación.

Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

Las notificaciones surtirán efectos de la siguiente manera:

1. Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley; y
2. Las demás; al día siguiente al de su publicación en el Boletín o en los estrados de la Junta.

Las notificaciones se harán en horas hábiles, con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la LFT. Las que se hagan al apoderado o a las personas expresamente autorizadas por las partes, acreditadas ante la Junta, surtirán los mismos efectos que si se hubieran hecho a ellas.

Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la resolución, salvo cuando en ésta o en la LFT exista disposición expresa en contrario. La cédula de notificación contendrá, por lo menos:

1. 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 personas que deban ser notificadas; y
5. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Sin importar que sea la primera o ulterior notificación personal, debe dejarse la cédula a que se refiere el artículo 75 I de la ley, junto con la resolución cuya notificación se ordenó de manera personal, por ser la forma de dar certeza respecto de la diligencia relativa.²⁷⁹

Las notificaciones que no se practiquen de acuerdo con los lineamientos señalados serán nulas.²⁸⁰

²⁷⁹ Cfr. Tesis 2a./J. 22/2011 (10a.), de rubro: "NOTIFICACIONES PERSONALES (PRIMERA O ULTERIOR) EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DEBE DEJARSE LA CÉDULA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 75 I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO." *Ibidem*, Libro III, diciembre de 2011, t. 4, p. 2901. Registro: 2000018.

²⁸⁰ Cfr. Tesis 2a./J. 156/2004, de rubro: "NULIDAD DE NOTIFICACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL EL INCIDENTE RELATIVO DEBE PROMOVERSE DENTRO DEL PLAZO GENÉRICO DE TRES DÍAS HÁBILES PREVISTO EN EL ARTÍCULO 735 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A PARTIR DE QUE EL AFECTADO TENGA CONOCIMIENTO O SE MANIFIESTE SABEDOR DE LA ACTUACIÓN QUE LE AGRAVIA, Y SE CONTARÁ EL DÍA DE SU VENCIMIENTO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XX, noviembre de 2004, p. 69. Nota: En términos de la resolución de 15 de febrero de 2017, pronunciada en el amparo directo en revisión 3557/2016, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación aclaró el texto de esta jurisprudencia, para quedar como aparece publicada en el *Semanario Judicial de la Federación* del viernes 31 de marzo de 2017 a las 10:34 horas y en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 40, Tomo II, marzo de 2017, página 1201, de título y subtítulo: "NULIDAD DE NOTIFICACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL EL INCIDENTE RELATIVO DEBE PROMOVERSE DENTRO DEL PLAZO GENÉRICO DE TRES DÍAS HÁBILES PREVISTO EN EL ARTÍCULO 735 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE INICIA A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE AL EN QUE EL AFECTADO TENGA CONOCIMIENTO O SE MANIFIESTE SABEDOR DE LA ACTUACIÓN QUE LE AGRAVIA, Y SE CONTARÁ EL DÍA DE SU VENCIMIENTO." Registro: 180118.

7. Exhortos y despachos

Los artículos 753 a 760 de la LFT norman lo relativo a exhortos y despachos. Según la Real Academia Española, el exhorto es el "oficio que un juez o tribunal dirige a otro recabando auxilio para realizar una diligencia procesal fuera del ámbito de su jurisdicción".²⁸¹ Tena Suck y Morales lo definen como la "comunicación de un tribunal que se dirige a otro de distinto lugar, pero de igual categoría y jerarquía".²⁸² En cuanto al despacho, tiene múltiples acepciones en el *Diccionario de la Lengua Española*, de entre las cuales importan las siguientes: "Expediente, resolución, determinación" y "Comunicación transmitida por telégrafo, por teléfono o por cualquier otro medio de comunicación".²⁸³ En materia laboral, es el medio para pedir que una autoridad extranjera intervenga para el desahogo de una diligencia que no puede hacerse en la jurisdicción de la Junta que conoce del negocio. Esto responde a lo que indica el artículo 754 de la LFT, que en realidad debería referirse a "cartas rogatorias" —o exhorto internacional—, expresión idónea en el ámbito de las relaciones internacionales.²⁸⁴

En materia laboral se permite que el desahogo de algunas pruebas se practique fuera de la República Mexicana, pero, conforme al artículo 754 citado, ello se condiciona a que, de acuerdo con la litis laboral, tal desahogo

²⁸¹ "Exhorto", en <http://dle.rae.es/?id=HFCQpGk>, consultado el 17 de mayo de 2018.

²⁸² Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 115; Portillo Arroyo, Rubén, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 95; "Exhorto", en Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, op. cit., p. 72.

²⁸³ "Despacho", en <http://dle.rae.es/?id=DGTPsJn>, consultado el 17 de mayo de 2018.

²⁸⁴ Cfr. De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 420; Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 115-116.

sea imprescindible para probar hechos fundatorios de la demanda o la contestación.²⁸⁵ Por otra parte, el momento procesal oportuno para que las Juntas examinen la trascendencia de las pruebas es al dictarse el laudo, porque entonces se resuelve sobre el fondo del asunto; sin embargo, es legalmente válido que, atendiendo a la litis planteada, las Juntas analicen el alcance de una prueba cuando se requiera autorización para librar un despacho internacional, a fin de que el desahogo se haga fuera del territorio nacional; es decir, aun sin decidir sobre el fondo del caso, debe fijarse la posible influencia de esas pruebas en el fallo, para establecer si se autoriza o no el envío del despacho para su trámite por la vía diplomática.²⁸⁶

Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio, se encomendarán, mediante exhorto, al Presidente de la JCA o al de las Especiales del domicilio en que deban practicarse y, de no haberlas en dicho lugar, a la autoridad más próxima al lugar que corresponda dentro de la República.

Las diligencias practicadas en el extranjero sólo se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación. En este caso, se librará el despacho correspondiente, tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales, como, por ejemplo, la Convención de Viena sobre

²⁸⁵ Cfr. Tesis I.13o.T.40 L, de rubro: "PRUEBAS EN MATERIA LABORAL, DESAHOGO DE LAS, FUERA DE LA REPÚBLICA MEXICANA." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVIII, agosto de 2003, p. 1809. Registro: 183439.

²⁸⁶ Cfr. Tesis I.13o.T.38 L, de rubro: "PRUEBAS QUE DEBEN DESAHOGARSE EN EL EXTRANJERO. ES LEGALMENTE VÁLIDO EL EXAMEN DE SU TRASCENDENCIA ANTES DEL DICTADO DEL LAUDO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVIII, agosto de 2003, p. 1810. Registro: 183437.

Relaciones Consulares²⁸⁷ y la Convención Interamericana sobre Exhortos o Cartas Rogatorias.²⁸⁸ A falta de estos últimos, se estará a las siguientes reglas:

1. Los despachos serán remitidos por vía diplomática, al lugar de residencia de la autoridad correspondiente, debiendo ser legalizadas las firmas de las autoridades que los expidan; y
2. No será necesaria la legalización de firmas, si las leyes o prácticas del país a donde se libre el despacho no establecen ese requisito.

En los exhortos que deban diligenciarse dentro de la República Mexicana, no será necesaria la legalización de firmas de la autoridad que los expida.

La Junta deberá expedir los exhortos y despachos al día siguiente de aquel en que la resolución que los ordene surta sus efectos.

Los exhortos y despachos que reciban las autoridades a que se refiere el artículo 753 de la LFT (Presidente de la JCA o el de las Especiales del domicilio en que deban practicarse las diligencias), se proveerán dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción, y deberán diligenciarse dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que, por la naturaleza de lo que haya de practicarse, se necesite más tiempo; en este

²⁸⁷ "Convención de Viena sobre Relaciones Consulares", en <https://www.oas.org/legal/spanish/documentos/convienaconsulares.htm>, consultado el 5 de mayo de 2018.

²⁸⁸ Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., p. 704. "Convención Interamericana sobre Exhortos o Cartas Rogatorias", en http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/sp_conv_interame_exhort_carta_rogato.pdf, consultado el 5 de mayo de 2018.

supuesto, la autoridad requerida fijará el que crea conveniente, sin que el lapso pueda exceder de quince días.

Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se recordará, de oficio o a instancia de parte, a la autoridad exhortada; si la demora continúa, la autoridad exhortante lo hará del conocimiento del superior inmediato del exhortado.

A solicitud de parte, la Junta, previa razón que deje en autos, podrá entregar el exhorto y sus anexos al oferente, quien, bajo su más estricta responsabilidad, lo entregará a la autoridad exhortada para su diligenciamiento. El oferente devolverá el exhorto diligenciado a la exhortante, bajo su más estricta responsabilidad.

8. Incidentes

Los incidentes son las "eventualidades" que sobrevienen accesoriamente a lo principal en algún negocio. También puede decirse que son aquellos acontecimientos adicionales o imprevistos originados en un negocio y que han de ser previa o simultáneamente resueltos, según constituyan, o no, un obstáculo para el proceso. Los incidentes, pues, pueden ser de previo y especial pronunciamiento, como los relativos a la nulidad, la competencia, la personalidad, la acumulación y las excusas; y aquellos que no se encuentren en esta clasificación seguirán el procedimiento conjunto al principal, aunque hay excepciones, como en el caso de la caducidad y la reposición de autos, cuyo trámite también es de previo y especial pronunciamiento.

De conformidad con el artículo 762 de la LFT, las cuestiones de competencia, personalidad, nulidad y acumulación se tramitan como incidentes de previo y especial pronunciamiento; es decir, se fallan mediante una resolución interlocutoria independiente del laudo (pronunciamiento especial) e impiden que el juicio principal siga su curso mientras se dirime la cuestión accesoria (pronunciamiento previo). El fin de lo anterior es evitar el desahogo de actuaciones que, a la postre, podrían quedar insubsistentes por haber emanado de un tribunal incompetente; por basarse en la intervención de personas sin legitimación procesal; por depender de notificaciones nulas, o por ser incompatibles con las actuaciones de otro juicio, en caso de litispendencia o conexidad.²⁸⁹

Los artículos 761 a 764 de la LFT señalan:

Artículo 761. Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.

Artículo 762. Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.

- I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad;

²⁸⁹ Cfr. Tesis XXVII. I.o. (VIII Región) 20 L (10a.), de título y subtítulo: "INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO EN EL JUICIO LABORAL. SU EFECTO ES SUSPENDER EL PROCEDIMIENTO PRINCIPAL Y SU CONTINUACIÓN PUEDE CONTROVERTIRSE EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO, SI LAS ACTUACIONES PRACTICADAS EN ÉL AFECTAN LAS DEFENSAS DEL QUEJOSO Y TRASCIENDEN AL RESULTADO DEL LAUDO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XVII, febrero de 2013, t. 2, p. 1372. Registro: 2002806.

IV. Acumulación; y

V. Excusas.

Artículo 763. Cuando en una audiencia o diligencia se promueva incidente de falta de personalidad, se sustanciará de inmediato oyendo a las partes y se resolverá, continuándose el procedimiento.

En los demás casos a que se refiere el artículo anterior; se señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental, que se realizará dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la que las partes podrán ofrecer y desahogar pruebas documentales e instrumentales para que de inmediato se resuelva el incidente, continuándose el procedimiento.

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

Artículo 764. Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

La Segunda Sala de la Suprema Corte ha determinado que el artículo 762 se refiere sólo a la nulidad de notificaciones.²⁹⁰

²⁹⁰ Cfr. Tesis 2a./J. 91/2004, de rubro: "NULIDAD. EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL EL INCIDENTE PREVISTO EN LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 762 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ÚNICAMENTE PROCEDE EN CONTRA DE LAS NOTIFICACIONES PRACTICADAS CON VIOLACIÓN A LO ESTABLECIDO EN EL CAPÍTULO VII DEL TÍTULO CATORCE DE LA LEY CITADA." *Ibidem*, Novena Época, t. XX, julio de 2004, p. 284. Registro: 181092. Tesis 2a./J. 92/2004, de rubro: "NULIDAD. EN EL PROCEDIMIENTO

En términos generales, es indispensable hacer valer la nulidad de las notificaciones antes de promover una demanda de amparo para cumplir con el principio de definitividad, pues la Segunda Sala del Máximo Tribunal la considera un medio de defensa equivalente a un recurso.²⁹¹

El incidente de nulidad de notificaciones puede promoverse en cualquier momento, antes de que se emita el laudo; es decir, aunque se haya cerrado la instrucción del procedimiento. Lo anterior, porque no cabe considerar que, estando el procedimiento en tales condiciones, esté precluido el derecho de promover una nulidad de actuaciones, pues las Juntas pueden revisar oficiosamente el procedimiento y enmendarlo, si estiman que se omitió alguna de sus formalidades; por tanto, con mayor razón procederá el trámite, a petición de una de las partes, que considera existente una actuación viciada. Ahora bien, si el laudo ya estuviera autorizado por la Junta, el incidente de nulidad promovido respecto de actuaciones anteriores a aquél sería improcedente, dado que el laudo es una resolución que no admite recurso alguno ni puede ser revocada por la Junta que la emite.²⁹²

LABORAL ES IMPROCEDENTE EL INCIDENTE QUE SE INTERPONE CON APOYO EN LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 762 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN CONTRA DE ACTUACIONES DISTINTAS A NOTIFICACIONES." *Idem*. Registro: 181091.

²⁹¹ *Cfr.* De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., p. 707. Tesis 2a./J. 65/2002, de rubro: "NULIDAD DE NOTIFICACIONES EN EL JUICIO LABORAL. ESTE INCIDENTE, RESPECTO DE LAS PARTES QUE HAN COMPARECIDO, CONSTITUYE UN MEDIO ORDINARIO DE DEFENSA Y DEBE AGOTARSE ANTES DE ACUDIR AL AMPARO, EXCEPTO CUANDO LA PARTE AFECTADA SE ENTERA DESPUÉS DEL LAUDO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVI, julio de 2002, p. 259. Registro: 186512.

²⁹² *Cfr.* Tesis 4a./J. 2/91, de rubro: "INCIDENTE DE NULIDAD EN JUICIO LABORAL. DEBE ADMITIRSE AUN CUANDO SE HAYA CERRADO LA INSTRUCCION EN EL PROCEDIMIENTO." *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. VII, abril de 1991, p. 34. Registro: 207916.

En cuanto a la incompetencia, debe plantearse al iniciar la etapa de demanda y excepciones, según el artículo 703 de la ley. En términos del artículo 878, fracción V, de la LFT, la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia; si no lo hace y la Junta se declara competente, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo.

Si la Junta declara infundado el incidente de incompetencia que la demandada pretendió sustentar en la excepción correspondiente, y ordena continuar con el procedimiento, tal resolución no es impugnabile en amparo indirecto, porque no tiene sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación; en efecto, en el transcurso del juicio las partes tendrán oportunidad de aportar los medios de convicción para acreditar sus pretensiones, y será hasta el laudo cuando podrá conocerse si dicha resolución es contraria a los intereses del incidentista, caso en el cual podrá impugnarlo a través del amparo directo.²⁹³

Cuando una Junta resuelve fundado el incidente de competencia planteado por el demandado en el juicio de origen y, por tanto, declina su competencia, la autoridad a la cual se le atribuye ésta no queda vinculada con dicha determinación, sino que puede, incluso, rechazarla. Sin embargo, si

²⁹³ Cfr. Tesis VI.T.90 L, de rubro: "INCIDENTE DE INCOMPETENCIA EN MATERIA LABORAL. CUANDO SE SUSTENTA EN LA INEXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA JUNTA LO DECLARA INFUNDADO, CONTRA ESTA INTERLOCUTORIA ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO, AL NO TENER UNA EJECUCIÓN IRREPARABLE." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXIII, abril de 2011, p. 1315. Registro: 162362.

la acepta, tácita o expresamente, ya no puede revocarla oficiosamente ni como resultado de la interposición de un nuevo incidente o excepción de falta de competencia, pues las partes ya fueron escuchadas en torno al tema de la competencia. Mientras no haya variado el planteamiento de la demanda en aspectos que pudieran incidir en la competencia, o la normativa que la regula, la determinación del tribunal, al interponerse un incidente de tal naturaleza, debe ser improcedente.²⁹⁴

La interlocutoria que resuelve dentro de un juicio laboral el incidente de incompetencia por declinatoria sólo produce efectos intraprocesales, sin afectar derechos fundamentales, porque no provoca una ejecución de imposible reparación, máxime en el caso del auto que admite dicho incidente sin suspender el procedimiento, lo cual hace improcedente el juicio de amparo indirecto, pues el auto reclamado es, por naturaleza, un acto de realización futura y probable, por lo que se ignora si el sentido en que se resuelva vaya a causar un perjuicio al quejoso.²⁹⁵

Si en un juicio laboral, la parte demandada interpone incidente de competencia de la autoridad jurisdiccional de trabajo, apoyándose en la negativa de la relación laboral y la figura de sustitución de patrón, dicho

²⁹⁴ Cfr. Tesis II.T.350 L, de rubro: "COMPETENCIA. SI LA JUNTA O TRIBUNAL LABORAL ACEPTA TÁCITA O EXPRESAMENTE LA INCOMPETENCIA DECLINADA A SU FAVOR POR OTRO, Y NO VARÍA EL PLANTEAMIENTO DE LA DEMANDA EN ASPECTOS QUE PUEDAN INCIDIR EN AQUÉLLA O EN LA NORMATIVIDAD QUE LA REGULA, DEBE DECLARARSE IMPROCEDENTE EL INCIDENTE RELATIVO." *Ibidem*, t. XXX, octubre de 2009, p. 1380. Registro: 166219.

²⁹⁵ Cfr. Tesis VI.2o.T.19 L, de rubro: "INCIDENTE DE INCOMPETENCIA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EN CONTRA DEL AUTO QUE LO ADMITE A TRÁMITE RESULTA IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO." *Ibidem*, t. XV, abril de 2002, p. 1272. Registro: 187207.

incidente deviene improcedente, porque las citadas excepciones tienen relación con el fondo del conflicto planteado, según el artículo 702 de la LFT.²⁹⁶

La falta de personalidad debe promoverse en la primera oportunidad, ya que, si la Junta reconoce antes la personalidad de un apoderado o representante legal, no podrá después revocar su resolución, según el artículo 848 de la LFT. Dentro de los incidentes de previo y especial pronunciamiento, éste es el único que no requiere del señalamiento de una audiencia.²⁹⁷

Hay que tener cuidado con las notificaciones que se realicen después de que se ha desconocido la personalidad de quien pretendió representar a alguna de las partes, ya que el domicilio que eventualmente habría señalado para oír notificaciones no surtirá efectos, según la jurisprudencia emitida por la Segunda Sala.²⁹⁸

²⁹⁶ Cfr. Tesis de rubro: "INCIDENTE DE INCOMPETENCIA, ES IMPROCEDENTE SI SE FUNDA EN LA NEGATIVA DE LA RELACION DE TRABAJO Y SUSTITUCION DE PATRON." *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. II, Segunda Parte-I, julio-diciembre de 1988, p. 291. Registro: 230124.

²⁹⁷ Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., p. 710.

²⁹⁸ *Idem.* Cfr. Tesis 2a./J. 30/2016 (10a.), de título y subtítulo: "NOTIFICACIONES PERSONALES EN EL JUICIO LABORAL. DEBEN REALIZARSE POR BOLETÍN O POR ESTRADOS LAS SUBSECUENTES A LA RESOLUCIÓN QUE DECLARA PROCEDENTE EL INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD, RESPECTO DE QUIEN COMPARECIÓ A NOMBRE DE LA PARTE DEMANDADA." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 29, abril de 2016, t. II, p. 1279. Esta tesis se publicó el viernes 8 de abril de 2016 a las 10:08 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 11 de abril de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2011399.

En caso de que se promuevan conjuntamente un incidente de competencia y uno de personalidad, deberá resolverse primero aquél.²⁹⁹

La excusa, es decir, la obligación de un tribunal laboral de abstenerse de conocer de un asunto por hallarse en alguna de las hipótesis del artículo 707 de la LFT,³⁰⁰ debe ser promovida por el propio representante interesado (artículo 709 de la LFT). Otras cuestiones incidentales son la reposición de autos (artículos 725 y 726), la caducidad (artículo 773), los laudos (artículo 843), la revisión de los actos de ejecución (artículo 849), las providencias cautelares (artículo 858) y las tercerías (artículo 977), aunque respecto de las últimas, la Corte ha dicho que no son incidentes, sino verdaderos juicios.³⁰¹

El último párrafo del artículo 763 establece la regla general sobre los incidentes; esto es, que deben resolverse de plano, en la diligencia en la que se promueven, luego de oír a las partes (las audiencias también son diligencias). Por tanto, las excepciones son los casos de nulidad, competencia, acumulación y excusas, cuatro de los cinco incidentes calificados como de previo y especial pronunciamiento, en los que es necesario señalar una audiencia.³⁰²

²⁹⁹ Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., p. 711. Tesis 2a./J. 62/2009, de rubro: "COMPETENCIA Y PERSONALIDAD DEL DEMANDADO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. PRELACIÓN PARA SU ESTUDIO, CUANDO AMBAS CUESTIONES SON PROPUESTAS AL INICIO DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIX, mayo de 2009, p. 118. Registro: 167293.

³⁰⁰ "Excusas", en Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, op. cit., p. 72.

³⁰¹ Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., p. 712.

³⁰² *Idem*.

En los casos en que no se prevé una audiencia incidental, la Junta debe dar oportunidad a las partes para ser oídas, ya sea que estén presentes en el momento en que se plantea la cuestión incidental o dándoles vista por el término genérico de tres días (artículo 735 de la LFT) y resolver sin mayores trámites.³⁰³

Debe también señalarse audiencia incidental para la reposición de los autos (artículo 726), la caducidad (artículo 773), la revisión de los actos de ejecución (artículo 852, fracción III) y las tercerías (artículo 977, fracción II), independientemente de que las últimas sean consideradas como incidentes o juicios. Salvo en el caso previsto en el artículo 764, que se refiere exclusivamente a la nulidad de notificaciones, la Junta no está facultada para desechar la interposición de un incidente, aunque sea notoriamente improcedente.³⁰⁴

9. Acumulación

La acumulación —de *accumulatio*, -ōnis, "acción y efecto de acumular"³⁰⁵— es la figura procesal producida cuando, en un mismo expediente, se integran dos o más acciones que provienen de una misma causa y que se han

³⁰³ Cfr. Tesis 2a./J. 31/2001, de rubro: "PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS OBJECIONES QUE AL RESPECTO SE REALICEN DEBERÁN RESOLVERSE DE PLANO, OYENDO A LAS PARTES EN LA AUDIENCIA DE LEY." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIV, agosto de 2001, p. 193. Registro: 189011.

³⁰⁴ Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., p. 714.

³⁰⁵ "Acumulación", en <http://dle.rae.es/?id=0fQ14BM>, consultado el 18 de mayo de 2018.

ejercitado por separado, y su objeto es tratar de evitar que se dicten laudos contradictorios, para resolver los conflictos con un solo laudo.³⁰⁶

La acumulación puede ser de *acciones* y de *autos*. La primera hipótesis existe cuando se ejercitan varias acciones en una sola demanda; esta conducta procede en materia laboral siempre que se identifiquen las partes en litigio y las acciones no sean contradictorias; el fin de esto es lograr unidad y congruencia procesal. Por otro lado, pueden reunirse diversos expedientes en una tramitación común, y resolverlos mediante un solo fallo; estos casos se traducen en la conexidad de autos y propenden a la unidad y celeridad de juicios que podrían generar resoluciones contradictorias.³⁰⁷

El artículo 766 de la LFT dispone:

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

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

³⁰⁶ Cfr. "Acumulación", en Chávez Castillo, Raúl, *op. cit.*, pp. 8-9; Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo, op. cit.*, p. 123; Portillo Arroyo, Rubén, *Derecho procesal del trabajo, op. cit.*, p. 99.

³⁰⁷ Cfr. Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo, op. cit.*, p. 123; Tesis de rubro: "ACUMULACION DE JUICIOS." *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, t. LXIX, p. 585. Registro: 353438.

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; y

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

Cuando se trata de juicios promovidos por diversos actores en contra del mismo demandado, como es el caso de la fracción III y puede ser el de la fracción IV, la acumulación no necesariamente implica que todos los actores vayan a correr la misma suerte, pues sus respectivas acciones siguen siendo independientes. De esta manera, si en un caso se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo al patrón, mientras que en el otro opuso excepciones y defensas, la procedencia de éstas no implica que puedan tenerse por opuestas en el primer caso, de modo que un actor podría obtener resolución favorable y el otro no, así se trate de reclamaciones iguales, basadas en los mismos hechos.³⁰⁸

Si se declara procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes se acumularán al más antiguo.

Si la autoridad del conocimiento declara procedente la acumulación con apoyo en el citado artículo 766 de la LFT, pero omite indicar tanto en qué

³⁰⁸ Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., p. 715.

supuesto del mencionado dispositivo funda su decisión como qué efectos producirá esa acumulación, con tal abstención la responsable contraviene los invocados artículos 766 y 769, situación que trasciende al resultado del fallo, puesto que los contendientes desconocen los términos en que la Junta está obligada a resolver y, con ello, los deja en estado de indefensión, lo que constituye una violación a las leyes del procedimiento que amerita su reposición.³⁰⁹

Por lo demás, cuando existen dos juicios promovidos por el mismo actor, relativos a la misma relación laboral pero respecto de prestaciones distintas, la Junta que conozca de la acumulación deberá resolver el incidente respectivo en una sola audiencia, y en tales casos las actuaciones de ambos juicios deberán seguir surtiendo efectos, pues la ley no establece disposición en contrario.³¹⁰

La extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte determinó que las violaciones procesales relativas a la acumulación deben impugnarse en amparo directo.³¹¹

³⁰⁹ Cfr. Tesis I.9o.T.266 L, de rubro: "ACUMULACIÓN EN MATERIA LABORAL SI LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE LA DECLARA PROCEDENTE PERO OMITIÓ FUNDAR SU DECISIÓN Y LOS EFECTOS QUE PRODUCIRÁ, DEJA EN ESTADO DE INDEFENSIÓN A LOS CONTENDIENTES Y ORIGINA UNA VIOLACIÓN A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO QUE AMERITA SU REPOSICIÓN." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXII, octubre de 2010, p. 2891. Registro: 163701.

³¹⁰ Cfr. Tesis VI.T.16 L, de rubro: "ACUMULACIÓN, INCIDENTE DE CUANDO EXISTEN DOS JUICIOS PROMOVIDOS POR EL MISMO ACTOR, RELATIVOS A LA MISMA RELACIÓN LABORAL, PERO RESPECTO DE PRESTACIONES DISTINTAS." *Ibidem*, t. XII, septiembre de 2000, p. 702. Registro: 191188.

³¹¹ Cfr. Tesis de rubro: "ACUMULACION. AUTO QUE LA DECLARA PROCEDENTE O IMPROCEDENTE." *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, vol. 181-186, Quinta Parte, p. 10. Registro: 242748.

Por otra parte, las demandas presentadas en relación con las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción. Si cualquiera de estas acciones se ejercita conjuntamente con otras derivadas de la misma relación de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 699 de la ley.

De conformidad con el artículo 769 de la LFT, la acumulación declarada precedente produce los siguientes efectos:

1. En el caso de la fracción I, 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
2. En los casos previstos por las fracciones II, III y IV del artículo 766, los conflictos se dirimirán por la misma Junta en una sola resolución.

La solución, en el primer caso, debería ser exactamente al revés, ya que se presume que en la segunda demanda el actor cambió de opinión, lo que equivale a modificar la demanda en términos de la fracción II del artículo 878.³¹²

Para la tramitación y resolución de la acumulación, se observarán las normas contenidas en los artículos 761 a 765 de la LFT.

³¹² Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., p. 716.

Será competente para conocer de la acumulación la JCA que hubiere prevenido, observándose, en lo conducente, lo dispuesto en el Capítulo de la LFT relativo a las competencias.

10. Continuación del proceso y caducidad

Estos temas se abordan en los artículos 771 a 775 de la LFT. La caducidad es la "extinción de una facultad o de una acción por el mero transcurso de un plazo configurado por la ley como carga para el ejercicio de aquellas".³¹³ En materia procesal, la caducidad es un desistimiento tácito; es la terminación de la instancia, porque la parte actora no hizo promociones durante cierto lapso, denotó falta de interés o abandonó el asunto.³¹⁴ Para aclarar lo anterior, cabe señalar que por desistimiento se entiende la "acción y efecto de desistir",³¹⁵ mientras que "desistir", del latín *desistere*, significa tanto "apartarse de una empresa o intento empezado a ejecutar o proyectado", como "abdicar o abandonar un derecho o una acción procesal".³¹⁶

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 corresponda conforme a la Ley hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario. En caso de no cumplir lo anterior;

³¹³ "Caducidad", en <http://dle.rae.es/?id=6bK0IBp>, consultado el 18 de mayo de 2018.

³¹⁴ Cfr. Tena Suck, Rafael y Hugo Íñigo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 46; De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 759; Portillo Arroyo, Rubén, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 111.

³¹⁵ "Desistimiento", en <http://dle.rae.es/?id=D780K9x> Consultado el 18 de mayo de 2018.

³¹⁶ "Desistir", en <http://dle.rae.es/?id=D78E0XT> Consultado el 18 de mayo de 2018.

se harán acreedores a las sanciones que establezcan las leyes de responsabilidades administrativas de los servidores públicos.

La responsabilidad para mantener activo el procedimiento recae en las autoridades señaladas y no en las partes. Por esta razón, no debería existir la caducidad en los procedimientos laborales.³¹⁷

Cuando, para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo 771 de la ley, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de cuarenta y cinco días naturales, el Presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera personalmente para que la presente, apercibiéndolo de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo 773.

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata al trabajador y a la PROFEDET, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el 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 caso de que el trabajador la requiera. Es requisito notificar el acuerdo respectivo a la PROFEDET, con independencia de que el obrero esté patrocinado por ésta, pues, si lo está, no debe entenderse que, una vez notificado el procurador que funge como apoderado del actor o uno de los auxiliares, adscritos a la mencionada Procuraduría, se colma dicha obligación, dado

³¹⁷ Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., p. 717.

que lo que se persigue es que la institución sepa que uno de sus procuradores no ha presentado promoción en determinado juicio laboral, en el que asumió la representación del trabajador, para no dejarlo en estado de indefensión.³¹⁸

El Pleno de la Corte determinó que prácticamente cualquier promoción, como puede ser una autorización para oír notificaciones, el señalamiento de un nuevo domicilio o la solicitud de copias certificadas, interrumpe la caducidad, en la medida en que demuestra el interés del recurrente en continuar el juicio, aunque no lo impulse directamente con su escrito.³¹⁹ Nunca es indispensable la promoción del trabajador para continuar el procedimiento.³²⁰

La Junta, a petición de parte, tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de cuatro meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento y se haya cumplido lo dispuesto en el artículo 772 de la ley. No se considerará que dicho término opera si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia, o se encuentre pendiente de acordarse la devolución de un exhorto o la recepción de

³¹⁸ Cfr. Tesis XI.2o.A.T.7 L (10a.), de título y subtítulo: "CADUCIDAD EN MATERIA LABORAL. REQUISITOS PARA QUE SE DECLARE (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 772 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)," *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 31, junio de 2016, t. IV, p. 2817. Esta tesis se publicó el viernes 3 de junio de 2016 a las 10:03 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2011804.

³¹⁹ Cfr. Tesis P.VIII/96, de rubro: "CADUCIDAD DE LA INSTANCIA EN AMPARO. PROMOCIONES IDONEAS PARA INTERRUMPIRLA." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. III, febrero de 1996, p. 163. Registro: 200207.

³²⁰ Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., p. 717.

informes o copias que se hubieran solicitado a diversa autoridad dentro del procedimiento. Para los efectos recién señalados, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

Se ha observado que lo señalado en el párrafo precedente parece contradecir al artículo 771 de la ley, puesto que la responsabilidad para mantener activos los juicios laborales corresponde al Presidente y a los auxiliares de las Juntas, y no a las partes. Como se señaló, las audiencias deben llevarse a cabo aun sin comparecencia de las partes, ya que siempre está prevista la consecuencia de esa incomparecencia, como puede ser el tener por contestada la demanda en sentido afirmativo o sufrir la declaración de deserción de una prueba, por ejemplo. Asimismo, cuando no se lleva a cabo una diligencia, la JCA debe señalar día y hora para que se verifique, de manera que no podrá archivar un expediente ni detener en cualquier forma el procedimiento por alguno de estos motivos.³²¹

En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de la LFT.

En cualquier estado del procedimiento, las partes podrán, mediante la conciliación, celebrar un convenio que ponga fin al juicio; asimismo, el

³²¹ *Ibidem*, p. 718.

demandado podrá allanarse en todo o en parte a lo reclamado. En el primer supuesto, se dará por terminado el juicio; en el segundo, se continuará el procedimiento por lo pendiente.

El Procurador Auxiliar tendrá las facultades y responsabilidades de un mandatario; deberá presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento, hasta su total terminación, tras lo cual cesará su representación.

11. Pruebas

Las pruebas en el procedimiento laboral están reguladas, en lo general, por los artículos 776 a 785. En el proceso del trabajo son admisibles todos los medios de prueba³²² que no sean contrarios a la moral y al derecho y, en especial, los siguientes (se ponen entre paréntesis los artículos correspondientes de la LFT):

1. *Confesional (artículos 786-794)*: pronunciamiento que hace cualquiera de las partes en relación con el reconocimiento o desconocimiento de hechos propios que se le imputan;
2. *Documental (artículos 795-812)*: deja una constancia que en ciertas circunstancias no puede darse a las palabras. Los medios de prueba documental se dividen en *públicos* y *privados*; los primeros son aquellos sobre los que ha recaído la fe

³²² Cfr. Arellano García, Carlos, *Teoría general del proceso*, op. cit., pp. 259-425; Dorantes Tamaño, Luis, *Teoría del proceso*, op. cit., pp. 360-365; Mateos Alarcón, Manuel, *Las pruebas en materia civil, mercantil y federal*, 6a. ed., México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 2001, pp. 81 y 435; Ovalle Favela, José, *Teoría general del proceso*, op. cit., pp. 146-174.

pública de un fedatario, mientras que los segundos son los que no alcanzarán la validez suficiente sino hasta que sean debidamente legalizados, o resguardados en un archivo público, generalmente tras la declaración de fe pública por parte de un notario;

3. *Testimonial* (artículos 813-820): es la que rinden los testigos, cuya declaración recibe el nombre de *testimonio*, y versa sobre hechos presenciados directa o indirectamente;
4. *Pericial* (artículos 821-826 bis): medio de acreditamiento que proponen las partes o el propio juzgador y que se desarrolla mediante la intervención de peritos. El peritaje es un dictamen rendido por personas con especialización en una ciencia o un oficio determinados;
5. *Inspección* (artículos 827-829): comprobación directa que lleva a cabo el Juez al que corresponda verificar hechos o circunstancias de un juicio, para dar fe de su existencia, así como de las personas, cosas o lugares que deban ser examinados;
6. *Presuncional* (artículos 830-834): el artículo 379 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal (hoy Ciudad de México) señala: "Presunción es la consecuencia que la ley o el juzgador deducen de un hecho conocido para indagar la existencia o necesidad de otro desconocido." Las presunciones legales son las que la ley prevé expresamente, y pueden ser *iuris tantum* (admiten prueba en contrario) o *iuris et de iure* (no admiten prueba contraria). La presunción humana es la consecuencia que el Juez deduce del hecho;

7. *Instrumental (artículos 835-836)*: es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente formado con motivo del juicio; y
8. *Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia (artículos 836-A-836-D)*: lo relativo a los elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia se agregó con las reformas de 2012; se trata de avances técnicos; por ejemplo, documentos digitales, mensajes de datos, etcétera.³²³

Lo anterior, junto con lo previsto por los artículos 776, 777 y 779 de la propia ley, supone, además de que son admisibles todas las pruebas que no sean contrarias a la moral y al derecho, que deben referirse a los puntos controvertidos, y que la Junta puede desechar las que resulten inútiles o intrascendentes o que no tengan relación con la litis, para lo cual deberá, invariablemente, expresar el motivo.³²⁴ No obstante, si se ofrece una probanza para acreditar los hechos narrados en la demanda o su contestación

³²³ Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., p. 828.

³²⁴ Cfr. Tesis VII.2o.T.J/15 (10a.), de título y subtítulo: "PRUEBA DE INFORMES EN EL JUICIO LABORAL. ES ILEGAL SU DESECHAMIENTO SUSTENTADO EN EL HECHO DE QUE QUIEN DEBE RENDIRLO ES PARTE, FORMAL Y MATERIAL, EN EL PROCEDIMIENTO." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 44, julio de 2017, t. II, p. 945. Esta tesis se publicó el viernes 14 de julio de 2017 a las 10:21 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del martes 01 de agosto de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2014765.

para desvirtuar el valor probatorio de las ofrecidas por la contraparte, no puede estimarse inútil o intrascendente, pues, conforme al principio de contradicción y en acatamiento al derecho al debido proceso, las partes pueden ofrecer los medios probatorios que estimen convenientes para demostrar su dicho; por tanto, si se ofrece una prueba para acreditar los hechos narrados en la demanda y, a su vez, desvirtuar el valor probatorio de las ofrecidas por el demandado para soportar sus excepciones, tal medio de convicción no puede considerarse inútil o intrascendente.³²⁵ La protección del derecho a la defensa adecuada se ejerce a partir de la oportunidad de ofrecer las pruebas que permitan contradecir, en igualdad procesal, las aportadas por la contraparte, sin que la autoridad jurisdiccional pueda desecharlas por rigorismos jurídicos o imprecisiones intrascendentes, pues basta que sean ofrecidas, resulten conducentes y no sean contrarias a la moral o al derecho, porque, de lo contrario, se considerarán violadas las leyes del procedimiento y deberá ordenarse su reposición.³²⁶

Por otra parte, las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes. No obstante, en materia

³²⁵ Cfr. Tesis IV.3o.T.22 L (10a.), de título y subtítulo: "PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. NO PUEDEN CONSIDERARSE INÚTILES O INTRASCENDENTES LAS ENCAMINADAS A ACREDITAR LOS HECHOS NARRADOS EN LA DEMANDA Y A SUVEZ DESVIRTUAR EL VALOR PROBATORIO DE LAS OFRECIDAS POR EL DEMANDADO PARA SOPORTAR SUS EXCEPCIONES." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XXIII, agosto de 2013, Tomo 3, p. 1705. Registro: 2004296.

³²⁶ Cfr. Tesis XI.1o.A.T.27 L (10a.), de título y subtítulo: "PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SON ADMISIBLES TANTO LAS QUE SE OFRECEN PARA PROBAR LOS HECHOS NARRADOS EN LA DEMANDA O EN SU CONTESTACIÓN, COMO PARA DESVIRTUAR EL VALOR PROBATORIO DE LAS OFRECIDAS POR LA CONTRARIA." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 23, octubre de 2015, t. IV, p. 4073. Esta tesis se publicó el viernes 9 de octubre de 2015 a las 11:00 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2010196.

laboral existe la figura llamada "ofrecimiento de trabajo", que nace cuando un trabajador ejerce una acción contra su patrón generada por despido injustificado, y éste lo niega y ofrece el trabajo, que puede ser de buena o mala fe, según las condiciones en que se proponga, lo cual supone el ejercicio de una acción, la oposición de una defensa y la imposición de la carga de la prueba para demostrar el despido. Como dicho ofrecimiento ocurre cuando se contesta la demanda, y formalmente se realiza en la etapa de demanda y excepciones, es entonces cuando se configura un hecho nuevo en el juicio, que puede originar que se ofrezcan pruebas relacionadas con él, y dado que el ofrecimiento de trabajo debe estudiarse a la luz de todo aquello que permita concluir si revela o no la intención del patrón de continuar la relación laboral, o si sólo se hizo para revertir la carga de la prueba al trabajador sobre el hecho del despido, ya que de ello depende su calificación de buena o mala fe, por lo que para tal efecto se analizan, por un lado, las condiciones con que se ofrece el trabajo, es decir, categoría, salario y horario; y, por el otro, la conducta del patrón que denote la sola intención de revertir la fatiga procesal, entre las que se encuentra la baja del trabajador ante el IMSS con anterioridad a la oferta de trabajo, aun cuando no haya sido una cuestión precisada en la demanda; por tanto, lo relativo a este hecho puede ser materia de prueba, al tener como objeto demostrar la mala fe del ofrecimiento, por ser un hecho que surge hasta que se contesta la demanda y se lleva a cabo en la etapa relativa de la audiencia de ley. Por tanto, si conforme al artículo 776 de la LFT son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, el trabajador puede ofrecer

cualquiera para demostrar que fue dado de baja ante el IMSS antes del ofrecimiento de trabajo propuesto por el patrón.³²⁷

Asimismo, con base en los preceptos 777, 779 y 784, fracción II, de la LFT, cuando la demandada que opone excepción en relación con la antigüedad aducida por un trabajador; omite señalar los periodos de las licencias sin goce de sueldo y las faltas injustificadas, ello provocará que no puedan admitirse las pruebas que ofrezca en ese sentido, porque no se refieren a los hechos controvertidos, en términos del artículo 777; esto es, a los días o periodos exactos en que se dieron las ausencias del trabajador por los motivos indicados, ya que lo que se discute es la determinación de la antigüedad generada, por lo que, si la excepción aducida es ambigua, ello, a su vez, implicará que las pruebas no se refieran a los hechos en realidad controvertidos y, por ende, las pruebas se vuelvan improductivas; por lo que la determinación de la Junta por la que desecha las pruebas ofrecidas por la demandada es legal.³²⁸

En los artículos 777 y 779 de la LFT se faculta a la Junta para desechar aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada, resulten

³²⁷ Cfr. Tesis I.13o.T. J/2 (10a.), de título y subtítulo: "PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EL TRABAJADOR PUEDE OFRECER CUALQUIERA QUE ACREDITE SU BAJA ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL PARA JUSTIFICAR LA MALA FE EN EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO, AUN CUANDO NO SEA UN HECHO CONTROVERTIDO EN LA DEMANDA." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XIX, abril de 2013, t. 3, p. 1935. Registro: 2003373.

³²⁸ Cfr. Tesis IV.2o.T. J/51 (9a.), de rubro: "PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. CUANDO LAS OFRECIDAS NO SE REFIERAN A LOS HECHOS CONTROVERTIDOS, SU DESECHAMIENTO ES LEGAL." *Ibidem*, Libro XI, agosto de 2012, t. 2, p. 1346. Registro: 159990.

inútiles o intrascendentes, o bien, cuando se refieran a hechos no controvertidos o consentidos por la contraparte. Por otra parte, la práctica forense ha determinado que, al tenerse por contestada la demanda en sentido afirmativo, no existe controversia respecto de los hechos narrados por el actor en su escrito inicial, por lo que se ha optado por desechar las pruebas ofrecidas por éste; sin embargo, cuando la Junta advierta que la referida presunción no puede llevar a tener por ciertos los hechos contenidos en la demanda, ni generan la convicción para dictar un laudo favorable al actor, debe admitir las pruebas ofrecidas para acreditar los hechos de su acción, o reforzar la presunción legal que derivó de la falta de comparecencia de la demandada.³²⁹

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. La Junta desechará las pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Ahora bien, aunque sea cierto que el artículo 779 de la LFT sólo establece como causas de desechamiento de las pruebas en el proceso laboral, que éstas no tengan relación con la litis planteada, o que sean inútiles o intrascendentes y que, asimismo, los artículos 821 a 826 de ese ordenamiento, que se refieren específicamente a la prueba pericial, tampoco prevén el

³²⁹ Cfr. Tesis XVIII.4o.2 L (10a.), de rubro: "PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBEN ADMITIRSE AUN CUANDO LA DEMANDA SE HAYA TENIDO POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO, SI LA JUNTA ADVIERTE QUE NO SE PUEDEN TENER POR CIERTOS LOS HECHOS CONTENIDOS EN AQUÉLLA, NI GENERAN CONVICCIÓN PARA DICTAR UN LAUDO FAVORABLE AL ACTOR." *Ibidem*, Libro X, julio de 2012, t. 3, p. 2041. Registro: 2001166.

desechamiento cuando se ofrezca esta probanza sin acompañarla de los requisitos necesarios para su desahogo, también es cierto que la interpretación literal y aislada de dichas disposiciones hace correr el riesgo de retardar e, inclusive, paralizar el procedimiento, al supeditar el impulso de éste a los medios de apremio que señala el artículo 731 de la LFT, que pueden resultar infructuosos en el caso de que su oferente pierda interés en desahogarla. En cambio, la interpretación sistemática conduce a tomar en consideración, por una parte, que el artículo 780 ordena que las pruebas se ofrezcan acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo; por la otra, que el artículo 823 precisa los que concierne a la prueba pericial y, finalmente, que el 685 otorga a las Juntas la posibilidad de tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, de lo que debe concluirse que éstas tienen atribuciones para remover cualquier obstáculo que impida el desarrollo normal de los procesos, entre las que debe contarse la de desechar la prueba pericial cuando se ofrece sin los elementos necesarios que la ley exige para su desahogo, como cuando no se exhibe el cuestionario a cuyo tenor debe desahogarse, o cuando no se acompañan las copias de éste para las partes, facultad que debe ejercitarse respetando los principios que rigen el procedimiento laboral y las reglas de la lógica, puesto que el desechamiento indiferenciado puede conducir a desatinos o inconsecuencias, como en aquellos casos en que la necesidad de ofrecer la pericial surge en el momento mismo de la audiencia, sin que el oferente haya tenido tiempo para elaborar el cuestionario y las copias respectivas.³³⁰

³³⁰ Cfr. Tesis 4a./J. 18/91, de rubro: "PRUEBA PERICIAL. LAS JUNTAS TIENEN FACULTAD PARA DESECHARLA CUANDO NO SE APORTA CON LOS ELEMENTOS NECESARIOS

Además, según el artículo 780 de la LFT, las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo. Independientemente de esto, y de que el diverso 883 señala que en el acuerdo donde se admitan, la Junta deberá señalar día y hora para su desahogo, el cual deberá verificarse dentro de los diez días hábiles siguientes, también lo es que las partes están obligadas a ofrecer las pruebas con los medios indispensables para su perfeccionamiento, sin que ello implique que, si no se acompañan en el mismo acto de su propuesta, proceda su desechamiento, dado que es precisamente en esa etapa de la audiencia cuando la Junta debe señalar día y hora para la audiencia de desahogo de las probanzas ofrecidas por las partes, y los oferentes tienen la oportunidad de allegar los elementos necesarios para su verificación.³³¹

Los artículos 780, 813, fracción II y 880, fracción IV, de la LFT, al establecer que el ofrecimiento de pruebas se hará con todos los elementos necesarios para su desahogo, que quien ofrezca la testimonial deberá indicar nombre y domicilio de los testigos, que ante la imposibilidad de presentarlos debe manifestar la razón correspondiente y solicitar a la Junta que los cite, y que, concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente

PARA SU DESAHOGO, COMO LO SON EL CUESTIONARIO RESPECTIVO O SUS COPIAS." *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t.VIII, octubre de 1991, p. 32. Registro: 207884.

³³¹ Cfr. Tesis XVII.Io.C.T.44 L, de rubro: "PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. TRATÁNDOSE DE LA INFORMACIÓN O LOS DATOS CONTENIDOS EN UN DISCO COMPACTO LA JUNTA NO DEBE DESECHAR LA PRUEBA RESPECTIVA, SINO ADMITIRLA Y APERCIBIR AL OFERENTE PARA QUE ACOMPAÑE LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA SU DESAHOGO A MÁS TARDAR EN LA FECHA FIJADA PARA ESE EFECTO, Y DE NO HACERLO DECRETAR SU DESERCIÓN." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXII, diciembre de 2010, p. 1820. Registro: 163290.

sobre la admisión o desechamiento de las pruebas, no violan la garantía de audiencia contenida en el artículo 14 constitucional, por el hecho de no prevenir al oferente para que cumpla con los requisitos exigidos para el ofrecimiento de una probanza antes de desecharla, si se atiende a que las partes nunca se encuentran en estado de indefensión para intentar modificar una determinación que estiman les perjudica, y a que no está permitido prevenir las para que cumplan con los requisitos establecidos en la ley, pues ello atentaría contra la celeridad que caracteriza al juicio laboral; además, en términos del artículo 713 de la LFT, en las audiencias celebradas durante el procedimiento se requerirá de la presencia de las partes o de sus representantes o apoderados, lo que evidencia la oportunidad que se les da de probar su dicho y acudir a defender sus intereses y justificar sus pretensiones, en acatamiento al derecho humano indicado, por lo que es válido concluir que sin necesidad de prevención, la falta de las exigencias ahí establecidas puede conducir al desechamiento de las pruebas, pues lo único que provocaría el prevenir a la parte interesada para cumplir con los requisitos exigidos por la ley en el ofrecimiento de pruebas, es obstaculizar la celeridad del procedimiento.³³²

Por lo demás, las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban. Esto es, para permitir que las

³³² Cfr. Tesis 2a. XLV/2006, de rubro: "PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LOS ARTÍCULOS 780, 813, FRACCIÓN II Y 880, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO VIOLAN LA GARANTÍA DE AUDIENCIA." *Ibidem*, t. XXIII, abril de 2006, p. 292. Registro: 175250.

partes perfeccionen aquéllas en el momento mismo de su desahogo, pues en los procedimientos laborales debe existir igualdad entre las partes y prevalecer la oralidad e inmediatez, principios que simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas.³³³

La Junta podrá ordenar, con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad, y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate. Por "diligencias convenientes" se entienden todos aquellos medios de convicción que son indispensables, esenciales, imprescindibles y vitales para tal fin. La determinación de la conveniencia de la práctica de una diligencia para esclarecer la verdad, debe hacerse atendiendo a su idoneidad y, en el caso del trabajador o sus beneficiarios, su vinculación con las acciones ejercidas en el juicio, de modo que, de no practicarse o desahogarse la diligencia relativa, la JCA se encuentre imposibilitada jurídicamente para resolver conforme a los principios que rigen en materia laboral: a verdad sabida, buena fe guardada, sin sujetarse a formulismos rígidos y apreciando los hechos en conciencia, pero de manera fundada y motivada, toda vez que en el derecho laboral predomina la verdad material sobre el resultado formal.³³⁴

³³³ Cfr. Tesis 2a./J. 133/2004, de rubro: "INTERROGATORIO LIBRE EN MATERIA LABORAL. SU OFRECIMIENTO ES OPORTUNO EN EL DESAHOGE DE PRUEBAS." *Ibidem*, t. XX, septiembre de 2004, p. 223. Registro: 180607.

³³⁴ Tesis XXXI.2 L (10a.), de título y subtítulo: "DILIGENCIAS CONVENIENTES PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD EN MATERIA LABORAL. ELEMENTOS PARA SU DETERMINACIÓN." *Ibidem*, Décima Época, Libro VIII, mayo de 2012, t. 2, p. 1864. Registro: 2000777.

Toda autoridad o persona ajena al juicio deberá aportar los documentos que tenga en su poder y que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, a más tardar en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, o hasta antes del cierre de la instrucción, cuando le sean requeridos por la JCA.

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

1. Fecha de ingreso del trabajador;
2. Antigüedad del trabajador;
3. Faltas de asistencia del trabajador;
4. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
5. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de la LFT;
6. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la JCA de la fecha y la causa de su despido,³³⁵

³³⁵ Esta medida se implementó en la reforma a la LFT, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 4 de enero de 1980, cuyas razones fueron: a) una referencia expresa a modificar el parámetro tradicional de distribución de la carga de la prueba dentro del juicio laboral, al cuestionar el principio inherente a que quien afirma debe probar los hechos constitutivos de su acción, porque aplicado rígidamente, limita la actividad del tribunal de juzgar conforme a una idea clara y completa de los hechos; b) la necesidad de distinguir que el deber de probar un hecho y disponer de todos los medios para hacerlo, no siempre coinciden y,

7. El contrato de trabajo;
8. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;
9. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo;
10. Disfrute y pago de las vacaciones;
11. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
12. Monto y pago del salario;
13. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
14. Incorporación y aportaciones al IMSS; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.

La pérdida o destrucción de los documentos señalados, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.

Esta carga para el patrón no viola el artículo 14 constitucional, que prevé los derechos de audiencia y debido proceso, ya que permite el acceso a una decisión jurisdiccional conforme a la verdad, por lo siguiente: 1) no se

con frecuencia, es la contraparte o terceros ajenos al juicio quienes disponen de más elementos que el actor para comprobar lo que éste afirma; c) la exigencia de una modalidad participativa y de colaboración de todos aquellos que intervienen en el juicio, para lograr el esclarecimiento de la verdad y para aportar todos los elementos que faciliten la labor de juzgar; y, d) el sentido optativo de la carga probatoria, contenido en la iniciativa de la reforma citada, se sustituyó por la de un imperativo tendente a afianzar el equilibrio material de las partes, fincándola al patrón, a quien se consideró en mejor posibilidad de cumplirla. Cfr. Tesis III.3o.T.9 L (10a.), de título y subtítulo: "CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL. ESTÁ PREVISTA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y CONSISTE EN DISPENSAR DEL DÉBITO PROBATORIO DEL DESPIDO AL TRABAJADOR Y TRASLADARLO AL PATRÓN (REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 4 DE ENERO DE 1980)." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XVII, febrero de 2013, t. 2, p. 1326. Registro: 2002715.

priva de defensa al patrón, pues reglamenta las formalidades esenciales del juicio laboral, permitiéndole conocer la demanda y ser oído en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas e, igualmente, alegar previo al dictado del laudo; 2) el incumplimiento de tal débito sólo genera una presunción *iuris tantum*, preservando la posibilidad de acreditar los hechos controvertidos también con otras pruebas; 3) fija una carga específica y limitada, en contraste a una absoluta; y, 4) es un tratamiento normativo razonable y justificado, ya que el patrón guarda una situación de mayor disponibilidad y facilidad de la prueba.³³⁶

Si alguna persona está imposibilitada por enfermedad u otra causa a concurrir al local de la Junta para absolver posiciones, reconocer el contenido o firma de un documento o rendir testimonio, y lo justifica a juicio de dicha autoridad, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que exhiba bajo protesta de decir verdad, se señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba y, de subsistir el impedimento, podrá ordenarse que el secretario, acompañado por los miembros de la Junta que lo deseen, se traslade al lugar donde se encuentra el imposibilitado para el desahogo de la prueba. De no encontrarse la persona, se le declarará confeso o se tendrán por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia, o bien, la prueba se considerará desierta, según sea el caso.

³³⁶ Cfr. Tesis III.3o.T.8 L (10a.), de título y subtítulo: "CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL LA IMPUESTA AL PATRÓN RESPECTO DE LOS DOCUMENTOS QUE TIENE LA OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO NO VIOLA LAS GARANTÍAS DE AUDIENCIA Y DEBIDO PROCESO, AL SER RAZONABLE Y JUSTIFICADA POR TENER UNA SITUACIÓN DE MAYOR DISPONIBILIDAD Y FACILIDAD DE LOS MEDIOS PROBATORIOS." *Ibidem*, p. 1325. Registro: 2002714.

Los certificados médicos deberán contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado patológico que impide la comparecencia del citado. Los certificados médicos expedidos por instituciones públicas de seguridad social no requieren ser ratificados.

La Segunda Sala de la Suprema Corte señaló que el momento procesal oportuno para que una persona demuestre el hecho que la imposibilita materialmente a concurrir a la Junta a absolver posiciones o a contestar el interrogatorio, ya sea por enfermedad o por otro motivo justificado, puede ser antes, durante o después de la audiencia, siempre y cuando, a juicio de la Junta, el impedimento haya sobrevenido antes de su celebración. Es decir, la expresión "previa comprobación del hecho", a que se refiere el artículo 785 de la LFT, no significa que el impedimento para asistir a la diligencia necesariamente deba acreditarse antes de su celebración, pues no fue ésa la voluntad del legislador, sino que lo que instituyó fue la facultad de la Junta de señalar nueva fecha para el desahogo de aquella audiencia, debiendo comprobarse el hecho generador de la inasistencia previamente; esto es, el precepto citado no señala que el impedimento u obstáculo para acudir al desahogo deba comprobarse, indefectiblemente, antes de la celebración de la audiencia, sino que sólo condiciona el señalamiento de nueva fecha para desahogar la prueba correspondiente, a la comprobación previa del impedimento respectivo, pero no a que éste se acredite necesariamente antes de la diligencia, toda vez que tal evento puede demostrarse antes, durante o con posterioridad a su celebración, dependiendo de la naturaleza del suceso o hecho generador del

impedimento, lo que deja a juicio de la Junta determinar si efectivamente tal suceso sobrevino momentos antes de la celebración de la audiencia e imposibilitó físicamente a la persona para presentarse a dicha diligencia.³³⁷

Aunque, por regla general, acorde con el artículo 785 de la LFT, de aplicación analógica por disposición expresa de su artículo 17, el obstáculo para acudir a la audiencia debe quedar demostrado previamente, lo cierto es que, cuando quien deba comparecer se encuentre ante un suceso intempestivo que lo imposibilite materialmente para presentarse, estará en aptitud de acreditar el impedimento de que se trata aun con posterioridad, ya que es claro que, si no estuvo en posibilidad de advertir el percance que le impediría asistir a la audiencia, menos lo estará para recabar algún justificante que le permita presentarlo en el momento precisado para que se verifique la audiencia.³³⁸

³³⁷ Cfr. Tesis 2a./J. 11/2012 (10a.), de rubro: "PRUEBAS CONFESIONAL Y TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA QUE UNA PERSONA DEMUESTRE EL HECHO QUE LA IMPOSIBILITA MATERIALMENTE A CONCURRIR AL LOCAL DE LA JUNTA A ABSOLVER POSICIONES O A CONTESTAR EL INTERROGATORIO." *Ibidem*, Décima Época, Libro VI, marzo de 2012, t. I, p. 609. Registro: 2000436. Véase también la tesis VII.2o.T.127 L (10a.), de título y subtítulo: "PRUEBA PERICIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA QUE SU OFERENTE DEMUESTRE EL HECHO QUE IMPOSIBILITA MATERIALMENTE A SU PERITO A CONCURRIR AL LOCAL DE LA JUNTA PARA INTERVENIR EN ALGUNA DILIGENCIA EN LA QUE SE REQUIERA SU PRESENCIA." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 45, agosto de 2017, t. IV, p. 3032. Esta tesis se publicó el viernes 4 de agosto de 2017 a las 10:12 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2014852.

³³⁸ Cfr. Tesis XVI.5o.5 L, de rubro: "AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LA CAUSA IMPEDITIVA QUE PRODUJO LA INCOMPARECENCIA DE LAS PARTES PUEDE ACREDITARSE A TRAVÉS DE UN HECHO NOTORIO." *Ibidem*, t. XIX, febrero de 2004, p. 987. Registro: 182244.

12. Resoluciones laborales

Las resoluciones laborales se regulan en los artículos 837 a 848 de la LFT. Pueden ser:

1. *Acuerdos*: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;
2. *Autos incidentales o resoluciones interlocutorias*: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y
3. *Laudos*: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

De acuerdo con el artículo 837 de la LFT, las resoluciones de los tribunales laborales son, entre otras, los laudos, cuando decidan sobre el fondo del conflicto. Tomando en cuenta lo anterior, no basta que la Junta dé el carácter de laudo a cualquier resolución, como, por ejemplo, la que decide sobre el cumplimiento o incumplimiento a un convenio celebrado por las partes, que fue ratificado y aprobado por la mencionada autoridad, elevándolo a la categoría de laudo ejecutoriado, de manera que esa resolución jurídicamente no es un laudo, porque no decide el fondo del conflicto.³³⁹

Asimismo, cuando la Junta emite una resolución en la que determina su incompetencia, ordenando su remisión a una diversa autoridad jurisdiccional que estima es la competente para conocer del asunto, no puede

³³⁹ Cfr. Tesis III.2o.T21 L, de rubro: "LAUDO. PARA LOS EFECTOS DE LA PROCEDENCIA DEL AMPARO EN LA VÍA DIRECTA, NO LO CONSTITUYE CUALQUIER RESOLUCIÓN A LA QUE LA JUNTA DÉ ESE CARÁCTER, SINO CUANDO DECIDA SOBRE EL FONDO DEL CONFLICTO." *Ibidem*, t. XII, octubre de 2000, p. 1307. Registro: 191031.

considerarse que aquélla constituya un laudo, por no decidir el fondo de la controversia planteada, por lo que, al no ser materia del amparo directo, el Tribunal Colegiado de Circuito que conozca de la demanda de garantías presentada contra ese acto debe declararse incompetente para conocer de ella, y ordenar su remisión al Juez de Distrito en turno para que se tramite en la vía indirecta.³⁴⁰

Si bien es cierto que corresponde a los presidentes de las Juntas la ejecución de los laudos, también lo es que el incidente de liquidación de éstos no toca resolverlo a ellos, porque tales incidentes son anteriores a la fase de ejecución, que inicia con el auto de requerimiento de pago y embargo que dicte el presidente respectivo a petición de la parte interesada, después de transcurrido el plazo de 72 horas siguientes a la fecha en que surta efectos la notificación correspondiente, conforme a los artículos 842 y 848 de la LFT, siendo la resolución que recae en el incidente sólo un complemento del laudo y no parte de su ejecución.³⁴¹

Según el artículo 838 de la ley, la Junta dictará sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en la que reciba promociones por escrito,

³⁴⁰ Cfr. Tesis XIX.2o.PT.4 L (10a.), de título y subtítulo: "RESOLUCIÓN EN LA QUE SE DETERMINA LA INCOMPETENCIA DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE UN ASUNTO. NO CONSTITUYE UNA SENTENCIA DEFINITIVA PORQUE NO DEFINE EL FONDO DE LA CONTROVERSIA PLANTEADA NI PONE FIN AL JUICIO, POR LO QUE EN SU CONTRA ES IMPROCEDENTE EL AMPARO DIRECTO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XXI, junio de 2013, t. 2, p. 1292. Registro: 2003888.

³⁴¹ Cfr. Tesis de rubro: "INCIDENTE DE LIQUIDACION. COMPETE A LAS JUNTAS CONOCER DEL MISMO." *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, vol. 121-126, Sexta Parte, p. 100. Registro: 251938.

salvo disposición en contrario de la propia legislación. Y si pese a ello el laudo se dicta extemporáneamente, aunque ello implica una infracción a esa norma, tal cosa no puede originar la nulidad o ilegalidad de dicha resolución, porque esa violación cesó automáticamente al pronunciarse el laudo que puso fin a la controversia, consumándose ese acto irremediablemente.³⁴²

El artículo 839 dispone que las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el secretario el día en que las voten. La falta de firma de los integrantes de las JCA o de su Secretario, en los laudos pronunciados por ellas, contraviene el artículo 839 de la LFT y da lugar a una evidente infracción de carácter formal, máxime cuando no hay constancia de que alguno de los miembros se hubiera negado a firmar, en los términos del artículo 845 de la propia ley. Ello redundaría en una violación de derechos, pues la falta del requisito señalado priva de autenticidad al acto y lo invalida, ya que no puede estar adecuadamente fundado y motivado, cuando incumple el mandato expreso de una norma.³⁴³

La Suprema Corte de Justicia ha sostenido que la falta de firma del laudo por parte de alguno de los integrantes de un Tribunal de trabajo, o del secretario de acuerdos, conlleva su nulidad, sin que para el caso pueda

³⁴² Cfr. Tesis de rubro: "LAUDO DICTADO DESPUES DEL TERMINO LEGAL. VIOLACION PROCESAL CONSUMADA DE MODO IRREPARABLE." *Ibidem*, Octava Época, t. V, Segunda Parte-I, enero-junio de 1990, p. 277. Registro: 225791.

³⁴³ Cfr. Tesis V.2o. J/10, de rubro: "LAUDOS, FALTA DE FIRMAS DE LOS INTEGRANTES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE O DEL SECRETARIO DE ELLAS." *Ibidem*, Octava Época, t.VII, junio de 1991, p. 158. Registro: 222374.

hacerse pronunciamiento sobre su constitucionalidad, pues no debe surtir efecto jurídico alguno. Conforme a ello, el órgano de control constitucional, sin necesidad de que en la demanda de amparo correspondiente se expresen conceptos de violación sobre tal aspecto e independientemente de quién la promueva, deberá declarar oficiosamente la nulidad del laudo y ordenar al Tribunal que lo emitió que subsane tal formalidad, sin que ello se traduzca en suplir la deficiencia de la queja.³⁴⁴

De conformidad con el artículo 840 de la ley, el laudo contendrá:

1. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
2. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
3. Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contraréplica y, en su caso, de la reconvenición y contestación a ésta, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
4. Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
5. Extracto de los alegatos;
6. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
7. Los puntos resolutivos.

³⁴⁴ Cfr. Tesis 2a./J. 147/2007, de rubro: "LAUDO. LA FALTA DE FIRMA DE ALGUNO DE LOS INTEGRANTES DE UN TRIBUNAL DE TRABAJO, CUANDO FUNCIONA EN JUNTA ESPECIAL O EN SALA, O DEL SECRETARIO QUE AUTORIZA Y DA FE, CONDUCE A DECLARAR DE OFICIO SU NULIDAD Y CONCEDER EL AMPARO PARA QUE SEA SUBSANADA TAL OMISIÓN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUIÉN PROMUEVA LA DEMANDA." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXIII, abril de 2011, p. 518. Registro: 162347.

El extracto de la demanda y su contestación es una mera enunciación del conflicto laboral, por lo que, si la Junta responsable omite hacer tal extracto, ello carece de trascendencia, porque no se trata propiamente de la resolución de la litis.³⁴⁵

La fracción IV del artículo 840 de la LFT señala que el laudo contendrá la enumeración de las pruebas y apreciación que la Junta haga de ellas, y la fracción III del numeral 885 del mismo ordenamiento indica que el proyecto de resolución en forma de laudo deberá contener una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados. De lo anterior se colige que el estudio y valoración de las pruebas desahogadas en un juicio laboral y, en su caso, de los hechos que deban considerarse probados con cada una de ellas, son una facultad exclusiva e inherente de las JCA, las cuales deben analizar los medios de convicción y determinar el valor probatorio que a cada uno de ellos conceda al resolver el juicio, para lo cual, tomarán en consideración todas las circunstancias del asunto y, por supuesto, las que rodearon la probanza en sí misma y el desahogo de ésta si requirió preparación, como en el caso de las testimoniales, solamente obligándoles la misma LFT, en la parte final del artículo 841, a expresar los motivos y fundamentos legales en que apoyen su decisión; pero esta facultad de las Juntas no se encuentra supeditada a las objeciones o manifestaciones que cualquiera de las partes realice en el juicio a las pruebas

³⁴⁵ Cfr. Tesis I.Io.T. J/38, de rubro: "LAUDO. OMISIONES QUE NO TRASCIENDEN EN SU RESULTADO." *Ibidem*, t. XV, marzo de 2002, p. 1233. Registro: 187492.

de su contraria, como, por ejemplo, la parcialidad de alguno de los testigos, ya que, de sostener lo contrario, se harían nugatorias las disposiciones aludidas y las Juntas tendrían que otorgar validez a una probanza por no haber sido objetada por la contraparte de su oferente, no obstante advertir claramente de las constancias de autos que, de conformidad con la ley o con la jurisprudencia, dicha probanza no fuera convincente, como lo serían las testimoniales a cargo de personal de la empleadora que esté vinculado con ella al grado de que deba considerársele parcial.³⁴⁶

En el artículo 840 de la LFT no se contienen formalidades esenciales del procedimiento que, en caso de no cumplirse, coloquen a las partes en estado de indefensión, de tal suerte que la infracción de las reglas comprendidas en el dispositivo citado no basta para considerar que el laudo sea ilegal y violatorio de los artículos 14 y 16 constitucionales, si se estudia y define la cuestión esencial planteada en la controversia.³⁴⁷

La circunstancia de que, al fijar la litis, no se señalen los hechos que fueron admitidos por la demandada, los que fueron negados y controvertidos, y aquellos no contestados o respecto de los cuales el demandado se condujo con evasivas, no significa que el laudo sea incongruente, toda vez que

³⁴⁶ Cfr. Tesis III.2o.T.50 L, de rubro: "TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. SU VALORACIÓN POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO REQUIERE DE MANIFESTACIÓN DE PARTE, A FIN DE RESTARLE VALOR SI EXISTE ALGÚN MOTIVO QUE LO JUSTIFIQUE." *Ibidem*, p. 1476. Registro: 187365.

³⁴⁷ Cfr. Tesis I.10o.T.J/3, de rubro: "LAUDOS, SU REDACCIÓN." *Ibidem*, t. XIV, octubre de 2001, p. 964. Registro: 188579. Véase también la tesis I.4o.T.39 L, de rubro: "JURISPRUDENCIA, AUSENCIA DE CITA DE, EN EL LAUDO. NO IMPLICA NECESARIAMENTE VIOLACION AL ARTICULO 840 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO." *Ibidem*, t. III, junio de 1996, p. 863. Registro: 202129.

lo que puede causar agravio a las partes son los razonamientos que rigen el laudo, no así los términos en que se fijó la litis.³⁴⁸

Según el artículo 841 de la LFT, los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las JCA están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo su valoración. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.³⁴⁹

El artículo 842 de la ley dispone que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente. El requisito de congruencia no sólo implica la necesidad de que las Juntas se pronuncien absolviendo o condenando respecto de las prestaciones reclamadas con base en las alegaciones y pruebas de las partes, sino que es preciso, además, que tal declaratoria esté precedida de los razonamientos o consideraciones que, fundados en dichas alegaciones y pruebas, den consistencia a la absolución o a la

³⁴⁸ Cfr. Tesis 2a./J. 32/2013 (10a.), de título y subtítulo: "LITIS. SU DELIMITACIÓN O FIJACIÓN EN EL LAUDO, POR PARTE DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE." *Ibidem*, Décima Época, Libro XVIII, marzo de 2013, t. 2, p. 1407. Registro: 2003080.

³⁴⁹ A mayor abundamiento, cfr. Tesis IV.3o.T. J/90, de rubro: "PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI LA JUNTA OMITIÓ PRONUNCIARSE RESPECTO DE SU OFRECIMIENTO, EL ÓRGANO DE CONTROL CONSTITUCIONAL NO PUEDE SUSTITUIRLA EN SU VALORACIÓN, NI SOBRE LOS FUNDAMENTOS Y RAZONES PARA SU ADMISIÓN." *Ibidem*, Novena Época, t. XXXIV, julio de 2011, p. 1892. Registro: 161499. Tesis I.6o.T. J/110, de rubro: "HORAS EXTRAS. ASPECTOS QUE INCIDEN PARA DETERMINAR LA RAZONABILIDAD DE LA JORNADA LABORAL." *Ibidem*, t. XXXIII, marzo de 2011, p. 2180. Registro: 162584.

condena; de otro modo, el laudo no cumpliría con las exigencias de los artículos 840, fracción VI, y 841 de la propia ley.³⁵⁰

Si la Junta, al emitir el laudo, condena al pago de una cantidad de dinero determinada, y omite precisar las operaciones aritméticas que sirvieron de base para cuantificarla, tal actuación contraviene el artículo 842 de la LFT, afectando las defensas del quejoso y trascendiendo al resultado del fallo, toda vez que se desconocen los razonamientos lógico-jurídicos por los que la responsable llegó a dicha conclusión.³⁵¹

Del artículo 842 de la LFT se advierte la existencia de dos principios fundamentales o requisitos de fondo que deben observarse en el dictado del laudo: el de congruencia y el de exhaustividad. El primero es explícito, en tanto que el segundo queda subsumido en la disposición legal. Así, el principio de congruencia está referido a que el laudo debe ser congruente no sólo consigo mismo, sino también con la litis, como haya quedado establecida en la etapa oportuna; de ahí que se hable, por un lado, de congruencia interna, entendida como aquella característica de que el laudo no contenga resoluciones o afirmaciones que se contradigan entre sí y, por otro, de congruencia externa, que en sí atañe a la concordancia que

³⁵⁰ Cfr. Tesis I.6o.T./I/112, de rubro: "LAUDOS CONGRUENTES. LO SON AQUELLOS QUE ADEMÁS DE RESOLVER CON BASE EN LAS ALEGACIONES Y PRUEBAS DE LAS PARTES, CONTIENEN LOS RAZONAMIENTOS O CONSIDERACIONES QUE DAN CONSISTENCIA A LA ABSOLUCIÓN O CONDENA." *Ibidem*, junio de 2011, p. 1007. Registro: 161819.

³⁵¹ Cfr. Tesis V.1o.C.T./63, de rubro: "LAUDO. EL HECHO DE QUE LA JUNTA CONDENE A UNA CANTIDAD DE DINERO DETERMINADA PERO OMITA PRECISAR LAS OPERACIONES ARITMÉTICAS QUE SIRVIERON DE BASE PARA CUANTIFICARLA, CONTRAVIENE EL ARTÍCULO 842 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO." *Ibidem*, t. XXIV, julio de 2006, p. 988, Registro: 174689.

debe haber con la demanda y contestación formuladas por las partes; esto es, que el laudo no distorsione o altere lo pedido o lo alegado en la defensa, sino que sólo se ocupe de las pretensiones de las partes y de éstas, sin introducir cuestión alguna que no se hubiere reclamado, ni de condenar o de absolver a alguien que no fue parte en el juicio laboral. La declaratoria sobre la absolución o condena respecto de las prestaciones reclamadas con base en las alegaciones y pruebas de las partes, debe estar precedida de los razonamientos o consideraciones que, fundados en dichas alegaciones y pruebas, den consistencia tanto a la absolución como a la condena.³⁵² A su vez, el principio de exhaustividad se relaciona con el examen que debe efectuar la autoridad respecto de todas las cuestiones o puntos litigiosos, sin omitir alguno de ellos; es decir, dicho principio implica la obligación del juzgador de decidir las controversias que se sometan a su conocimiento, tomando en cuenta los argumentos aducidos tanto en la demanda como en aquellos en los que se sustentan la contestación y demás pretensiones hechas valer oportunamente en el juicio, de forma que se condene o absuelva al demandado, resolviendo sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos. Por tanto, cuando la autoridad laboral dicta un laudo sin resolver sobre algún punto litigioso, en realidad no resulta contrario al principio de congruencia, sino al de exhaustividad, pues, lejos de distorsionar o alterar la litis, su proceder se reduce a omitir el examen y pronunciamiento de una cuestión controvertida que oportunamente se le planteó, lo que permite, entonces, hablar de un laudo incompleto, falto de

³⁵² Cf. Tesis I.6o.T./J/112, de rubro: "LAUDOS CONGRUENTES. LO SON AQUELLOS QUE ADEMÁS DE RESOLVER CON BASE EN LAS ALEGACIONES Y PRUEBAS DE LAS PARTES, CONTIENEN LOS RAZONAMIENTOS O CONSIDERACIONES QUE DAN CONSISTENCIA A LA ABSOLUCIÓN O CONDENA." *Ibidem*, t. XXXIII, junio de 2011, p. 1007. Registro: 161819.

exhaustividad, precisamente porque la congruencia —externa— significa que sólo debe ocuparse de las personas que contendieron como partes y de sus pretensiones; mientras que la exhaustividad implica que el laudo ha de ocuparse de todos los puntos discutibles. Consecuentemente, si el laudo no satisface esto último, resulta contrario al principio de exhaustividad, con la consiguiente violación al derecho consagrado en el artículo 17 de la Constitución Federal.³⁵³

Las JCA están obligadas a examinar la acción deducida en la demanda, con independencia de que ésta se hubiera tenido por contestada en sentido afirmativo, o se tuvieran por admitidos los hechos de ésta sobre los que no se suscitó controversia, así como de las excepciones opuestas por la contraparte. Para cumplir con dicho examen, tratándose de prestaciones legales, las Juntas deben: 1) Analizar el contenido de las normas jurídicas que regulan las prestaciones; 2) Con base en lo anterior, determinar los presupuestos legales para obtenerlas; y, 3) Dilucidar si esos presupuestos se encuentran satisfechos, para lo cual tomarán en consideración si: a) el actor expuso en su demanda los hechos necesarios y suficientes para respaldar los presupuestos de la acción; b) los hechos resultan congruentes, verosímiles y acordes con la lógica o la razón, derivada de la sana crítica y la experiencia; y, c) si solamente se dio la presunción de hechos salvo prueba en contrario, verificar si no están desvirtuados. Asimismo, en el caso de prestaciones extralegales, como presupuesto de lo señalado, deben estar demostrados la existencia y el contenido de la norma que

³⁵³ Cfr. Tesis IV.2o.T. J/44, de rubro: "CONGRUENCIA Y EXHAUSTIVIDAD, PRINCIPIOS DE SUS DIFERENCIAS Y CASO EN QUE EL LAUDO INCUMPLE EL SEGUNDO DE ELLOS." *Ibidem*, t. XXI, marzo de 2005, p. 959. Registro: 179074.

regula el beneficio invocado, pues sólo así el juzgador puede realizar los pasos indicados. La omisión o insuficiencia del análisis anterior por la autoridad, implica el dictado de un laudo violatorio de los derechos de legalidad y seguridad jurídica, por infracción a los principios de congruencia y de fundamentación y motivación.³⁵⁴

En atención al artículo 843 de la ley, en los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación, se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación. Conforme a este precepto, el criterio general obligatorio para determinar la cuantía de las condenas consiste en que no debe ordenarse la apertura de un incidente de liquidación, sino sólo en casos extraordinarios, cuando las constancias de autos no permitan a la JCA realizar la cuantificación necesaria, caso en el que debe señalar las medidas con arreglo a las cuales ha de hacerse. Por otra parte, debe atenderse al supuesto de que, existiendo condena contra el patrón demandado, en muchos casos ésta determinará la procedencia de salarios vencidos, los cuales por ley han de pagarse hasta la fecha en que se cubran las indemnizaciones respectivas, como lo dispone el artículo 48 de la LFT. Lo expuesto pone de manifiesto el interés que tiene el demandado para impugnar la orden de abrir un incidente de

³⁵⁴ Cfr. Tesis XXVII.3o. J/15 (10a.), de título y subtítulo: "ACCIÓN EN MATERIA LABORAL. REQUISITOS QUE LA JUNTA DEBE CUMPLIR PARA EL ANÁLISIS DE SU PROCEDENCIA AL DICTAR EL LAUDO." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 15, febrero de 2015, t. III, p. 2139. Esta tesis se publicó el viernes 13 de febrero de 2015 a las 9:00 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 16 de febrero de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2008444.

liquidación, porque: 1) La apertura del referido incidente es excepcional; 2) La prohibición de su apertura, si bien pretende proteger al trabajador de que el cumplimiento de pago contenido en la condena no se retrase innecesariamente, también repercute en los intereses del patrón, en tanto la condena impuesta puede incrementarse por el tiempo que dure la tramitación del referido incidente; y, 3) Los patrones tienen el mismo interés en que concluya el juicio a la brevedad, independientemente de la condena impuesta, en tanto que el derecho a un juicio rápido no es privilegio del trabajador actor. Entonces, tanto el actor como el demandado tienen interés jurídico en que la Junta responsable no ordene innecesariamente la apertura de un incidente de liquidación para cuantificar la condena impuesta.³⁵⁵

Cuando la Junta, al emitir el laudo correspondiente, esté en posibilidad de cuantificar el monto de las prestaciones que representan las condenas establecidas en esa resolución, se encuentra jurídicamente impedida para ordenar que se abra incidente de liquidación, congruentemente con lo establecido en el artículo 843 de la LFT.³⁵⁶

El artículo 844 señala que, cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse.

³⁵⁵ Cfr. Tesis 2a./J. 62/2012 (10a.), de título y subtítulo: "INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN EN EL JUICIO LABORAL. LA PARTE DEMANDADA TIENE INTERÉS JURÍDICO PARA IMPUGNAR SU ILEGAL APERTURA." *Ibidem*, Décima Época, Libro X, julio de 2012, t. 2, p. 962. Registro: 2001119.

³⁵⁶ Cfr. Tesis 1.6o.T. J/52, de rubro: "INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. ILEGALIDAD EN SU APERTURA." *Ibidem*, Novena Época, t. XVIII, agosto de 2003, p. 1570. Registro: 183521.

Cuando la Junta, al resolver la controversia, tiene a su alcance los elementos suficientes para cuantificar las condenas en cantidad líquida, no se está en el caso previsto en la parte final del artículo 843 de la LFT, relativo a que "Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación."; consecuentemente, si en esas condiciones se omite hacer las cuantificaciones correspondientes e, incluso, se ordena la apertura del incidente, tal proceder es ilegal. Lo anterior, por no existir impedimento para efectuar las cuantificaciones correspondientes a la fecha de emisión del laudo, pues, en todo caso, sólo respecto de aquellas que continúen generándose (incluidos los incrementos y mejoras salariales) procede ordenar la apertura del referido incidente, como caso de excepción para su cuantificación.³⁵⁷

El objeto del incidente de liquidación es cuantificar la condena impuesta por la Junta laboral en el laudo dictado, por lo que, si en éste se fijó el salario base de aquélla y se dan las restantes condiciones para determinar una condena líquida, resulta innecesario que se ordene abrir a trámite dicho incidente, pues esto sólo retardaría en forma injustificada la ejecución del laudo; lo anterior, con fundamento en el artículo 844 de la LFT.³⁵⁸

³⁵⁷ Cfr. Tesis X.A.T./13 (9a.), de título y subtítulo: "INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN. LA DETERMINACIÓN DE LA JUNTA QUE ORDENA SU APERTURA, CUANDO A LA FECHA DE EMISIÓN DEL LAUDO CUENTA CON ELEMENTOS SUFICIENTES PARA CUANTIFICAR LAS CONDENAS EN CANTIDAD LÍQUIDA ES ILEGAL Y, POR TANTO, VIOLATORIA DE GARANTÍAS." *Ibidem*, Décima Época, Libro III, diciembre de 2011, t. 5, p. 3606. Registro: 160550.

³⁵⁸ Cfr. Tesis XIX.2o.20 L, de rubro: "INCIDENTE DE LIQUIDACION, OBJETO DEL." *Ibidem*, t.V, marzo de 1997, p. 812. Registro: 199130.

Si la responsable, en su laudo, no tiene posibilidad de señalar cantidad líquida respecto de la condena a los incrementos salariales que se generaron durante el procedimiento laboral, y por ello ordena que éstos se cuantifiquen en el incidente de liquidación correspondiente, tal proceder no infringe el artículo 844 de la LFT, ya que aquélla no podía determinar esa prestación con antelación a la vía incidental mencionada, y se da el caso de excepción regulado en el diverso artículo 843 de la propia ley.³⁵⁹

Al tenor del artículo 845 de la ley, si alguno o todos los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta, que concurren a la audiencia o diligencia, se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el Secretario, quien les indicará las responsabilidades en que incurrirán si no lo hacen. Si persiste la negativa, el Secretario levantará un acta circunstanciada, a efecto de que se someta a la autoridad respectiva, a fin de que se determine la responsabilidad en que hayan incurrido, según los artículos 671 a 675 de la LFT.

En estos casos se observarán las normas siguientes:

- I. Si se trata de acuerdos, se tomarán por el presidente o auxiliar y los representantes que la voten. En caso de empate, el voto de los representantes ausentes se sumará al del presidente o auxiliar;

³⁵⁹ Cfr. Tesis de rubro: "INCREMENTOS SALARIALES, CONDENA DE LOS, CUANTIFICACION EN EL INCIDENTE DE LIQUIDACION." *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. IV, Segunda Parte- I, julio-diciembre de 1989 Página: 281 Registro: 227017.

2. Si se trata de laudo: a) Si después del requerimiento insisten en su negativa, quedarán excluidos del conocimiento del negocio y el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, llamará a los suplentes. b) Si los suplentes no se presentan a la Junta dentro del término que se les señale, que no podrá ser mayor de tres días, o se niegan a votar el laudo, el Presidente de la Junta o de la Junta Especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, para que designen las personas que los sustituyan; en caso de empate, se entenderá que los ausentes sumarán su voto al del Presidente.

La fracción XXI del artículo 123 constitucional establece, en su primera parte, que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; pero en su parte final determina que esa disposición no será aplicable en el caso de las acciones consignadas en la fracción siguiente, que son precisamente las derivadas del despido injustificado. Entonces, si la acción ejercitada por el trabajador cae dentro de esa excepción, la demandada no puede negarse a someter sus diferencias al arbitraje, máxime si no se pierde de vista que el artículo 845 de la LFT, al referirse al mismo tópico, contempla igual salvedad.³⁶⁰

³⁶⁰ Cfr. Tesis de rubro: "ARBITRAJE, IMPROCEDENCIA DE LA NEGATIVA A SOMETERSE AL EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO." *Ibidem*, Séptima Época, vol. 145-150, Sexta Parte, p. 37. Registro: 250755.

Si, ordenada la reinstalación, ésta no pudo materializarse, por no presentarse el patrón, quien alegó que la Junta debió señalar nueva fecha para la diligencia y, en todo caso, apercibirlo de imponerle alguna sanción en caso de desobediencia, es aplicable estrictamente la fracción III del artículo 845 de la LFT. El precepto citado ordena, terminantemente, que en caso de que el patrón se niegue a acatar lo dispuesto por la Junta, ésta procederá a fijar la responsabilidad del conflicto.³⁶¹

La resolución que dicta una Junta en el incidente de responsabilidad patronal a que se refiere el artículo 845 de la LFT, que contiene, en primer término, una declaración que da por terminada la relación laboral, y condena a continuación el pago de prestaciones (indemnizaciones y salarios vencidos) diversos de la obligación de reinstalar decretada en el laudo incumplido, tiene que estimarse, para los efectos del amparo, como un nuevo laudo.³⁶²

En el artículo 846 de la ley se dispone que, si votada una resolución, uno o más de los representantes ante la Junta se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por el Secretario y, si insisten en su negativa, previa certificación del mismo Secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos.

³⁶¹ Cfr. Tesis: "RESPONSABILIDAD DEL CONFLICTO, CUANDO EL PATRON SE NIEGA A ACATAR EL LAUDO QUE ORDENA LA REINSTALACION." *Ibidem*, vol. 91-96, Sexta Parte, p. 189. Registro: 253547.

³⁶² Cfr. Tesis de rubro: "INCIDENTE DE RESPONSABILIDAD PATRONAL. SU RESOLUCION TIENE CATEGORIA DE LAUDO." *Ibidem*, vol. 77, Sexta Parte, p. 35. Registro: 254657.

Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta resolverá dentro del mismo plazo, pero no podrá variarse el sentido de la resolución.

La aclaración del laudo tiene como presupuesto la existencia de éste, y su fin es corregir errores o precisar alguno de sus puntos; en consecuencia, la resolución aclaratoria no es aislada o independiente del laudo al que va dirigido, de modo que su materia no se circunscribe a superar los errores que se hubieran cometido al decidir sobre el fondo del conflicto; el límite de esa aclaración es el contenido del propio laudo, al que no puede revocar, pues ello violaría el artículo 848 de la LFT, que establece la inmutabilidad de los laudos pronunciados por las JCA.³⁶³

En efecto, las Juntas cuentan con facultades para realizar oficiosamente diversas prevenciones, requerimientos y diligencias para mejor proveer, a efecto de garantizar la impartición de justicia pronta, completa e imparcial. En ese contexto, si bien es cierto que la JCA está facultada para actuar oficiosamente en los casos señalados, también lo es que debe hacerlo para aclarar el laudo, no obstante que no lo soliciten las partes, a fin de actuar a verdad sabida y buena fe guardada; de no estimarlo así, en el caso de que un laudo contenga un error o falta de precisión en algún punto,

³⁶³ Cfr. Tesis XVII. I o.C.T. I 6 L (10a.), de rubro: "ACLARACIÓN DEL LAUDO. SU FINALIDAD ES CORREGIR ERRORES O PRECISAR ALGÚN PUNTO DE ÉSTE, POR LO QUE SE CIRCUNSCRIBE A SU CONTENIDO Y NO PUEDE REVOCARLO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XVI, enero de 2013, t. 3, p. 1887. Registro: 2002439.

podría impedirse su cumplimiento, lo cual contravendría el derecho de acceso a la justicia.³⁶⁴

La interposición de la aclaración no interrumpe el término para impugnar el laudo.

La aclaración de laudo se circunscribe a corregir los errores o imprecisiones que, en su caso, se hayan cometido al decidir sobre el fondo del conflicto, por lo que no constituye un recurso o medio de defensa por el que la Junta pueda modificarlo o revocarlo, ya que no podrá variarlo por motivo alguno, al compartir su misma naturaleza.³⁶⁵

Por otro lado, aun cuando el artículo 847 de la LFT no disponga expresamente que la aclaración del laudo se reputará parte integrante de éste, ello no es obstáculo para considerarla así, en atención a las siguientes razones: a) La aclaración mencionada tiene como presupuesto la existencia del laudo; b) Al ser su finalidad corregir errores o precisar algún punto del propio laudo, su materia se circunscribe a superar los cometidos al decidir sobre el fondo del conflicto; y, c) Tiene como límite el sentido del laudo, ya que por ningún motivo podrá variarlo; es decir, la aclaración no puede ir más allá del laudo al que va destinada, de lo que se sigue que no constituye

³⁶⁴ Cfr. Tesis XVII.2o.C.T.17 L, de rubro: "ACLARACIÓN DEL LAUDO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ESTÁN FACULTADAS PARA HACERLO OFICIOSAMENTE." *Ibidem*, Novena Época, t. XXIX, mayo de 2009, p. 1027. Registro: 167321.

³⁶⁵ Cfr. Tesis 2a./J, 143/2008, de rubro: "ACLARACIÓN DE LAUDO. NO CONSTITUYE UN RECURSO O MEDIO DE DEFENSA QUE DEBA AGOTARSE PREVIAMENTE A LA PROMOCIÓN DEL JUICIO DE AMPARO POR ERRORES O IMPRECISIONES COMETIDOS POR LA JUNTA AL DECIDIR EL FONDO DEL CONFLICTO LABORAL." *Ibidem*, t. XXVIII, octubre de 2008, p. 421. Registro: 168738.

una resolución aislada o independiente de aquella en la que se efectuó el pronunciamiento de fondo, pues su papel se encuentra delimitado por el contenido de la resolución que constituye su materia.³⁶⁶

En el artículo 848 de la LFT se determina que las resoluciones de las Juntas no admiten recurso alguno. Éstas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de tales órganos.

Dicha revocación existe cuando una Junta, habiendo tomado una determinación en una resolución, sobre una cuestión en particular, posteriormente emite otra resolución en sentido contrario a la primera, sobre la misma cuestión, anulando de esta forma la resolución inicial. En esa virtud, si las resoluciones respecto de las que se alega la revocación tratan o deciden cuestiones diversas, no existe la revocación a que alude el artículo 848 de la LFT.³⁶⁷

El hecho de que la demandada no acuda a la etapa de demanda y excepciones conlleva que se actualice la presunción de tener por ciertos los hechos de la demanda, pero nada impide que, al emitir el laudo, la Junta considere desvirtuada esa presunción, si de la apreciación en conciencia de los hechos determina que el reclamo se basa en circunstancias inver-

³⁶⁶ Cfr. Tesis 2a./J. 23/2005, de rubro: "ACLARACIÓN DE LAUDO. AL SER PARTE INTEGRANTE DE ÉSTE, ES RECLAMABLE EN AMPARO DIRECTO." *Ibidem*, t. XXI, marzo de 2005, p. 227. Registro: 179140.

³⁶⁷ Cfr. Tesis de rubro: "REVOCACIÓN. ARTÍCULO 848 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO SE ACTUALIZA LA." *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. XII, octubre de 1993, p. 479. Registro: 214769.

símiles. Por tanto, si la Junta emite un laudo absolutorio, no obstante haber tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, ello no implica que esté revocando sus propias determinaciones.³⁶⁸

La prohibición de que las Juntas revoquen sus resoluciones debe entenderse en relación con las resoluciones que no sean susceptibles de invalidación por algún medio de defensa, pero no en aquellos casos en que sea factible su promoción, como, por ejemplo, el incidente de falta de personalidad de las partes; de estimarse lo contrario, es decir, la no revocabilidad de esas resoluciones, ello no implicaría hacer nugatorio el derecho de las partes de hacer valer los medios de defensa establecidos en la ley; por tanto, aun cuando las Juntas emitan una determinación inicial en la que reconozcan la personalidad de alguna de las partes, puede ser revocada mediante la resolución pronunciada en el incidente respectivo.³⁶⁹

Por otra parte, es legal revocar el acuerdo en el cual se declaró la confesión ficta del enjuiciado y señalar nueva fecha para el desahogo de la evidencia, cuando se justifica que aquél no asistió a la diligencia por un acontecimiento ajeno a su voluntad, porque si bien las Juntas no pueden revocar sus resoluciones, deben observar el caso concreto planteado, con base en principios de justicia social; en ese contexto, cuando la autoridad

³⁶⁸ Cfr. Tesis XVIII.4o.2 L (9a.), de rubro: "DEMANDA LABORAL. SI SE TIENE POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO Y LA JUNTA DICTA UN LAUDO ABSOLUTORIO, ELLO NO IMPLICA QUE ESTÉ REVOCANDO SUS PROPIAS DETERMINACIONES." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro IV, enero de 2012, t. 5, p. 4333. Registro: 160417.

³⁶⁹ Cfr. Tesis XVII.1o.C.T.27 L, de rubro: "PERSONALIDAD. LA INICIAL DETERMINACIÓN DE LA JUNTA POR LA QUE LA RECONOCE PUEDE SER REVOCADA MEDIANTE LA RESOLUCIÓN QUE SE DICTE EN EL INCIDENTE EN EL QUE SE CUESTIONA AQUÉLLA." *Ibidem*, Novena Época, t. XX, diciembre de 2004, p. 1404. Registro: 179824.

ordena la realización de un acto y el individuo acredita la causa de fuerza mayor, por la cual estuvo impedido para acatarlo, no sería lógico, ni legal, sancionarlo por su incumplimiento.³⁷⁰

13. Revisión de los actos de ejecución

Su régimen normativo son los artículos 849 a 856 de la LFT. La revisión procede contra actos de los presidentes, actuarios o funcionarios, legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares.³⁷¹

Conforme a una recta interpretación del artículo 849 de la LFT, debe entenderse que el recurso de revisión procede contra *cualquier* acto del presidente de la Junta dictado en la fase de ejecución del laudo, así se trate de un acto que no estuviera encaminado directa e inmediatamente a la ejecución de dicho fallo, sino a preparar y lograr tal objetivo, como lo sería, por ejemplo, el reconocimiento de la personalidad de quien comparece a nombre de alguna de las partes en el juicio laboral.³⁷²

³⁷⁰ Cfr. Tesis II.T.136 L, de rubro: "REVOCACIÓN DE RESOLUCIONES. POSIBILIDAD DE EFECTUARLA POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE." *Ibidem*, t. XI, febrero de 2000, p. 1114. Registro: 192352.

³⁷¹ Cfr. Tesis X.1o.71 L, de rubro: "RECURSO DE REVISIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 849 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SU PROCEDENCIA NO SE LIMITA A LOS ACTOS DICTADOS EN EJECUCIÓN DE LAUDO O CONVENIO." *Ibidem*, t. XXII, diciembre de 2005, p. 2753. Registro: 176482.

³⁷² Cfr. Tesis XXVII.3 L, de rubro: "RECURSO DE REVISIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 849 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ES PROCEDENTE CONTRA CUALQUIER ACTO DEL PRESIDENTE DE UNA JUNTA DICTADO EN EJECUCIÓN DEL LAUDO." *Ibidem*, t. XVIII, julio de 2003, p. 1197. Registro: 183726.

Ahora bien, si el acto reclamado consiste en la resolución dictada por el presidente de una JLCA que desecha una tercería excluyente de preferencia, no es necesario para la procedencia del juicio de amparo agotar el recurso de revisión previsto en el artículo 849 de la LFT, por no preverse dicho supuesto en la ley, ya que este medio ordinario de impugnación sólo procede en contra de los actos de los presidentes dictados "en ejecución" de las diversas resoluciones que ponen fin a las tercerías, emitidas por el Pleno, por la Junta Especial o por la de Conciliación que conozca del juicio principal en términos del artículo 977 de la propia ley.³⁷³

Cabe hacer notar que la LFT no contiene disposición alguna que señale como únicos legitimados para promover el recurso de revisión a las partes en el juicio laboral; también deben interponerlo los terceros que hayan comparecido al juicio natural, antes de acudir al juicio de amparo, a efecto de agotar el principio de definitividad, aunque dichos terceros no hubieran intervenido con el carácter de parte procesal, sino como acreedores diversos.³⁷⁴

³⁷³ Cfr. Tesis 2a./J. 114/2000, de rubro: "TERCERÍA EXCLUYENTE DE PREFERENCIA. PARA LA PROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO EN CONTRA DEL AUTO DICTADO POR EL PRESIDENTE DE UNA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE QUE LA DESECHA, NO ES NECESARIO AGOTAR EL RECURSO DE REVISIÓN A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 849 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO." *Ibidem*, t. XII, diciembre de 2000, p. 417. Registro: 190622.

³⁷⁴ Cfr. Tesis XVII.22 L, de rubro: "RECURSO DE REVISIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 849 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. DEBEN INTERPONERLO LOS TERCEROS AUN CUANDO NO HAYAN COMPARECIDO COMO PARTES, SINO COMO ACREEDORES DIVERSOS, A FIN DE AGOTAR EL PRINCIPIO DE DEFINITIVIDAD." *Ibidem*, t. XX, septiembre de 2004, p. 1848. Registro: 180500.

Por otro lado, de la revisión conocerán:

1. La JECA correspondiente, integrada con los representantes de los patrones y de los trabajadores y con el auxiliar que esté conociendo del asunto, conforme al artículo 635 de la Ley, cuando se trate de actos de los Presidentes de esos órganos;
2. El Presidente de la Junta o el de la Junta Especial correspondiente, cuando se trate de actos de los actuarios o de los funcionarios legalmente habilitados; y
3. La JCA con la participación del Secretario General de Acuerdos, cuando se trate de actos del Presidente de ésta o cuando se trate de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria.

La revisión deberá presentarse por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto que se impugne.

En la tramitación de la revisión se observarán las normas siguientes:

1. Al promoverse la revisión se ofrecerán las pruebas respectivas;
2. Del escrito de revisión se dará vista a las otras partes por tres días, para que manifiesten lo que a su derecho convenga y ofrezcan las pruebas que juzguen pertinentes; y
3. Se citará a una audiencia de pruebas y alegatos, dentro de los diez días siguientes a la presentación de la revisión, en la que se admitirán y desahogarán las pruebas procedentes y se dictará resolución.

Declarada procedente la revisión, se modificará el acto que la originó en los términos que procedan y se aplicarán las sanciones disciplinarias a los responsables, conforme a los artículos 637 a 647 de la LFT. Ahora bien, el recurso de revisión únicamente puede, de ser fundado, modificar el acto de ejecución que lo originó, pero no puede alterar o variar lo resuelto en el laudo, ya que contra ello sólo procede el juicio de amparo directo.³⁷⁵

Procede la reclamación contra las medidas de apremio que impongan los Presidentes de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como los auxiliares de éstas. En la tramitación de la reclamación se observarán las normas siguientes:

1. Dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento de la medida, se promoverá por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas correspondientes;
2. Al admitirse la reclamación, se solicitará al funcionario que haya dictado la medida impugnada, que rinda su informe por escrito, fundado y motivado respecto al acto que se impugnó, y adjuntando las pruebas correspondientes; y
3. La Junta citará a una audiencia, que deberá llevarse a cabo durante los diez días siguientes de aquél en que se admitió la reclamación, para recibir y admitir pruebas y dictar resolución.

³⁷⁵ Cfr. Tesis III.2o.T.78 L, de rubro: "LAUDO. LO RESUELTO EN ÉL NO PUEDE VARIARSE MEDIANTE EL RECURSO DE REVISIÓN DE ACTOS DE EJECUCIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 849 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO." *Ibidem*, t. XVII, febrero de 2003, p. 1081. Registro: 184860.

De resultar procedente la reclamación, se modificará en lo que procede la medida de apremio y se sancionará al funcionario responsable con base en el artículo 672 de la LFT.

Los Presidentes de las Juntas podrán imponer a la parte que promueva la revisión o la reclamación en forma notoriamente improcedente, una multa de hasta 100 veces el salario mínimo general que rija en la Ciudad de México en el tiempo en que se presentaron. Se entenderá que es notoriamente improcedente cuando, a juicio de su Presidente, según el caso, parezca que se promueva con el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia.

14. Providencias cautelares

Se rigen por los artículos 857 a 864 de la LFT. Los Presidentes de las JCA, o los de las Especiales de éstas, a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares:

1. Arraigo, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda; y
2. Embargo precautorio, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

Las providencias cautelares podrán ser solicitadas al presentar la demanda, o posteriormente, ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia. En el primer caso, se tramitarán previamente al emplazamiento y, en el segundo, por cuerda separada. En ningún caso se pondrá la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia.

El arraigo se decretará de plano y su efecto consistirá en prevenir al demandado que no se ausente del lugar de su residencia, sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expensado para responder a las resultas del juicio.

La persona que quebrante el arraigo decretado será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad. Para este efecto, el Presidente de la Junta hará la denuncia respectiva ante el Ministerio Público respectivo.

Para decretar un embargo precautorio se observarán las normas siguientes:

1. El solicitante determinará el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que juzgue conveniente para acreditar la necesidad de la medida;
2. El Presidente de la Junta, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquella en que se le solicite, podrá decretar el embargo precautorio si, a su juicio, es necesaria la providencia;
3. El auto que ordene el embargo determinará el monto por el cual deba practicarse; y
4. El Presidente de la Junta dictará las medidas a que se sujetará el embargo, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento.

En el caso del número 2 anterior, se considerará necesaria la providencia, cuando el solicitante compruebe que el demandado tiene diferentes juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas

promovidos en su contra por terceros, y que, por su cuantía, a criterio del Presidente, exista el riesgo de insolvencia.

Por tanto, no es posible exigir a quien solicite esa medida la demostración de que en esos juicios o reclamaciones se dictó laudo o sentencia condenatoria, pues se le impondría una carga probatoria no prevista en ese precepto. Además, si el secuestro provisional, comúnmente conocido como "embargo precautorio", tiene como fin asegurar ciertos bienes del demandado para garantizar el cumplimiento del laudo que, en su caso, le imponga una condena de pago, entonces, para decretar la medida, basta demostrar la existencia de otros juicios o reclamaciones y el riesgo de insolvencia, cuya ponderación corresponde al Presidente de la Junta, con vista a las circunstancias del caso y al contenido de las demandas en las cuales se establecen las prestaciones reclamadas, determinables, por regla general, mediante operaciones aritméticas.³⁷⁶

Según el artículo 863 de la ley, la providencia se llevará a cabo aun cuando no esté presente la persona contra quien se dicte. El propietario de los bienes embargados será depositario de éstos, sin necesidad de que acepte el cargo ni proteste desempeñarlo, con las responsabilidades y atribuciones inherentes a él, observándose las disposiciones de la ley laboral en lo que sean aplicables. En caso de persona moral, el depositario será

³⁷⁶ Cfr. Tesis 2a./J. 16/2009, de rubro: "SECUESTRO PROVISIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. PARA DECRETARLO NO SE REQUIERE DEMOSTRAR QUE EN UN DIVERSO JUICIO O RECLAMACIÓN, SEGUIDO POR TERCEROS CONTRA EL MISMO DEMANDADO, SE DICTÓ LAUDO O SENTENCIA CONDENATORIA." *Ibidem*, t. XXIX, febrero de 2009, p. 463. Registro: 167834.

el gerente o director general o quien tenga la representación legal de aquélla.

Tratándose de inmuebles, a petición del interesado, la Junta solicitará la inscripción del embargo precautorio en el Registro Público de la Propiedad.

Si el demandado constituye depósito u otorga fianza bastante, no se llevará a cabo la providencia cautelar o se levantará la que se haya decretado.

1. Procedimiento ordinario

Se refiere a los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tienen una tramitación especial. Es el más utilizado para la resolución de conflictos laborales. Tiene un ámbito específico de aplicación, que atiende al caso en que se aplicará y a la autoridad que deba conocer del asunto. El ámbito del procedimiento ordinario laboral es importante para determinar la competencia misma de los tribunales del trabajo.³⁷⁷

³⁷⁷ Cfr. Dávalos, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 169-264; De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 621-642; López Betancourt, Eduardo y Enrique Larios, *Juicios orales en materia laboral*, op. cit., pp. 159-200; Portillo Arroyo, Rubén, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 141-171; Ramírez Juárez, Claudia Lizbeth, "El procedimiento ordinario laboral en la Ley Federal del Trabajo", en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 14, enero-junio de 2012, pp. 215-216, 219-230; Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 189-203.

El marco legal del procedimiento ordinario laboral comprende los artículos 870 a 891 de la LFT, y se divide en 2 fases:³⁷⁸

1. Fase de instrucción, que consta de las siguientes etapas:

Primera: presentación de la demanda, auto de recepción a trámite, notificaciones, emplazamiento y traslado (artículos 870 a 873, así como 742, fracción I, y 743 de la LFT);

Segunda: celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, cuyo desarrollo debe ser acorde con los artículos 874, 876, 878 y 879 de la LFT;

Tercera: etapa de desahogo de pruebas, que se efectúa considerando las pruebas ofrecidas por las partes (artículos 880 a 885 de la LFT);

Cuarta: cierre de instrucción, que se da previa certificación de que no quedan pruebas pendientes por desahogar (artículo 885 de la LFT);

2. Fase resolutive, que comprende lo siguiente:

En primer lugar, la formulación del proyecto de laudo-dictamen (artículos 885 a 891 de la LFT).

En segundo, la discusión y votación del proyecto de laudo (artículos 887 y 888 de la LFT).

³⁷⁸ Cfr. "Procedimiento ordinario", en http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/procesos_laborales.html, consultado el 18 de abril de 2018.

Finalmente, la aprobación y firma del laudo (artículos 889 y 890 de la LFT).

Al tenor del artículo 871 de la LFT, el procedimiento inicia con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la Junta competente, que lo turnará el mismo día al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, antes de que concluyan las labores de la Junta. Una vez recibida la demanda, cerciorado el tribunal del trabajo de que cumple con los requisitos legales, está obligado a admitirla; si la Junta previene al actor para que ratifique la firma que calza su demanda, con el apercibimiento de que, de no hacerlo, se ordenará el archivo del expediente, ello es violatorio de derechos.³⁷⁹ Dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, el Pleno o la Junta especial dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, que habrá de efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de

³⁷⁹ Cfr. Tesis IV.3o.T.221 I, de rubro: "DEMANDA LABORAL. ES VIOLATORIO DE GARANTÍAS QUE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PREVenga AL ACTOR PARA QUE RATIFIQUE LA FIRMA QUE LA CALZA, CON EL APERCIBIMIENTO DE DESECHARLA SI NO LO HACE." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIII, enero de 2006, p. 2360. Registro: 176321. El proveído por el cual el presidente de la JLCA determina no dar trámite a la demanda laboral promovida por el actor; debido a que la acción intentada no encuadra en alguno de los supuestos establecidos en la ley, resulta ilegal y, por ende, violatorio de derechos. Cfr. Tesis IV.3o.T.328 L, de rubro: "ACCIÓN LABORAL. EL PROVEÍDO POR EL CUAL EL PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DETERMINA NO DAR TRÁMITE A LA DEMANDA, EN RAZÓN DE QUE LA ACCIÓN INTENTADA NO ENCUADRA EN ALGUNO DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS POR LA LEY, ES ILEGAL Y, POR TANTO, VIOLATORIO DE GARANTÍAS." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXIV, agosto de 2011, p. 1273. Registro: 161409.

demanda.³⁸⁰ En cualquier caso, si la notificación no se hace con una anticipación mínima de diez días, o no se notifica a alguno de los demandados (si son varios), deberá señalarse nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia, siempre que las partes no concurran a ella (quienes tendrán el derecho de alegar lo conducente ante la falta de notificación), o el actor se desista de las acciones ejercidas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

En la demanda del trabajador se expresa uno de los principios del derecho procesal laboral, el de suplencia de la deficiencia de la demanda, previsto en el artículo 685, párrafo segundo, de la LFT, que indica:

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

³⁸⁰ Si la audiencia inicia antes de la hora señalada en el acuerdo, se actualiza una infracción procesal que trasciende al resultado (laudo) y, por tanto, una violación a los derechos al debido proceso y a la seguridad jurídica. Cfr. Tesis XI.I.o.A.T.15 L (10a.), de título y subtítulo: "AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS. SI SE INICIA ANTES DE LA HORA SEÑALADA EN EL ACUERDO RESPECTIVO, SE ACTUALIZA UNA INFRACCIÓN PROCESAL QUE TRASCIENDE AL RESULTADO DEL LAUDO Y, POR ENDE, UNA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS AL DEBIDO PROCESO Y DE SEGURIDAD JURÍDICA." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 6, mayo de 2014, t. III, p. 1931. Esta tesis se publicó el viernes 16 de mayo de 2014 a las 11:00 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2006442.

Por otra parte, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, si la Junta, al admitir la demanda, advierte alguna irregularidad en el escrito correspondiente o que se estuvieran ejercitando acciones contradictorias, señalará los defectos u omisiones en que se haya incurrido, y prevendrá al actor para que los subsane en un término de tres días.³⁸¹ En suma, las Juntas previenen al trabajador o a sus beneficiarios en tres supuestos: 1) cuando la demanda es oscura o vaga; 2) si es irregular; o bien, 3) cuando se hayan ejercitado acciones contradictorias. En las tres hipótesis, la tutela en el procedimiento laboral es oficiosa.³⁸²

Cuando el trabajador, al accionar, reclama la indemnización constitucional sobre la base de que fue objeto de un despido injustificado, el cual ubica en una fecha y lugar determinados y, además, demanda el pago de salarios

³⁸¹ Cfr. Tesis 2a./J. 75/99, de rubro: "DEMANDA LABORAL. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE MANDAR PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA CORRIJA O ACLARE CUANDO SEA IRREGULAR O INCURRA EN OMISIONES." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. X, julio de 1999, p. 188. Registro: 193703.

³⁸² Tesis I.9o.T.45 L (10a.), de título y subtítulo: "DEMANDA LABORAL. SI EL TRABAJADOR MENCIONA DISTINTAS FECHAS EN LAS QUE OCURRIÓ EL DESPIDO DEL QUE DIJO HABER SIDO OBJETO, LA JUNTA DEBE PREVENIRLO PARA QUE ACLARE AQUÉLLA." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 18, mayo de 2015, t. III, p. 2156. Esta tesis se publicó el viernes 15 de mayo de 2015 a las 9:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2009143. La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Puebla no prevé el proceder del tribunal burocrático cuando la demanda sea deficiente, oscura o irregular; conforme al numeral 11 de dicha ley, deben aplicarse supletoriamente las disposiciones de la LFT, en cuanto a que la autoridad laboral subsanará las irregularidades y, en su caso, las hará del conocimiento del actor para que las subsane en el plazo de tres días. Cfr. Tesis VI. I o. T. 18 L (10a.), de título y subtítulo: "DEMANDA LABORAL. LAS IRREGULARIDADES ADVERTIDAS EN ÉSTA DEBEN CONCENTRARSE EN UN SOLO REQUERIMIENTO AL ACTOR, A EFECTO DE NO VULNERAR SU DERECHO FUNDAMENTAL DE ACCESO A LA JUSTICIA, PREVISTO EN EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 31, junio de 2016, t. IV, p. 2892. Esta tesis se publicó el viernes 10 de junio de 2016 a las 10:02 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2011854.

que comprenden un periodo posterior a la fecha del despido, de acuerdo con las bases sentadas, se está frente a una notoria irregularidad en la demanda, que da lugar a que las Juntas laborales lo prevengan para que aclare dicha circunstancia, ya que, de no hacerlo, se actualizaría una violación procesal que ameritaría la reposición del procedimiento.³⁸³

Si el actor señaló una fecha de inicio de la relación laboral, pero manifestó haber sido despedido en una anterior a la primera e, incluso, posterior a la presentación de la demanda, es evidente que, por no ser cronológicamente posible que los eventos hayan sucedido en ese orden, procede prevenir al trabajador para que aclare o corrija su demanda, y no tener esas manifestaciones como confesión en cuanto a la inexistencia del despido.³⁸⁴

³⁸³ Cfr. Tesis 2a./J. 116/2017 (10a.), de título y subtítulo: "DEMANDA LABORAL. CUANDO EL TRABAJADOR AFIRME EN ÉSTA QUE FUE OBJETO DE UN DESPIDO INJUSTIFICADO, UBICÁNDOLO EN UNA FECHA DETERMINADA, Y ADEMÁS RECLAME EL PAGO DE SALARIOS QUE COMPRENDEN UN PERIODO POSTERIOR AL MOMENTO EN QUE SITÚA DICHO DESPIDO, LA JUNTA DEBE PREVENIRLO PARA QUE LA ACLARE O LA CORRIJA, PUES DE LO CONTRARIO SE ACTUALIZA UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE AMERITA LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 46, septiembre de 2017, t. I, p. 533. Esta tesis se publicó el viernes 29 de septiembre de 2017 a las 10:38 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 2 de octubre de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2015147.

³⁸⁴ Cfr. Tesis (VIII Región) 2o.15 L (10a.), de título y subtítulo: "DEMANDA LABORAL. CUANDO SE ADVIERTAN INCONSISTENCIAS ENTRE LA FECHA DE INICIO DE LABORES Y EL DESPIDO, LA JUNTA DEBE PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA CORRIJA O ACLARE Y NO TENER ESAS MANIFESTACIONES COMO CONFESIÓN RESPECTO DE LA INEXISTENCIA DEL DESPIDO, PUES DE NO HACERLO, ELLO ACTUALIZA UNA VIOLACIÓN A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO, ANÁLOGA A LAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 172 DE LA LEY DE AMPARO." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 40, marzo de 2017, t. IV, p. 2658. Esta tesis se publicó el viernes 3 de marzo de 2017 a las 10:06 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2013824.

Si la demanda carece de firma del trabajador o de su apoderado, pero se adjuntó carta poder suscrita por éstos y dos testigos, corresponde a la Junta valorar los elementos de aquélla en cada caso concreto, y determinar motivadamente si, a su juicio, contiene la información suficiente para desprender la intención del trabajador de ejercer la acción y, por ende, para tener por subsanada la falta de firma referida, ya que la carta poder es parte integrante de la demanda y ambos documentos se encuentran ligados constituyendo un todo, lo que obliga al análisis integral y armónico de todos los datos contenidos en ellos, a fin de precisar su verdadero sentido.³⁸⁵

Con base en el principio de concentración, se busca preparar un procedimiento que se desarrolle, sustancialmente, en una sola audiencia. Las primeras actuaciones de la Junta son determinantes en el debido seguimiento dado a un juicio, pues cualquier violación o falta de formalidad, que sea de imposible reparación o trascendente al resultado, es materia de impugnación mediante el juicio de amparo.

En la etapa de conciliación se intentará, obviamente, conciliar los intereses opuestos entre las partes, para evitar el juicio laboral. La naturaleza jurídica de la función conciliatoria, que es autocompositiva, equivale a una función jurisdiccional, justificada por sus fines, que son resoluciones acordadas o compuestas entre las partes, cuyos intereses encontrados logran

³⁸⁵ Cfr. Tesis 2a./J. 127/2012 (10a.), de título y subtítulo: "DEMANDA LABORAL. FORMA DE SUBSANAR LA OMISIÓN DEL TRABAJADOR O DE SU APODERADO DE FIRMARLA." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro XIV, noviembre de 2012, t. 2, p. 1167. Registro: 2002138.

un punto intermedio; su común acuerdo adquiere fuerza legal y les obliga a lo pactado.

El artículo 627-A de la LFT, adicionado con las reformas de 2012, indica que el "servicio público de conciliación se prestará a través de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados funcionarios conciliadores; los integrantes de las Juntas o por su personal jurídico". Estos funcionarios deben satisfacer los requisitos especificados en el artículo 627-B del ordenamiento citado.

La Segunda Sala del Máximo Tribunal puntualizó que "la omisión de desahogar la etapa de conciliación, previamente a la de demanda y excepciones, dentro de la audiencia trifásica en el procedimiento ordinario seguido ante las referidas Juntas, constituye una violación a los derechos de las partes, garantizados en los artículos 14 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en torno a la garantía de que los particulares cuenten con la seguridad de que en cada procedimiento se cumplan las formalidades esenciales que le son propias".³⁸⁶

La comparecencia personal a la etapa de demanda y excepciones no debe entenderse necesariamente como directa, porque ubicándose en el periodo de arbitraje con que inicia, propiamente, el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la LFT, que dispone que las partes pueden

³⁸⁶ Cfr. Tesis 2a./J. 209/2009, de rubro: "ETAPA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LA OMISIÓN DE DESAHOGARLA DENTRO DE LA AUDIENCIA TRIFÁSICA, CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 159, FRACCIÓN VI, DE LA LEY DE AMPARO." *Ibidem*, t. XXX, diciembre de 2009, p. 302 Registro: 165799.

comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado autorizado legalmente. Por tanto, las consecuencias procesales de tener por reproducida la demanda, o por contestada en sentido afirmativo, sólo operan si las partes no concurren al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.³⁸⁷

No procede diferir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, por inasistencia de una de las partes, aun cuando sea por enfermedad, toda vez que, en términos de los artículos 879, primer párrafo, y 876, fracciones I y VI, de la LFT, dicha audiencia se celebrará aun cuando no concurren las partes, en virtud de que pueden comparecer por conducto de un representante.³⁸⁸

En la etapa de conciliación pueden presentarse varios supuestos: la conciliación en sí, la inasistencia a la audiencia, la obtención de un convenio o el diferimiento de aquélla. Esta etapa constituye la primera parte del procedimiento ordinario laboral y se regula por las dos primeras fracciones del artículo 876 de la LFT:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se

³⁸⁷ Cfr. Tesis 4a./J. 10, de rubro: AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA. *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. IV, Primera Parte, julio-diciembre de 1989, p. 330. Registro: 207987.

³⁸⁸ Cfr. Tesis: 2a./J. 51/2000, de rubro: AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS. NO PROCEDE DIFERIRLA POR INASISTENCIA DE UNA DE LAS PARTES AUN CUANDO SEA POR ENFERMEDAD (INAPLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XI, junio de 2000, p. 59. Registro: 191662.

trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;

II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para terminar la controversia;

La comparecencia personal de las partes significa que irán sin la asistencia de abogados, asesores o apoderados, con lo cual se pretende que los intereses o puntos de vista de terceras personas no incidan en la etapa conciliatoria. Ahora bien, si el demandado es una persona moral, desde luego que acudirá a esta etapa la persona facultada para tal efecto.

Tras la reforma de 2012 al artículo 876, fracción I, de la LFT, es claro que la Junta debe celebrar la etapa de conciliación con la sola presencia de los representantes o apoderados de los contendientes materiales, sin que la asistencia de estos últimos sea forzosa, siempre que aquéllos tengan facultades para asumir una solución conciliatoria a nombre de sus patrocinados.³⁸⁹

³⁸⁹ Cfr. Tesis XVI.Io.T.18 L (10a.), de título y subtítulo: "ETAPA DE CONCILIACIÓN EN EL JUICIO LABORAL. PUEDE CELEBRARSE CON LA PRESENCIA DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, NO OBSTANTE QUE ÉSTAS, O ALGUNA DE ELLAS, NO ASISTAN, SIEMPRE QUE AQUÉLLOS CUENTEN CON FACULTADES PARA ASUMIR UNA SOLUCIÓN CONCILIATORIA (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 876, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 24, noviembre de 2015, t. IV, Página: 3525. Esta tesis se publicó el viernes 27 de noviembre de 2015 a las 11:15 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2010559.

Entonces, la Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes, exhortándolas a llegar a un acuerdo conciliatorio.

Los efectos de esta etapa se fundamentan en el artículo 876 de la LFT. Si las partes llegan a un acuerdo, el procedimiento se dará por terminado, pues se habrá logrado un convenio que se someterá a la aprobación de la Junta, sobre todo para verificar la inexistencia de alguna irrenunciabilidad de derechos laborales. Si el convenio se apega a derecho, producirá los efectos jurídicos de un laudo. Si quien suscribe el convenio es el apoderado del trabajador, éste debe ratificarlo personalmente para que adquiera validez.³⁹⁰

En cuanto a las pláticas conciliatorias, las partes pueden solicitar, de común acuerdo, que la audiencia se suspenda con objeto de conciliar; por una sola vez, la Junta la suspenderá y fijará su reanudación, quedando las partes notificadas de la nueva fecha con los mismos apercebimientos contemplados en la ley.

Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones. Si las partes no concurren a dicha etapa, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse, personalmente, a la etapa de demanda y excepciones, en la cual nace propiamente el conflicto de trabajo, pues es ahí donde la parte

³⁹⁰ Cfr. Tesis 2a./J. 191/2010, de rubro: "CONVENIO LABORAL. EL SUSCRITO POR EL APODERADO DEL TRABAJADOR EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, REQUIERE DE LA RATIFICACIÓN PERSONAL DE ÉSTE PARA QUE ADQUIERA VALIDEZ EN EL JUICIO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXIII, enero de 2011, p. 627. Registro: 163190.

actora fija sus pretensiones, ejercitando una acción, mientras que la parte demandada se resiste, oponiendo excepciones. La fijación de la litis mediante los hechos controvertidos será el fundamento para que la autoridad laboral resuelva el conflicto planteado, por medio de la valoración de los elementos que se le proporcionen en el desarrollo del procedimiento.

El artículo 878, fracción I, de la LFT, dispone que las partes serán nuevamente exhortadas a resolver su conflicto mediante la conciliación; si definitivamente no la hay, el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola y precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador o sus beneficiarios, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanara las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento; ahora bien, si la demanda se modifica sustancialmente, la Junta suspenderá la audiencia de oficio, pues el demandado podría no conocer circunstancias nuevas y quedaría en estado de indefensión.

La Segunda Sala del Máximo Tribunal determinó que el hecho de que la JCA omita exhortar nuevamente a las partes al inicio de la etapa de demanda y excepciones, para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio, constituye una violación formal a las reglas del procedimiento —la autoridad jurisdiccional deja de actuar al tenor de la fracción I del artículo 878 de la LFT—, pero no afecta las defensas del quejoso ni trasciende al resultado del fallo, en primer lugar, porque no impide ni obstaculiza el derecho de defensa adecuada, y, en segundo, porque el principio de conciliación no se agota con el cierre de las etapas de conciliación y de

demanda y excepciones, sino que subsiste durante todo el procedimiento hasta antes de que se cierre la instrucción.³⁹¹

La contestación de la demanda se dará en términos de la expresión de excepciones, como contrapeso a las acciones intentadas por la parte actora. La parte demandada ejerce así su derecho de defensa en juicio, y eventualmente puede ejercer la acción y formular una pretensión, al reconvenir a la parte actora; es decir, al demandarla a su vez.

Luego de que el actor expone su demanda, el demandado procederá, en su caso, a contestarla de forma oral o por escrito, supuesto este último en el cual quedará obligado a entregar copia simple al actor; de no hacerlo, la Junta la expedirá con costo para el demandado. En el escrito de contestación, el demandado opondrá sus excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos y negándolos, y expresando los que ignore por no serle propios; asimismo, podrá agregar las explicaciones que estime convenientes. Si recurre al silencio o a evasivas, logrará que se le tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en

³⁹¹ Cfr. Tesis 2a./J. 147/2017 (10a.), de título y subtítulo: "ARREGLO CONCILIATORIO. LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, AL INICIO DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, DE EXHORTAR NUEVAMENTE A LAS PARTES PARA QUE LO PROCUREN, NO ACTUALIZA UNA VIOLACIÓN A LAS REGLAS DEL PROCEDIMIENTO QUE DEJE SIN DEFENSAS AL QUEJOSO Y TRASCIENDA AL RESULTADO DEL FALLO." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 48, noviembre de 2017, t. I, p. 579. Esta tesis se publicó el viernes 10 de noviembre de 2017 a las 10:21 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 13 de noviembre de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2015477.

contrario. La negociación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos, lo cual no entraña la aceptación del derecho.

Antes de ser reformado en 2012, el artículo 878 de la LFT daba a entender que, cuando en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia de ley, el actor se limita a objetar la personalidad de quien comparece en representación de la demandada, no ratifica su demanda previamente, ni la autoridad responsable la tiene por ratificada de oficio, y el demandado se limita a contestar el incidente de falta de personalidad formulado por el actor; no puede tenerse a éste por contestada la demanda en sentido afirmativo, pues el demandado no está obligado a contestar la demanda que aún no ha expuesto el trabajador.³⁹²

La demanda laboral inicial y su ampliación constituyen un solo acto jurídico que puede integrarse en diversos momentos, no de manera independiente; en caso contrario, la ampliación quedaría fuera de la litis. En este sentido, la fracción II del artículo 878 de la LFT impone al actor; en la etapa de demanda y excepciones, la carga de exponer su demanda, ratificándola, modificándola o precisando los puntos petitorios, sin que haya disposición legal alguna según la cual la Junta tendrá por no interpuestas la demanda y su ampliación, si el trabajador omite ratificarlas en la etapa de demanda y excepciones, sino que sólo la tendrá por contestada en sentido afirmativo

³⁹² Cfr. Tesis PC.II.L./J/3 L (10a.), de título y subtítulo: "DEMANDA LABORAL. EL DEMANDADO NO ESTÁ OBLIGADO A CONTESTARLA, SI PREVIAMENTE EL ACTOR NO LA RATIFICA O SI LA AUTORIDAD RESPONSABLE NO LA TIENE POR RATIFICADA DE OFICIO." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 52, marzo de 2018, t. III, p. 2624. Esta tesis se republicó el viernes 09 de marzo de 2018 a las 10:12 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2016361.

si el demandado es quien no concurre a la audiencia de demanda y excepciones.³⁹³

La presentación del escrito inicial interrumpe el término prescriptivo de las acciones y prestaciones, pero sólo de las que se hagan valer expresamente en la demanda laboral; por tanto, cuando la parte actora presenta un escrito mediante el cual modifica y amplía aquél, reclamando prestaciones que no fueron incluidas en el escrito primigenio, el ejercicio de éstas no se encuentra respaldado por la presentación de la demanda inicial, debido a que no fueron reclamadas en ese primer momento.³⁹⁴

De acuerdo con la Segunda Sala del Alto Tribunal, cuando existan cambios sustanciales en la demanda, en relación con las acciones intentadas o respecto de los hechos invocados, sobre los cuales el demandado no ha sido emplazado, con la consiguiente imposibilidad de preparar su defensa en forma adecuada y oportuna, la Junta debe ordenar de oficio el diferimiento de la audiencia, y correr traslado a aquél con copia cotejada del escrito de modificación de la demanda o de la audiencia en la que el actor hubiera realizado tales modificaciones, para que tenga conocimiento de ello y pueda

³⁹³ Cfr. Tesis VII.1o.(IV Región) I L, de rubro: "AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL. AL CONSTITUIR JUNTO CON EL ESCRITO INICIAL UN SOLO ACTO JURÍDICO, Y AL HABER SIDO FORMULADA PREVIAMENTE A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBERÁ TENERLA POR RATIFICADA SI EL TRABAJADOR NO ASISTE A LA AUDIENCIA VERIFICADA EN ESA ETAPA." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXII, septiembre de 2010, p. 1157. Registro: 163889.

³⁹⁴ Cfr. Tesis I.6o.T.43 I L, de rubro: "PRESCRIPCIÓN. PRESTACIONES RECLAMADAS EN EL ESCRITO DE AMPLIACIÓN QUE NO FUERON INCLUIDAS EN LA DEMANDA INICIAL." *Ibidem*, febrero de 2010, p. 2895. Registro: 165194.

controvertir los hechos y oponer las excepciones y defensas que estime convenientes.³⁹⁵

Las excepciones que oponga el demandado pueden ser *ad causam* o *ad procesum*. En el primer caso, las defensas que alegue se referirán a circunstancias que destruyan el vínculo jurídico-laboral, como, por ejemplo, el caso de negar la relación de trabajo o decir que se está en presencia de un vínculo distinto del laboral; en el segundo supuesto figuran las excepciones enderezadas a afectar al proceso, como, por ejemplo, la de incompetencia. Si el demandado opone esta última excepción, de cualquier modo deberá contestar la demanda en la misma audiencia; si no lo hace y la Junta se declara competente, la demanda se tendrá por confesada.

Una vez que las partes han expresado sus acciones y excepciones, podrán, por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose sus alegaciones en actas, si así lo solicitan. La réplica es el razonamiento formulado por el actor para refutar la contestación de la demanda o impugnar las defensas y excepciones de su contraria, y junto con la contraréplica constituyen los argumentos tendentes a precisar los alcances de la controversia en el juicio laboral; ahora bien, cuando la actora replica, ello debe ser para redargüir la respuesta o el argumento de su contraparte, no para aclarar, modificar o variar el sentido de su demanda.³⁹⁶

³⁹⁵ Cfr. Tesis 2a./J. 28/2002, de rubro: "AUDIENCIA LABORAL. PROCEDE SU DIFERIMIENTO DE OFICIO. CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA Y EL DEMANDADO NO ESTÁ PRESENTE EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES." *Ibidem*, t. XV, mayo de 2002, p. 47. Registro: 187003.

³⁹⁶ Cfr. Tesis 1.6o.T. J/113, de rubro: "RÉPLICA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SU PROPOSITO ES REDARGÜIR LOS ARGUMENTOS VERTIDOS EN LA CONTESTACIÓN

La Junta no debe tomar en cuenta la aclaración que el actor haga en vía de réplica, con relación a uno de los hechos expuestos en el escrito de aclaración de demanda, puesto que a través de él ya se habían realizado las aclaraciones. Lo anterior, porque el actor ya había estado en posibilidad, en la audiencia de ley, de enmendar su escrito de aclaración, modificación y/o ampliación de los hechos de la demanda, previo a su ratificación.³⁹⁷

Cabe agregar que el hecho de que el artículo 84 I de la LFT disponga que los laudos deben dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, no implica que pueda dejarse en estado de indefensión a alguna de las partes de la contienda laboral, como sucedería de tenerse por hecha la aclaración realizada en réplica por el actor, al correspondiente escrito de aclaración, modificación y/o ampliación de la demanda, toda vez que éste ya tuvo oportunidad de hacer todo tipo de aclaraciones; aun cuando éstas pudieran generarle algún perjuicio, ello no implica que la Junta pueda variar los hechos aclarados por unos que le favorezcan, o tener por válido que posteriormente la propia actora pueda, a su vez, aclarar, mediante réplica, los hechos oportunamente aclarados para hacerlos acorde a sus intereses, pues debe atenderse a que el derecho a expresar su voluntad de aclarar, modificar y/o ampliar la demanda, precluye en cuanto ratifica ésta.³⁹⁸

DE LA DEMANDA, PERO NO ACLARAR, MODIFICAR O VARIAR EL SENTIDO DE ÉSTA." *Ibidem*, t. XXXIV, agosto de 2011, p. 1115 Registro: 161201.

³⁹⁷ Cfr. Tesis XVIII.4o.34 L (10a.), de título y subtítulo: "RÉPLICA EN EL JUICIO LABORAL A TRAVÉS DE ÉSTA NO ES VÁLIDO QUE EL ACTOR INTRODUZCA MODIFICACIONES AL ESCRITO ACLARATORIO DE DEMANDA." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 10, septiembre de 2014, t. III, p. 2567. Esta tesis se publicó el viernes 5 de septiembre de 2014 a las 9:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2007398.

³⁹⁸ Cfr. Tesis XVIII.4o.35 L (10a.), de título y subtítulo: "RÉPLICA EN EL JUICIO LABORAL. EL HECHO DE QUE EL ARTÍCULO 84 I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DISPONGA

Posteriormente, si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud suya, la Junta acordará suspender la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

Como se indicó, el efecto principal de esta etapa es la fijación de la litis; sin embargo, puede darse el supuesto de que esto no ocurra en los términos de un proceso. No asistir a la etapa conciliatoria sólo denota el desinterés en llegar a un acuerdo, mientras que, en el caso de la etapa que se analiza, la inasistencia produce consecuencias procesales, pues la audiencia puede continuar con o sin las partes. De acuerdo con el artículo 879 de la LFT, estos efectos pueden resumirse así:

1. *Incomparecencia del actor*: si no comparece al periodo de demanda y excepciones, "se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial".
2. *Incomparecencia del demandado*: si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que los hechos afirmados en la demanda son falsos.

QUE LOS LAUDOS DEBEN DICTARSE A VERDAD SABIDA Y BUENA FE GUARDADA, NO IMPLICA QUE SEA VÁLIDO QUE EL ACTOR, AL REPLICAR, INTRODUZCA MODIFICACIONES AL ESCRITO ACLARATORIO DE DEMANDA." *Idem*. Registro: 2007399.

Los efectos para la parte que no asista a la etapa de demanda y excepciones pueden ser graves. El demandado sufrirá las peores consecuencias por no comparecer en esta etapa, aunque luego pueda incorporarse a la audiencia y demostrar, en la fase probatoria, alguno de los supuestos que le permitieran complementar su defensa.

Asimismo, la parte actora que necesite enderezar su demanda y no lo haga por dejar de comparecer a esta audiencia, puede sufrir consecuencias procesales; pero no dejará de haber litis; incluso en el caso de que ambas partes no comparezcan. En cuanto a las pruebas, como ya se dijo, son admisibles todas las que no sean contrarias a la moral y al derecho; que se refieran a hechos controvertidos; que sean ofrecidas con todos los medios necesarios para su desahogo; que se ofrezcan oportunamente; es decir, en la misma audiencia, salvo que tengan que ver con hechos supervenientes o que pretendan probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos, y que sean de desahogo posible.

Aunque, como ya se vio, el sistema procesal laboral es naturalmente dispositivo, hay peculiaridades en los artículos 779, 782 y 784 de la LFT, relativos a la participación de la Junta en el desarrollo del procedimiento laboral, especialmente en materia de diligencias probatorias; esto responde a la necesidad de la Junta de allegarse de los medios idóneos para emitir su resolución debidamente.

El *ofrecimiento* de estas pruebas implica ponerlas ante la autoridad juzgadora con el ánimo de justificar la acción o la excepción; corresponderá a aquélla hacer las diligencias y tomar las consideraciones que procedan

conforme a derecho. El artículo 880 de la LFT señala los lineamientos para desarrollar la fase probatoria:

Artículo 880. La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta Ley y de acuerdo con las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.

De acuerdo con el principio de concentración del proceso, no pueden imponerse a las partes reglas o formulismos ni sanciones no previstas en la ley; las pruebas que se hubieran allegado al juicio, anexas a la demanda,

forman parte de éste y se incorporan al proceso, por lo que jurídicamente no pueden desconocerse ni tenerse por inexistentes.³⁹⁹

Conforme a la fracción I del artículo 880 transcrito, las partes tienen una sola oportunidad para ofrecer pruebas y objetar las de su contraria, pero ni la ley ni la jurisprudencia previenen que el demandado, en su intervención, deba forzosamente ofrecer primero sus pruebas y después objetar las de su contraria, pues lo único que precisan es que el ofrecimiento y la objeción se hagan en esa oportunidad procesal; por tanto, si primero se objetan las pruebas de la contraria y después se ofrecen las propias, precisamente en tal oportunidad, no puede hablarse de preclusión de algún derecho.⁴⁰⁰

Al concluir la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sólo se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas, según el artículo 881 de la LFT.⁴⁰¹

³⁹⁹ Cfr. Tesis V.3o.C.T.2 L (10a.), de título y subtítulo: "PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. ATENTO AL PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN DEBEN ADMITIRSE LAS OFRECIDAS EN EL ESCRITO DE DEMANDA, INDEPENDIEMENTE DE QUE EN LA ETAPA RESPECTIVA (OFRECIMIENTO DE PRUEBAS), EL OFERENTE NO LAS RATIFIQUE O LAS REITERE." *Ibidem*, Libro 40, marzo de 2017, t. IV, p. 2900. Esta tesis se publicó el viernes 3 de marzo de 2017 a las 10:06 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2013852.

⁴⁰⁰ Cfr. Tesis I.2o.T.J/2, de rubro: "PRUEBAS. OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS Y OBJETARLAS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL." *Ibidem*, t. VI, octubre de 1997, p. 676. Registro: 197541.

⁴⁰¹ Cfr. Tesis 4a./J. 14/92, de rubro: "PRUEBAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS Y OBJETARLAS." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, Núm. 56, agosto de 1992, p. 30. Registro: 207834.

Por hecho superveniente debe entenderse aquel que ocurre posteriormente a la fecha en que se formula la demanda o la contestación en la fase procesal correspondiente, y también puede ser el que se conoce después de celebrada la etapa de demanda y excepciones. Si una de las partes pretende que le sea admitida, como prueba superveniente, la que conoció después de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, debe ofrecerla en el término de tres días previsto en el artículo 735 de la LFT, porque para realizar esa actuación no está expresamente fijado un término específico, y tampoco debe quedar al arbitrio de la oferente la oportunidad para hacerlo.⁴⁰²

Una cuestión fundamental es la relativa a la carga de la prueba, de la cual puede ser eximido el trabajador por los motivos que señala el artículo 784 de la LFT:

Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

⁴⁰² Cfr. Tesis XVI.I.o.T.39 L (10a.), de título y subtítulo: "PRUEBA SUPERVENIENTE EN MATERIA LABORAL. EL TÉRMINO PARA OFRECERLA ES DE TRES DÍAS CONTADOS A PARTIR DE QUE SE TUVO CONOCIMIENTO DE SU EXISTENCIA." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 38, enero de 2017, t. IV, p. 2627. Esta tesis se publicó el viernes 13 de enero de 2017 a las 10:14 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2013478.

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.

La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor; no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.

Según la fracción IV del artículo 880 de la LFT, al concluir el ofrecimiento de pruebas, la Junta resolverá de inmediato sobre las que admita y las que deseche. Cada una de estas decisiones debe ser fundada y motivada, para evitar violaciones procedimentales. El artículo 883 del propio ordenamiento dispone que, tan pronto como la Junta determine si admite o desecha las pruebas, dictará un acuerdo donde "señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes"; asimismo, deberá ordenar, si es el caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que alguna autoridad deba expedir; o exhibir a alguna persona ajena al juicio, previa solicitud del oferente, con los apercibimientos contemplados en la ley. Igualmente, se dictarán las medidas que sean necesarias para que el día de la audiencia se desahoguen todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando las pruebas admitidas sean de tal naturaleza, que la Junta considere imposible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado, siempre que se encuentren preparadas debidamente.

El desahogo de pruebas es el momento procesal en que las partes manifiestan ante la autoridad las pruebas que previamente se les admitieron, con la intención de probar su dicho y fundamentar sus acciones o excepciones. En el procedimiento ordinario laboral, el desahogo de pruebas se considera en una audiencia especial regulada por el artículo 884 de la LFT, que señala:

Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, las que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio;

III. Si las pruebas por desahogar son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, la Junta los requerirá en los siguientes términos:

a) Si se tratare de autoridades, la Junta las requerirá para que envíen dichos documentos o copias y, si no lo cumplieren, a solicitud de parte, la Junta lo comunicará al superior inmediato para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

b) Si se trata de terceros, la Junta dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos;

IV. La Junta deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hiciera en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que, en caso contrario, se dejará sin efectos la declaración correspondiente; y

V. Al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito.

En cuanto a la fracción V, debe decirse que los alegatos son las conclusiones de las partes respecto del procedimiento y las valoraciones personales que tengan respecto de las pruebas.

La omisión de la Junta de otorgar oportunidad a las partes para formular alegatos, constituye una violación esencial al procedimiento que afecta las defensas del quejoso, en términos del artículo 172, fracción VI, de la Ley de Amparo,⁴⁰³ por lo cual, debe reponerse el procedimiento para la notificación del acuerdo aludido.⁴⁰⁴

⁴⁰³ Cfr. Tesis (II Región) 2o. J/2 (10a.), de título y subtítulo: "ALEGATOS EN EL JUICIO LABORAL. LA OBLIGACIÓN DE LA JUNTA DE OTORGAR A LAS PARTES EL DERECHO PARA FORMULARLOS TIENE FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 882, 884, FRACCIÓN IV, 885, FRACCIÓN IV Y 888 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, ASÍ COMO EN LA TESIS DE JURISPRUDENCIA 2a./J. 32/2014 (10a.)." *Ibidem*, Libro 46, septiembre de 2017, t. III, p. 1598. Esta tesis se publicó el viernes 8 de septiembre de 2017 a las 10:17 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 11 de septiembre de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2015106.

⁴⁰⁴ Cfr. Tesis XXIII.4 L (10a.), de título y subtítulo: "ALEGATOS EN EL JUICIO LABORAL. LA OMISIÓN DE NOTIFICAR EL ACUERDO QUE OTORGA UN PLAZO PARA

Debido a que los acuerdos dictados en la audiencia de desahogo de pruebas constituyen simples determinaciones de trámite, para su validez basta que sean firmados por el Presidente o por el auxiliar, con la fe del Secretario.⁴⁰⁵

Como las violaciones al procedimiento que producen indefensión y trascienden al resultado del fallo sólo pueden reclamarse en el amparo directo, al promoverse la demanda contra el laudo que ponga fin al juicio no puede reputarse tácitamente consentida la violación procesal consistente en la falta de desahogo de una prueba admitida, por la omisión de insistir ante la Junta en que se efectúe tal desahogo, habida cuenta que la LFT no establece recursos ordinarios dentro del procedimiento, de modo que el silencio del oferente sobre la falta de desahogo de una prueba y las manifestaciones indirectas, tales como que se pase al período de alegatos, que se dicte laudo y otras similares, anteriores a la oportunidad para promover el amparo, no producen el consentimiento tácito de tal omisión, pues al momento de ofrecerla demostró su interés en que sea debidamente desahogada y valorada, y toca a la Junta proveer a su desahogo. En consecuencia, no hay motivo para dejar de atender al concepto de violación en que se reclama la violación procesal respectiva, en el amparo que se

FORMULARLOS, ACTUALIZA UNA VIOLACIÓN A LAS REGLAS DEL PROCEDIMIENTO QUE AMERITA SU REPOSICIÓN." *Ibidem*, Libro 45, agosto de 2017, t. IV, p. 2753. Esta tesis se publicó el viernes 18 de agosto de 2017 a las 10:26 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2014939.

⁴⁰⁵ Cfr. Tesis 2a./J. 83/2004, de rubro: "AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL PARA LA VALIDEZ DE LOS ACUERDOS QUE EN ELLA SE DICTEN, BASTA QUE SEAN FIRMADOS POR EL PRESIDENTE DE LA JUNTA ESPECIAL O POR EL AUXILIAR, Y AUTORIZADOS POR EL SECRETARIO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XX, julio de 2004, p. 209. Registro: 181206.

promueva contra el laudo. Cosa distinta acontece cuando el propio oferente obstaculiza el desahogo de la prueba, o cuando desiste expresamente de ella, pues esto ya no deja duda de la voluntad del oferente, de modo que la falta de recepción no es atribuible a la Junta.⁴⁰⁶

De acuerdo con el artículo 885 de la LFT, tras concluirse el desahogo de pruebas y, en su caso, la formulación de alegatos, y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar declarará de oficio cerrada la instrucción, y se procederá a esperar el laudo correspondiente. Para la Segunda Sala del Máximo Tribunal, no constituye violación a las reglas del procedimiento que el proyecto de resolución en forma de laudo no esté agregado al expediente laboral.⁴⁰⁷ La falta de firma del auxiliar que lo formuló tampoco es una violación procedimental.⁴⁰⁸

Se ha observado que "el silencio de las partes de manifestar su inconformidad con la certificación de que no existen pruebas por desahogar,

⁴⁰⁶ Cfr. Tesis 2a./J. 11/96, de rubro: PRUEBA ADMITIDA Y NO DESAHOGADA EN MATERIA LABORAL. LA FALTA DE INSISTENCIA EN SU RECEPCION O MANIFESTACIONES EQUIVOCAS DEL OFERENTE, NO ENTRAÑAN EL CONSENTIMIENTO DE LA EVENTUAL VIOLACION PROCESAL. (MODIFICACION DE LA JURISPRUDENCIA 406, CUARTA SALA, APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION 1917-1995, TOMO V, PÁGINA 270, DEL RUBRO "PRUEBA NO DESAHOGADA. VIOLACION PROCESAL CONSENTIDA"). *Ibidem*, t. III, marzo de 1996, p. 556. Registro: 200637.

⁴⁰⁷ Cfr. Tesis 2a./J. 86/2011, de rubro: "PROYECTO DE RESOLUCIÓN EN FORMA DE LAUDO. NO CONSTITUYE VIOLACIÓN A LAS REGLAS DEL PROCEDIMIENTO EL QUE NO SE ENCUENTRE AGREGADO AL EXPEDIENTE LABORAL." *Ibidem*, t. XXXIV, julio de 2011, p. 732. Registro: 161508.

⁴⁰⁸ Cfr. Tesis 2a./J. 116/2009, de rubro: "PROYECTO EN FORMA DE LAUDO. LA FALTA DE FIRMA DEL AUXILIAR QUE LO FORMULÓ NO CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN A LAS REGLAS DEL PROCEDIMIENTO." *Ibidem*, t. XXX, septiembre de 2009, p. 674. Registro: 166318.

conlleva el consentimiento de violaciones procesales por desistimiento tácito en su desahogo, lo que implica su conformidad".⁴⁰⁹

Cuando alguna de las partes ofrece una documental en original y, a su vez, solicita que se coteje con la copia fotostática que acompaña para que se certifique, y dicho medio de perfeccionamiento se admite, pero no lo lleva a cabo devolviendo el original, y en el momento procesal oportuno se da al oferente la vista contenida en el numeral 885 de la LFT (3 días), sin que haga manifestación alguna, teniéndole por desistido de dicho cotejo y certificación, implica que después no puede alegarse esa situación como violación procesal, por haber precluido el derecho para plantearlo.⁴¹⁰

El laudo es aquella resolución del tribunal laboral que decide el fondo del conflicto, según el artículo 837, fracción III, de la LFT. Se dicta a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, "pero las

⁴⁰⁹ Cfr. Tesis XVI.I.o.T.46 L (10a.), de título y subtítulo: "PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. EL SILENCIO DE LAS PARTES DE MANIFESTAR SU INCONFORMIDAD CON LA CERTIFICACIÓN DE QUE NO EXISTEN PRUEBAS POR DESAHOGAR, CONLLEVA EL CONSENTIMIENTO DE VIOLACIONES PROCESALES POR DESISTIMIENTO TÁCITO EN SU DESAHOGO, AUN CUANDO LA JUNTA HAYA OMITIDO PRONUNCIARSE EN CUANTO A LA ADMISIÓN DE AQUÉLLAS." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 47, octubre de 2017, t. IV, p. 2527. Esta tesis se publicó el viernes 20 de octubre de 2017 a las 10:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2015361.

⁴¹⁰ Cfr. Tesis I.13o.T.142 L (10a.), de título y subtítulo: "DESAHOGO DE PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. SI EN EL TÉRMINO DE LA VISTA CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 885 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO SE HACEN VALER LAS VIOLACIONES RELATIVAS A LOS MEDIOS PROBATORIOS ADMITIDOS (DESISTIMIENTO DEL COTEJO Y CERTIFICACIÓN), PRECLUYE EL DERECHO PARA PLANTEARLAS." *Ibidem*, Libro 27, febrero de 2016, t. III, p. 2062. Esta tesis se publicó el viernes 19 de febrero de 2016 a las 10:15 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2011051.

Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan", según el artículo 841 de la ley.

El artículo 842 de la normativa laboral dispone que "Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente". En cuanto al procedimiento ordinario laboral, el artículo 885, remitiendo al diverso 840, indica que el proyecto de laudo deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- V. Los puntos resolutivos.

El auxiliar formula el proyecto de laudo y se entrega una copia a cada uno de los miembros de la Junta, quienes tienen cinco días hábiles para solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieran llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzguen

conveniente para el esclarecimiento de la verdad, para lo cual se fijará una audiencia. Si la Junta omite respetar el plazo de cinco días señalado, comete una violación que no afecta las defensas de las partes en el procedimiento laboral.⁴¹¹

Transcurrido el término de cinco días hábiles o, en su caso, desahogadas las diligencias que se hubieran solicitado en su transcurso, el Presidente de la Junta citará a los miembros de ésta para la discusión y votación, que habrá de tener lugar dentro de los diez días siguientes a que haya concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

No dictar el laudo a pesar de haber transcurrido el plazo legal para ello, es un acto de imposible reparación impugnabile en amparo indirecto.⁴¹²

La discusión y votación del proyecto de laudo se realizan en sesión de la Junta, certificando el secretario la presencia de los participantes que concurran a la votación, de acuerdo con las normas siguientes, al tenor del artículo 888 de la ley:

- I. Se dará lectura al proyecto de resolución y a los alegatos y a las observaciones formulados por las partes;

⁴¹¹ Cfr. Tesis 2a./J. 69/2011, de rubro: "PLAZO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 886 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE RESPETARLO ES UNA VIOLACIÓN QUE NO AFECTA LAS DEFENSAS DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL." *Ibidem*, t. XXXIII, mayo de 2011, p. 474. Registro: 162036.

⁴¹² Cfr. Tesis 2a./J. 8/2004, de rubro: "LAUDO. LA OMISIÓN DE SU DICTADO, A PESAR DE HABER TRANSCURRIDO EL PLAZO LEGAL PARA ELLO, ES UN ACTO DE IMPOSIBLE REPARACIÓN IMPUGNABLE EN AMPARO INDIRECTO." *Ibidem*, t. XIX, febrero de 2004, p. 226. Registro: 182160.

2. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y
3. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.

El artículo 889 dispone que, si el proyecto de resolución es aprobado sin adiciones ni modificaciones, se convierte en laudo y será firmado inmediatamente por los miembros de la Junta. Ahora bien, si el proyecto es modificado o adicionado, se ordenará al secretario que redacte el laudo enseguida, de acuerdo con lo aprobado, caso en el cual el resultado se hará constar en acta.

Pronunciado el laudo y durante la etapa de ejecución, pueden plantearse diversos incidentes, siempre que se refieran a cuestiones surgidas después de la resolución del juicio.⁴¹³

2. Procedimiento especial

Según el artículo 892 de la LFT, este procedimiento se refiere a la tramitación de conflictos suscitados con motivo de la aplicación de los siguientes artículos de la LFT: 5o., fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV;⁴¹⁴ 427, fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503

⁴¹³ Cfr. Tesis de rubro: "INCIDENTES EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL DESPUES DE PRONUNCIADO EL LAUDO." *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. IX, enero de 1992, p. 187. Registro: 220809.

⁴¹⁴ El artículo 425 de la LFT no tiene fracciones; podría referirse a la fracción IV del diverso 424, relativo a la revisión del Reglamento Interior de Trabajo. Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., p. 936.

y 505; y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan el importe de tres meses de salario;⁴¹⁵ a saber:

1. Jornadas inhumanas;
2. Aprobación del contrato individual de trabajo en la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República contratados en el territorio nacional;
3. Arrendamiento de habitaciones;
4. Capacitación y adiestramiento;
5. Antigüedad y prima de antigüedad;
6. En el caso de los trabajadores de los buques, el traslado a un lugar convenido, así como el pago de salario o indemnización en caso de pérdida del buque por apresamiento o siniestro;
7. En el caso de tripulaciones aeronáuticas, el pago por gastos de traslado cuando sean cambiados de su base de residencia y su repatriación o traslado al lugar de contratación, en caso de que la aeronave se destruya o inutilice;
8. Titularidad del contrato colectivo de trabajo;
9. Administración del contrato-ley;
10. Suspensión temporal o terminación colectiva de las relaciones de trabajo por motivos de fuerza mayor, caso fortuito y falta de materia prima, no imputables al patrón;
11. Concurso o quiebra legalmente declarados;
12. Reducción de personal a causa de implantación de maquinaria o de procedimiento de trabajo nuevos;

⁴¹⁵ Cfr. Dávalos, José, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, op. cit., pp. 266-267; De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 787-789; Marquet Guerrero, Porfirio, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 95-103; Portillo Arroyo, Rubén, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 173-185; Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 205-208.

13. Declaración de beneficiarios e indemnización en caso de muerte del trabajador;
14. Oposición de los trabajadores en la designación de los médicos de las empresas;
15. Los conflictos que pretendan el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios; y
16. Conflictos individuales de seguridad social.

Los procedimientos especiales son sumarios y tienen por objeto resolver los conflictos que merezcan una mayor celeridad; sin embargo, el artículo 892 de la LFT es casuista, ya que en la primera parte determina los supuestos concretos en los cuales debe seguirse el procedimiento especial; ahora bien, cuando la controversia planteada en un juicio se refiera a la hipótesis prevista en el aludido artículo, pero en relación con el diverso 503, relativo al caso en el que los beneficiarios de un trabajador fallecido reclaman prestaciones derivadas de la relación laboral que sostuvo el *de cujus* con el demandado, debe ser objeto de impugnación ante la JCA a través del procedimiento especial; esto es, el trámite de la declaración de beneficiarios debe sustanciarse a través del procedimiento especial, aun cuando, además, se demande el pago de diversas prestaciones económicas, independientemente de su monto.⁴¹⁶

⁴¹⁶ Cfr. Tesis I.13o.T.125 L (10a.), de título y subtítulo: "PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN EL JUICIO LABORAL. DEBE TRAMITARSE CUANDO SE RECLAMA EL RECONOCIMIENTO DE BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO Y, COMO CONSECUENCIA, DIVERSAS PRESTACIONES ECONÓMICAS, INDEPENDIENTEMENTE DE SU MONTO." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 19, junio de 2015, t. III, p. 2366. Esta tesis se publicó el viernes 19 de junio de 2015 a las 9:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2009441.

El marco legal de estos procedimientos son los artículos 892 a 899 de la LFT. Se sustancian en una sola fase que comprende las siguientes etapas:⁴¹⁷

1. Presentación de la demanda, auto de recepción a trámite y práctica de las notificaciones de ley, y correr traslado y emplazamiento al demandado o demandados (artículos 893, 894 y 896, así como 742, fracción I, y 743 de la LFT).
2. Celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, pruebas, alegatos y resolución. Cada una de estas etapas se desarrolla en relación con los artículos 892 a 899 de la LFT.

De conformidad con el artículo 893, el procedimiento inicia con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor puede ofrecer sus pruebas ante la Junta competente; por su parte, el artículo 895 establece cómo debe llevarse a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, y si no es posible la conciliación, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones, y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas; concluida su recepción, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución, de donde se desprende que se trata de una sola audiencia que, por su naturaleza, obedece a una mayor concentración en el proceso, a diferencia del procedimiento ordinario. Ahora bien, el actor puede ofrecer sus pruebas al presentar su demanda o al momento de celebrarse la audiencia de mérito, lo que significa que cuenta con dos oportunidades. Asimismo, el actor está facultado

⁴¹⁷ Cfr. "Procedimiento especial", en http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/procesos_laborales.html, consultado el 6 de mayo de 2018.

para ofrecer pruebas en una segunda intervención en la audiencia, siempre que no haya recaído el acuerdo correspondiente en que se declare concluida la recepción de aquéllas, conforme a la fracción IV del artículo 895 de la LFT, si éstas se relacionan con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, en términos del artículo 880 del mismo ordenamiento.⁴¹⁸

Los procedimientos especiales deben tramitarse y resolverse con intervención del auxiliar, y no del Presidente de la Junta, con las salvedades establecidas en el artículo 897 de la LFT; en este sentido, la intervención y firma del auxiliar, tanto en las actuaciones como en el laudo, constituyen un requisito esencial para la validez de lo actuado. Por tanto, la audiencia en que se desahoga la prueba pericial, firmada por el Presidente y no por el auxiliar, constituye una violación al procedimiento especial que vulnera el derecho al debido proceso, lo que permite analizar esa circunstancia de oficio, al tratarse de una violación equiparable a los presupuestos procesales que son determinantes para que el proceso sea válido. Entonces, careciendo de validez legal la audiencia pericial, procede declarar su nulidad de oficio y dejar insubsistente el laudo que se apoya en ella, aun cuando se pronuncie y firme por la Junta integrada con el auxiliar.⁴¹⁹

⁴¹⁸ Cfr. Tesis I.13o.T.56 L, de rubro: "PROCEDIMIENTO ESPECIAL LABORAL. OPORTUNIDAD DEL ACTOR PARA OFRECER PRUEBAS." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIX, enero de 2004, p. 1591. Registro: 182337.

⁴¹⁹ Cfr. Tesis VIII.I.o.C.T.4 L (10a.), de título y subtítulo: "PRUEBA PERICIAL EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL. PARA LA VALIDEZ DE LA AUDIENCIA EN QUE SE DESAHOGA, DEBE INTERVENIR Y FIRMAR EL AUXILIAR DE LA JUNTA Y NO EL PRESIDENTE (ANÁLISIS DE OFICIO AL EQUIPARARSE A UN PRESUPUESTO PROCESAL)." *Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época. Esta tesis se publicó el viernes 11 de mayo de 2018 a las 10:16 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2016875.

Por otro lado, la fracción IV del artículo 895 de la LFT señala que, concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución. Como se trata de una norma específica que rige el trámite, sin que prevea la celebración de una audiencia de votación y discusión del laudo, es inaplicable el artículo 888 de la propia ley, en lo tocante a la discusión y votación del proyecto de laudo. En tal virtud, dado que impera un principio de celeridad que pretende proteger a los dependientes económicos del trabajador fallecido, es claro que ese tipo de declaratorias y el pago de la indemnización correspondiente no admiten dilación alguna.⁴²⁰

Debe señalarse que, de conformidad con la Segunda Sala de la Suprema Corte, tramitar en la vía incorrecta al procedimiento especial, al igual que el ordinario, constituye una violación procesal que obliga a la reposición del procedimiento por afectar las defensas de las partes y trascender al resultado del laudo.⁴²¹

a. Conflictos individuales de seguridad social

Dentro de los procedimientos especiales se sitúan los conflictos individuales de seguridad social, cuya regulación se adicionó a la LFT con las reformas

⁴²⁰ Cfr. Tesis 2a./J. 145/2011, de rubro: "DECLARATORIA DE BENEFICIARIOS DE UN TRABAJADOR FINADO. EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL QUE RIGE PARA ESA ACCIÓN NO PREVÉ AUDIENCIA DE VOTACIÓN Y DISCUSIÓN DEL LAUDO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXIV, septiembre de 2011, p. 1267. Registro: 161104.

⁴²¹ Cfr. Tesis 2a./J. 90/2011, de rubro: "PROCEDIMIENTOS ESPECIAL U ORDINARIO EN EL JUICIO LABORAL. SU TRAMITACIÓN EN LA VÍA INCORRECTA CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE DA LUGAR A LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO POR AFECTAR LAS DEFENSAS DE LAS PARTES Y TRASCENDER AL RESULTADO DEL LAUDO." *Ibidem*, t. XXXIII, junio de 2011, p. 325. Registro: 161791.

de 30 de noviembre de 2012. Comprenden los artículos 899-A a 899-G. Tienen las siguientes características:⁴²²

1. *Objeto*: Reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el IMSS, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social (LSS) y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT), deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.
2. *Legitimación*: Pueden ser planteados por los trabajadores, asegurados, pensionados o sus beneficiarios, que sean titulares de derechos derivados de los seguros que comprende el régimen obligatorio del Seguro Social, los trabajadores que sean titulares de derechos derivados del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o sus beneficiarios, los titulares de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores sujetos a la LFT o sus beneficiarios, y los trabajadores a quienes les resulten aplicables los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.

⁴²² Cfr. "Conflictos individuales de seguridad social", en http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/procesos_laborales.html, consultado el 6 de mayo de 2018; De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 787-789; Ross Gamez, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 325-330; Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 208-213.

3. *Competencia por territorio:* La competencia para conocer de estos conflictos corresponderá a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje del lugar donde se encuentre la clínica del IMSS, a la cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios.

En caso de que sólo se demanden prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá la competencia a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje de la entidad federativa donde se encuentre el último centro de trabajo del derechohabiente.

4. *Requisitos:* La demanda debe contener:
 - a) El nombre, domicilio y fecha de nacimiento del promovente, y los documentos que acrediten su personalidad;
 - b) La exposición de los hechos y causas que originan su reclamación;
 - c) Sus pretensiones, expresando claramente lo que se pide;
 - d) El nombre y domicilio de las empresas o establecimientos en los que ha laborado, puestos desempeñados, actividades desarrolladas, antigüedad generada y cotizaciones al régimen de seguridad social;
 - e) El número de seguridad social o referencia de identificación como asegurado, pensionado o beneficiario;
 - f) Clínica o Unidad de Medicina Familiar asignada y, en su caso, el último estado de la cuenta individual de ahorro para el retiro; y

- g) Constancia expedida por el IMSS de otorgamiento o negativa de pensión, o constancia de otorgamiento o negativa de crédito para vivienda, los documentos expedidos por los patrones, el IMSS, el INFONAVIT y la AFORE correspondiente o, en su caso, el acuse de recibo de su solicitud y, en general, la información necesaria que garantice la sustanciación del procedimiento con apego al principio de inmediatez, así como las demás pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones, con las copias necesarias para la demanda y sus anexos para correr traslado a la contraparte.

Si se incumple alguno de estos requisitos, debe prevenirse al actor para que subsane las irregularidades advertidas.⁴²³

A juicio de la Segunda Sala del Más Alto Tribunal del País, la petición del reconocimiento de semanas cotizadas en el régimen obligatorio del IMSS debe vincularse con otra pretensión que concrete algún derecho o beneficio de seguridad social, como, por ejemplo, el otorgamiento de una pensión; lo anterior, para evitar que se emita una resolución puramente declarativa, derivada de una pretensión carente de un propósito real y

⁴²³ Cfr. Tesis 2a./J. 58/2017 (10a.), de título y subtítulo: "CONFLICTOS INDIVIDUALES DE SEGURIDAD SOCIAL. ANTE EL INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS QUE PREVÉ EL ARTÍCULO 899-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE PREVENIRSE AL ACTOR PARA QUE SUBSANE LAS IRREGULARIDADES ADVERTIDAS." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 43, junio de 2017, t. II, p. 890. Esta tesis se publicó el viernes 09 de junio de 2017 a las 10:15 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 12 de junio de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2014431.

efectivo, así como para no incrementar la carga de trabajo que esos asuntos representan para la JFCA.⁴²⁴

En los conflictos individuales de seguridad social planteados, por ejemplo, respecto a la modificación de pensión, otorgamiento y pago de pensión por cesantía en edad avanzada u otorgamiento de una pensión por incapacidad permanente originada por accidentes de trabajo, la demanda deberá contener los requisitos establecidos en el artículo 899-C de la LFT, que les sean propios a las referidas acciones, sin que ello suponga que todas las acciones deberán contener *todos* los requisitos ahí previstos, sino sólo los que correspondan a la acción intentada.⁴²⁵

El Pleno en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito destacó que las demandas relativas a los conflictos individuales de seguridad social deben contener los requisitos establecidos en el referido artículo 899-C, los

⁴²⁴ Tesis 2a./J. 10/2018 (10a.), de título y subtítulo: "INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. EL RECONOCIMIENTO DE SEMANAS COTIZADAS EN ÉSTE NO PUEDE DEMANDARSE EN FORMA AISLADA, SINO EN TODO CASO DEBE VINCULARSE CON OTRA PRETENSION QUE CONCRETE ALGÚN DERECHO O BENEFICIO DE SEGURIDAD SOCIAL." *Ibidem*, Libro 52, marzo de 2018, t. II, p. 1371. Esta tesis se publicó el viernes 02 de marzo de 2018 a las 10:05 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 05 de marzo de 2018, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2016319.

⁴²⁵ Cfr. Tesis 2a./J. 52/2017 (10a.), de título y subtítulo: "CONFLICTOS INDIVIDUALES DE SEGURIDAD SOCIAL. LOS REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD EXIGIDOS POR EL ARTÍCULO 899-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CONSTITUYEN LOS HECHOS DE LA DEMANDA QUE PRESENTA EL ACTOR, EN LOS QUE DEBE FUNDAR SUS ACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y, POR ENDE, SI NO LOS CUMPLE, NO PUEDE CONFIGURARSE LA ACCIÓN RESPECTIVA." *Ibidem*, Libro 42, mayo de 2017, t. I, p. 662. Esta tesis se publicó el viernes 19 de mayo de 2017 a las 10:24 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 22 de mayo de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2014289.

cuales se vinculan, en todo caso, con la información que el actor debe proporcionar en su demanda, como presupuesto esencial para que su acción se configure en los hechos, y para que el demandado pueda controvertir las especificaciones hechas; en suma, los requisitos de mérito constituyen los hechos de la demanda que presenta el actor en los que deben fundarse sus acciones en materia de seguridad social y, si no se cumplen esos requisitos, la acción intentada no podría configurarse, sin perjuicio de que la Junta prevenga al actor para que corrija los defectos u omisiones en que haya incurrido al presentar su demanda.⁴²⁶

Es de señalar que las probanzas fundatorias de la acción, exhibidas con posterioridad a la presentación de la demanda, no deben tomarse en cuenta para resolver la contienda, porque al estar en el supuesto específico de un conflicto individual de seguridad social, se regula por las normas del capítulo de procedimientos especiales, las cuales exigen al actor acompañar las pruebas conducentes a su demanda.⁴²⁷

⁴²⁶ Cfr. Tesis PC.IV.L J/14 L (10a.), de título y subtítulo: "CONFLICTOS INDIVIDUALES DE SEGURIDAD SOCIAL. LOS REQUISITOS EXIGIDOS POR EL ARTÍCULO 899-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CONSTITUYEN LOS HECHOS DE LA DEMANDA QUE PRESENTA EL ACTOR, EN LOS QUE DEBE FUNDAR SUS ACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y, POR ENDE, SI NO CUMPLE CON ESOS REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD NO PUEDE CONFIGURARSE LA ACCIÓN RESPECTIVA." *Ibidem*, Libro 35, octubre de 2016, t. II, p. 1442. Esta tesis se publicó el viernes 21 de octubre de 2016 a las 10:31 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 24 de octubre de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2012874.

⁴²⁷ Cfr. Tesis I.3o.T.39 L (10a.), de título y subtítulo: "CONFLICTOS INDIVIDUALES DE SEGURIDAD SOCIAL. OPORTUNIDAD PARA EXHIBIR DOCUMENTOS FUNDATORIOS DE LA ACCIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL." *Ibidem*, Libro 43, junio de 2017, t. IV, p. 2886. Esta tesis se publicó el viernes 23 de junio de 2017 a las 10:29 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2014606.

Los organismos de seguridad social, conforme al artículo 784 de la LFT, deberán exhibir los documentos que están obligados legalmente a expedir y conservar, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el promovente. En todo caso, corresponde a los organismos de seguridad social probar su dicho cuando exista controversia sobre:

1. Fecha de inscripción al régimen de seguridad social;
2. Número de semanas cotizadas en los ramos de aseguramiento;
3. Promedios salariales de cotización de los promoventes;
4. Estado de cuenta de aportaciones de vivienda y retiro de los asegurados;
5. Disposiciones o retiros de los asegurados, sobre los recursos de las cuentas;
6. Otorgamiento de pensiones o indemnizaciones;
7. Vigencia de derechos; y
8. Pagos parciales otorgados a los asegurados.

En el caso de prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales, el procedimiento se sujetará a las siguientes reglas: Las partes designarán a sus peritos médicos en la demanda y en la contestación a ésta, los cuales deberán contar con el registro de la JFCA, a que se refiere el artículo 899-F de la LFT.

En caso de que el actor omita la designación de perito médico o no solicite a la Junta que se le designe uno en términos del artículo 824 de la ley, aquélla lo prevendrá para que subsane la omisión en un término de tres días, apercibiéndolo de que, en caso de no hacerlo, el escrito de demanda se desechará de plano.

La prueba pericial se integrará con los peritajes que rindan los peritos de las partes, y con el que rinda el perito que designe la Junta Especial del conocimiento.

La Junta, al designar a los peritos, procurará que éstos dependan de distinta institución que los designados por las partes, salvo que en el cuerpo de peritos médicos a que se refiere el artículo 899-G de la ley, no se cuente con alguno que satisfaga esa circunstancia.

Los dictámenes contendrán:

1. Datos de la identificación y de la acreditación de la profesión de médico de cada uno de los peritos;
2. Datos de identificación del actor, precisando el documento con el que se comprobó su identidad;
3. Diagnóstico sobre los padecimientos reclamados;
4. En el caso de calificación y valuación de riesgos de trabajo, los razonamientos para determinar la relación de causa-efecto entre la actividad específica desarrollada por el trabajador y el estado de incapacidad cuya calificación o valuación se determine;
5. Los medios de convicción en los cuales se basan las conclusiones del peritaje, incluyendo la referencia a los estudios médicos a los que se hubiera sometido el trabajador; y
6. En su caso, el porcentaje de valuación, de disminución orgánico-funcional, o la determinación del estado de invalidez.

Las partes dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir de la celebración de la audiencia inicial, para que sus peritos acepten y protesten el cargo conferido y expresen a la Junta, justificadamente, los

requerimientos necesarios para la emisión del dictamen pericial y, en su caso, para la determinación del nexo causal, tratándose de riesgos de trabajo.

La Junta se ocupará de la notificación de los peritos que ésta designe y dictará las medidas que estime pertinentes para agilizar la emisión de los dictámenes periciales, y requerirá al trabajador para que se presente a la realización de los estudios médicos o diligencias que requieran los peritos.

Dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la audiencia inicial, la Junta señalará día y hora para la audiencia en que se recibirán los dictámenes periciales con citación de las partes, con el apercibimiento de que, de no comparecer, se les tendrá por perdido su derecho para formular repreguntas u observaciones.

Si la parte actora no acude a las diligencias ordenadas por la Junta, o si abandona los estudios médicos o dichas diligencias, se hará constar su falta de interés para que se decrete la deserción de la prueba, salvo las causas justificadas a que se refiere el artículo 785 de la LFT.

La Junta aplicará a los peritos las medidas de apremio que prevé la LFT para garantizar la emisión oportuna del dictamen.

En la audiencia de desahogo de la pericial médica, las partes, por sí o a través de un profesionista en medicina, podrán formular las observaciones o preguntas que estimen convenientes en relación con las consideraciones y conclusiones de la prueba pericial médica.

Los miembros de la Junta podrán formular preguntas al perito o a los peritos que comparezcan a la diligencia.

La Junta determinará si se acreditó el nexo causal entre la actividad específica desarrollada por el trabajador y el ambiente de trabajo señalado en el escrito de demanda, así como el origen profesional del riesgo de trabajo, para calificarlo como tal.

Asimismo, podrá requerir a las autoridades, instituciones públicas y organismos descentralizados, la información que tengan y que contribuya a esclarecer los hechos; también podrá solicitar estudios médicos de instituciones de salud públicas o privadas; practicar toda clase de consultas e inspecciones en las empresas o establecimientos en los que el trabajador haya laborado y, de ser necesario, se auxiliará con la opinión de peritos en otras materias.

En la ejecución del laudo, las partes podrán convenir las modalidades de su cumplimiento.

Como se indicó, los peritos médicos que intervengan en los conflictos vinculados con la calificación y valuación de riesgos de trabajo y enfermedades generales, deberán estar inscritos en el registro de la JFCA. Para ello, deberán satisfacer los siguientes requisitos:

1. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la profesión de médico;
2. Gozar de buena reputación;

3. Tener tres años de experiencia profesional vinculada con la medicina del trabajo;
4. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal; y
5. Observar lo dispuesto por el artículo 707 de la LFT, así como las disposiciones de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en lo que respecta a las causas de impedimento y excusa.

Si, durante el lapso de seis meses, los peritos médicos incumplen en más de tres ocasiones con la presentación oportuna de los dictámenes médicos que se les requieran, sin que medie causa justificada a juicio del Presidente de la JFCA, será dado de baja del registro de peritos médicos, y no podrá reingresar sino transcurridos dos años, contados a partir de la fecha de la baja.

La JFCA integrará un cuerpo de peritos médicos especializados en medicina del trabajo, para lo cual, las instituciones públicas que presten servicios de salud deberán designar a los peritos médicos que les sean solicitados por la Junta, en los términos del Reglamento correspondiente.

Por lo que hace a los laudos, conviene decir que todos los procedimientos especiales, entre ellos los conflictos individuales de seguridad social, se rigen, entre otras disposiciones, por las contenidas en los artículos 892 y 899 de la LFT, en lo que sean aplicables, en términos del artículo últimamente citado. Por tanto, para la validez del laudo dictado por la JCA, es indispensable que se observen las formalidades esenciales que deben preceder a su dictado, lo cual deberá constar en el acta respectiva; de no

cumplirse lo anterior, se infringirían las normas del procedimiento laboral con trascendencia al resultado del fallo, lo cual ameritaría la reposición de aquél para que la autoridad laboral subsanara tales omisiones.⁴²⁸

3. Procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto modificar o implementar nuevas condiciones de trabajo, o bien, suspender o terminar las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley laboral señale otro procedimiento.⁴²⁹

La modificación colectiva de las relaciones laborales se origina en aspectos relacionados con la producción, pero también con factores económicos y circunstancias del mercado, lo cual trae como consecuencia la posibilidad de realizar cambios en la jornada de trabajo, los salarios, las prestaciones u otras condiciones de trabajo, a fin de preservar la fuente de empleo, sin llegar a otras hipótesis, como la suspensión colectiva o el cierre definitivo de la empresa. Puede analizarse de fondo la situación económica de las empresas que promuevan los conflictos colectivos de

⁴²⁸ Cfr. Tesis I.8o.T.16 L, de rubro: "LAUDO. SI LA JUNTA NO OBSERVA LAS FORMALIDADES ESENCIALES QUE PRECEDEN A SU DICTADO EN LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES, INFRINGE LAS NORMAS QUE RIGEN AL PROCEDIMIENTO LABORAL QUE AMERITA SU REPOSICIÓN." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Nove-na Época, t. XXI, marzo de 2005, p. 1163. Registro: 178985.

⁴²⁹ Cfr. "Procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica", en Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, op. cit., pp. 126-128; Dávalos, José, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, op. cit., pp. 267-268; Marquet Guerrero, Porfirio, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 107-118; Portillo Arroyo, Rubén, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., p. 185; Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 215-220.

naturaleza económica, en la medida en que lo decidido en ellos incida en los derechos fundamentales de los trabajadores, para concluir que, en todos los casos, debe justificarse plenamente esa afectación en el marco jurídico-constitucional relativo al principio de justicia social, siendo entonces necesario examinar, con la ayuda de peritos, la situación económica de la empresa.⁴³⁰

Para que un conflicto de trabajo se considere colectivo, debe reunir las siguientes características: a) la acción o las acciones ejercidas deben tener por objeto la implantación, en la empresa o establecimiento, de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las existentes; b) la suspensión o terminación en las relaciones colectivas de trabajo; y c) la acción o las acciones a que se refieren los incisos precedentes, deben ser planteadas exclusivamente por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patrones. Por tanto, si la acción que hacen valer los trabajadores consiste en la nivelación de salarios, fundada en una cláusula del contrato colectivo de trabajo, aquélla no puede calificarse de colectiva, por ser una acción de naturaleza individual.⁴³¹

⁴³⁰ Cfr. Tesis P.IV/2015 (10a.), de título y subtítulo: "CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA. EL AMPARO PROMOVIDO EN CONTRA DEL LAUDO QUE LOS RESUELVE, PERMITE AL JUZGADOR EXAMINAR NO SÓLO LOS ASPECTOS FORMALES DE ESA DECISIÓN, SINO INCLUSO, LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE LA EMPRESA ACTORA." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 17, abril de 2015, t.I, p. 159. Esta tesis se publicó el viernes 10 de abril de 2015 a las 9:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2008792.

⁴³¹ Cfr. Tesis IV.3o.45 L, de rubro: "NIVELACIÓN DE SALARIOS, ACCIÓN DE. NO TIENE EL CARÁCTER DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t.VI, octubre de 1997, p. 769. Registro: 197611.

El artículo 900 de la LFT se vincula estrechamente con los artículos relativos a la modificación y suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, a que se refieren los artículos 426 y 427 de la legislación citada.⁴³²

El marco legal de este procedimiento comprende los artículos 900 a 919 de la LFT y tiene las siguientes características:

1. *Legitimidad*: es utilizado por las empresas y los patrones que se encuentran en los casos de los artículos 426 y 427 de la LFT; pero también estos planteamientos pueden ser solicitados por los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el mayor interés profesional, mediante demanda por escrito.
2. *Requisitos*: debe hacerse por escrito, conteniendo el nombre y domicilio de quien promueve, y acreditar su personalidad. En el escrito se expondrán los antecedentes, hechos y causas que originaron el conflicto, así como las pretensiones del promovente.

Al escrito se acompañará lo siguiente:

1. Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;

⁴³² Cfr. Suprema Corte de Justicia de la Nación, *La relación y el contrato de trabajo*, op. cit., pp. 266-272.

2. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;
3. Un dictamen formulado por el perito, relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;
4. Las pruebas que juzgue convenientes para acreditar sus pretensiones; y
5. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

Inmediatamente después de recibir la demanda, la Junta citará a las partes a una audiencia dentro de los 5 días siguientes, la cual se desarrollará al tenor del artículo 906 de la LFT. Respecto de los peritos, éstos deben satisfacer los requisitos señalados en el artículo 907 de la LFT, y están autorizados para realizar las investigaciones y estudios que consideren convenientes.

El dictamen que rindan los peritos debe contener los requisitos exigidos en los artículos 910 y 911 de la LFT, pudiendo las partes formular las observaciones que estimen convenientes, en un término de 72 horas después de haber recibido los peritajes.

Los tribunales del trabajo gozan de las facultades más amplias para practicar las diligencias que juzguen convenientes.

Desahogadas todas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de 72 horas para que formulen sus alegatos por escrito, apercibidas de que, en caso de no hacerlo, su derecho se tendrá por perdido. Concluido

dicho término, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y, dentro de un término de 15 días, emitirá un dictamen que, según el artículo 916 de la LFT, contendrá:

1. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;
2. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubieran hecho las partes;
3. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;
4. Un extracto de los alegatos; y
5. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

El dictamen se agregará al expediente y, ante la Junta, se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones. El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de las copias, o su negativa para recibirlos.

El Presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá tener lugar dentro de los diez días siguientes al en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen, y se celebrará conforme a las reglas establecidas en el artículo 888 de la LFT.

En su resolución, la Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en algún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

4. Procedimiento de huelga

a. Concepto

De la Cueva ofrece el siguiente concepto:⁴³³

La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad.

De Buen sostiene que la huelga es "la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo".⁴³⁴

Pérez López opina que "la huelga es un medio de defensa que utiliza la coalición obrera para reivindicar la calidad humana de sus agremiados, buscando en todo momento reducir el desequilibrio económico existente entre los factores de la producción".⁴³⁵

⁴³³ Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, *op. cit.*, p. 588.

⁴³⁴ Cfr. De Buen L., Néstor, *Derecho del trabajo*, t. II, 25a. ed., México, Porrúa, 2017, p. 817.

⁴³⁵ Cfr. Pérez López, Gerardo Valente, "El derecho de huelga", en Kurczyn Villalobos, María Patricia (coord.), *Panorama internacional de derecho social. Culturas y sistemas jurídicos comparados*, *op. cit.*, p. 653.

Por su parte, la OIT ha señalado:⁴³⁶

La huelga es un medio fundamental por el cual los trabajadores y sus organizaciones pueden promover y defender sus intereses sociales y económicos. Es también la manifestación más visible y polémica de las acciones colectivas en caso de conflicto laboral, y se le considera a menudo como el último recurso de las organizaciones de trabajadores en la búsqueda de satisfacción de sus reivindicaciones.

Con claridad notable, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia dispuso lo siguiente:⁴³⁷

El derecho de huelga, reconocido en el artículo 123, apartado A, fracción XVIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, concretizado en el numeral 450 de la Ley Federal del Trabajo, está concebido sobre el principio de justicia social de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; es decir, de la fuerza de trabajo, representada por los trabajadores asociados, y del capital, detentado por el patrón. (...)

⁴³⁶ "El derecho de huelga", en <http://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/lfg/noframes/ch5.htm>, consultado el 24 de febrero de 2018. Sobre la huelga en el derecho comparado, cfr. Nogueira Guastavino, Magdalena, "La huelga en el derecho internacional y la protección multinivel", en Fotinopoulou Basurko, Olga (Dir.), *El derecho de huelga en el derecho internacional*, Valencia, Tirant Lo Blanch/Universidad del País Vasco, 2016, pp. 35-63.

⁴³⁷ Cfr. Tesis 2a./J. 118/2016 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 35, octubre de 2016, t. I, p. 840. Esta tesis se publicó el viernes 7 de octubre de 2016 a las 10:17 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 10 de octubre de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2012720.

Con base en lo señalado, puede conceptuarse a la huelga, para efectos de esta obra, del siguiente modo: *es el derecho de los trabajadores a suspender las labores que ofrecen a los dueños del capital, como medio de presión para que éstos aseguren las condiciones idóneas en que debe operar la fuerza de trabajo, lo cual es necesario para equilibrar los factores de la producción.*

b. Características

La huelga tiene estas características:⁴³⁸

1. *Es un procedimiento para la solución de conflictos:* la huelga es un derecho adjetivo o instrumental, pues se trata de un procedimiento para imponer una solución sustantiva. Las antiguas leyes laborales locales, así como las federales de 1931 y 1970, han regulado a la huelga como un procedimiento destinado a obtener determinados objetivos: el artículo 450 de la LFT en vigor empieza diciendo que "La huelga deberá tener por objeto", palabras a las que siguen las diversas fracciones que legitiman la huelga y obligan a las autoridades a proteger su ejercicio.
2. *Es un derecho individual y colectivo:* en principio, el derecho de huelga asiste a cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo, pues, mientras las libertades del mundo individualista y liberal redundaban en beneficio particular de cada persona, el derecho de huelga puede ejercerse para realizar un acto colectivo y alcanzar fines de naturaleza igualmente colectiva.

⁴³⁸ Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, op. cit., pp. 594-598.

3. *Es un derecho de y para la clase trabajadora:* la coalición, que según el artículo 355 de la LFT "es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes", constituye la base de la huelga y la asociación sindical. Estas instituciones comparten la característica de ser un derecho de la clase trabajadora.

4. *Es una garantía de libertad de la clase trabajadora:* la principal finalidad de la huelga es la defensa de la libertad de trabajo frente a la empresa. La sindicación, la negociación y la contratación colectivas libres, representan el derecho y la libertad de la clase trabajadora para proponer y discutir, permanente y periódicamente, un derecho justo regulador de las relaciones trabajo-capital. La huelga es la garantía de la obligación, impuesta a los empresarios en el artículo 387 de la LFT de 1970, de celebrar, a solicitud del sindicato obrero, el contrato que regirá las relaciones de trabajo en la empresa.

En cuanto al trabajador de confianza, se le asocia más al capital que a la fuerza de trabajo en las relaciones laborales, porque constituye el elemento principal a través del cual se manifiesta la voluntad del patrón, tanto en la definición, asignación, organización y desarrollo del trabajo, como en las relaciones jurídicas con los trabajadores de base. Así, los trabajadores de confianza no pueden ejercer el derecho de huelga ni participar en un movimiento de ese tipo, porque sería un contrasentido que propugnarán, de la persona que personifican y representan, el equilibrio entre los factores

de la producción, pues esa manifestación iría siempre contra la voluntad del patrón y afectaría a la empresa misma.⁴³⁹

c. Extensión

El artículo 16 de la LFT distingue entre la empresa y el establecimiento, división impuesta por el desarrollo industrial del país; la diferencia también se recogió en el artículo 442: "La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos." Esta disposición coincide y, en cierta medida, es consecuencia de que en la propia empresa puedan existir tanto contratos colectivos como establecimientos. La huelga puede extenderse a toda la empresa, si el problema afecta a todos los trabajadores, pero también es posible que se limite a uno o varios establecimientos.⁴⁴⁰

Esta norma repercute en diversos problemas: si la huelga afecta a uno solo de los establecimientos, la suspensión del trabajo quedará limitada, de manera que los restantes continuarán sus labores; asimismo, para determinar la mayoría obrera requerida para la existencia del estado legal de huelga, deberán considerarse, exclusivamente, los trabajadores del establecimiento.⁴⁴¹

⁴³⁹ Cfr. Tesis 2a./J. 118/2016 (10a.), de título y subtítulo: "DERECHO DE HUELGA. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO PUEDEN EJERCERLO." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 35, octubre de 2016, t. I, p. 840. Esta tesis se publicó el viernes 7 de octubre de 2016 a las 10:17 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 10 de octubre de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2012720.

⁴⁴⁰ Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, op. cit., pp. 599-600.

⁴⁴¹ *Ibidem*, p. 600.

Serán los trabajadores de la empresa, representados por el sindicato, quienes decidirán si el conflicto se constriñe a un solo establecimiento o si afecta al interés común de todos. La empresa es una unidad económica que utiliza todos sus elementos y toda su fuerza en la defensa de cada una de sus dependencias; por consiguiente, nada impedirá que el sindicato de los trabajadores, que es único para la empresa y todos los establecimientos, presente la cuestión como una que afecta la unidad de la comunidad. Además, debe considerarse que no es obligatorio celebrar diversas contrataciones colectivas, pues podría pactarse una sola y, en todo caso, incluir disposiciones especiales y adecuadas para cada uno de los establecimientos.⁴⁴²

d. Requisitos

Hay tres tipos de requisitos básicos para que una huelga sea declarada conforme a derecho:⁴⁴³ a) de fondo (artículo 450 de la LFT); b) de forma (artículo 920); y c) de mayoría (artículo 45 I, fracción II).

En el artículo 45 I, fracción I, de la ley, se exige, como requisito de fondo, "Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior". Los requisitos de fondo se cumplen en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de las hipótesis del artículo 450, a saber:

⁴⁴² *Idem.*

⁴⁴³ *Cfr.* Dávalos, José, *Tópicos laborales*, 2a. ed., México, Porrúa, 1998, pp. 361-363.

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Por otro lado, el artículo 920 de la LFT establece los requisitos de forma que deben cubrirse para que la huelga sea legal:

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de ésta y señalarán

el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre-huelga;

2. Se presentará por duplicado a la JCA. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la JCA, y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.
3. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones de la LFT. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Habida cuenta que la autoridad competente pudiera pedir más requisitos,⁴⁴⁴ la Segunda Sala del Máximo Tribunal ha emitido dos tesis importantes:

HUELGA. CUANDO SE SOLICITA LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE NO DEBE CONDICIONAR EL EMPLAZAMIENTO A QUE EL SINDICATO ACREDITE QUE LOS TRABAJADORES DE LA PATRONAL SON SUS AFILIADOS, SINO ATENERSE A

⁴⁴⁴ Cfr. De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, op. cit., pp. 968-969.

LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 920 Y 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo establece que el procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones, señalando los requisitos que debe reunir y precisando la actuación que corresponde a la autoridad que debe hacer el emplazamiento. Por su parte, el artículo 923 de la propia Ley dispone que la autoridad de trabajo no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos señalados en el indicado artículo 920, ni cuando sea presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato ley, ni tampoco cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo si ya existe uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, eventos que deberá verificar la autoridad antes de realizar el emplazamiento. Salvo los requisitos y prevenciones mencionados, la citada Ley no exige más requisitos para que proceda el emplazamiento, por lo que las autoridades correspondientes no están facultadas para requerir a un sindicato, cuando solicita la firma de un contrato colectivo de trabajo mediante emplazamiento a huelga, que acredite que los trabajadores que pretenden emplazar a huelga están afiliados a dicho sindicato, que proporcione los nombres de los trabajadores que están en servicio y que lo justifique con documentos idóneos, pues ello va más allá de lo que la Ley establece; en todo caso, estas condiciones no corresponde imponerlas a la autoridad que aquí no interviene como órgano jurisdiccional, sino que son defensas que toca oponer al patrón cuando contesta el pliego de peticiones o la solicitud que realice sobre la declaración de

inexistencia de huelga, de conformidad con los artículos 922, 926, 927, 929, 930, 931 y 932 de la Ley citada.⁴⁴⁵

PROCEDIMIENTO DE HUELGA. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CARECE DE FACULTADES PARA VERIFICAR SI LA PERSONA A QUIEN VA DIRIGIDO EL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO, GOZA DE LA CALIDAD DE PATRÓN. El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo señala los requisitos formales del pliego de peticiones para iniciar el procedimiento de huelga, como son, entre otros, que se dirija por escrito al patrón pero se presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ello con el propósito de dar certeza al sindicato correspondiente de a quién debe dirigir su escrito y ante quién lo debe presentar; con el objeto de establecer un orden formal al inicio del procedimiento relativo, evitar dilaciones en el trámite correspondiente y respetar los términos previstos en la ley para sustanciarlo. En estas condiciones, el hecho de que el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo prevea que la Junta de Conciliación y Arbitraje no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga que no se formule conforme a lo previsto en el citado artículo 920, no implica que esté facultada para verificar si la persona a quien va dirigido efectivamente goza de la calidad de patrón ante los miembros del sindicato o si existe relación laboral con éstos o cualquier otra situación análoga, dado que ello excede sus facultades de revisión que en esa etapa del procedimiento le concede la ley.⁴⁴⁶

⁴⁴⁵ Tesis 2a./J. 15/2003, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVII, marzo de 2003, p. 244. Registro: 184642.

⁴⁴⁶ Tesis 2a./J. 57/2013 (10a.), *ibidem*, Décima Época, Libro XXI, junio de 2013, t. 1, p. 1091. Registro: 2003883.

Se ha colegido que las cuestiones que impliquen el cumplimiento de requisitos de fondo que atañen a la procedencia de la acción, como es la legitimación para promover la huelga, pueden plantearse en el incidente de inexistencia de huelga que se promoviera una vez estallado el movimiento, porque, para la procedencia del emplazamiento a huelga, no deben exigirse más requisitos que los previstos en el artículo 920, entre los cuales no figura la justificación de la legitimación para instar el movimiento; por tanto, si las disposiciones contenidas en los estatutos que rigen la vida interna de la asociación profesional, no son requisitos previstos por el dispositivo mencionado, no existe base legal para exigirlos antes del emplazamiento o la suspensión de labores.⁴⁴⁷

Por lo que hace a los requisitos de mayoría, en los artículos 451, fracción II, y 459, fracción I, la ley señala que la huelga es un derecho de las mayorías;⁴⁴⁸ el primer precepto dispone que, para que se suspendan los trabajos, es necesario que la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento realice la suspensión, mientras que el segundo señala que la huelga es legalmente inexistente si la suspensión de las labores se hace por una cantidad menor de trabajadores.

Esto plantea un problema porque, si se parte del supuesto de que el movimiento de huelga se produjo con oportunidad, en el proceso de calificación se pone en entredicho que la mayoría haya apoyado la huelga.

⁴⁴⁷ Cfr. Tesis I.13o.T.119 L, de rubro: "HUELGA. LA LEGITIMACIÓN PARA PROMOVERLA ES UNA CUESTIÓN QUE DEBE PLANTEARSE DESPUÉS DE ESTALLADO EL MOVIMIENTO EN EL INCIDENTE DE INEXISTENCIA RESPECTIVO." *Ibidem*, Novena Época, t. XXII, julio de 2005, p. 1438. Registro: 177955.

⁴⁴⁸ Cfr. De Buen L., Néstor, *Derecho del trabajo*, op. cit., pp. 836-837.

En todo caso, el concepto de mayoría obrera es relativo. Al referirse al recuento de los trabajadores como prueba en el incidente de calificación de la huelga, el artículo 931, fracción IV, exige determinar la mayoría con apego a ciertas reglas, que exigen ubicar el fenómeno en una etapa determinada del conflicto; es decir, la fecha de presentación del emplazamiento a huelga.

e. Etapas y terminación

El procedimiento de huelga se divide en tres etapas: gestación, pre-huelga y huelga,⁴⁴⁹ cuyo contenido se expresa suficientemente en la siguiente tesis:⁴⁵⁰

HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES. El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente,

⁴⁴⁹ Cfr. Dávalos, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 70-76.

⁴⁵⁰ Tesis 2a./J. 79/98, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t.VIII, octubre de 1998, p. 445. Registro: 195400.

dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuizar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos y; c) La última etapa se circunscribe del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar; apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento

del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores.

En efecto, la gestación comprende los preparativos que el sindicato o la coalición de trabajadores realiza en su interior; hasta el momento en que se presente ante la Junta el pliego de peticiones, sin que tenga en ellos intervención alguna la JCA ni el patrón.

El periodo de pre-huelga es un lapso impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede protegida legalmente. Comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrón y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él el empresario se allane a las peticiones de los trabajadores, o se logre un arreglo conciliatorio —un contrato colectivo— que ponga fin a la amenaza de huelga.⁴⁵¹

Inicia con la presentación del pliego de peticiones, dirigido por la coalición de trabajadores al patrón, ante la JCA. El presidente de la Junta, bajo su más estricta responsabilidad, de acuerdo con el artículo 921, hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo; respecto de cómo se procede a ello, un criterio del Cuarto Tribunal Colegiado del Sexto Circuito señala:⁴⁵²

⁴⁵¹ Cfr. De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, *op. cit.*, p. 632; Dávalos, José, *Tópicos laborales*, *op. cit.*, pp. 350-352.

⁴⁵² Tesis VI.4o.3 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t.V, enero de 1997, p. 481. Registro: 199654.

HUELGA, PROCEDIMIENTO DE. APLICACION DEL ARTICULO 921 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, relativo al procedimiento de huelga, establece: "El presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción III del artículo anterior; bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito del emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo", de lo que se traduce que el ordenamiento invocado no establece explícitamente la forma como debe hacerse llegar al patrón el pliego de peticiones, es decir, cómo debe correrse traslado con dicho documento, pues sólo se dispone que debe realizarse bajo la más estricta responsabilidad del presidente de la Junta Federal, pero por tal mención debe entenderse que la ley le otorga atribuciones al presidente de la Junta para que al emitir su determinación en donde ordene correr dicho traslado, establezca la forma en que el actuario de dicha Junta, en todo caso, debe hacer entrega del aludido pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, para de esta forma no permitir que se actúe motu proprio.

Para efectos de la huelga, el artículo 928, fracciones II, III y V, dispone que no son aplicables las reglas generales sobre los términos para hacer notificaciones y citaciones; las notificaciones surten efecto desde el día y la hora en que quedan hechas, y todos los días y horas son hábiles, y no puede promoverse cuestión alguna de competencia. Una vez hecho el emplazamiento al patrón, la Junta puede declararse incompetente. Los trabajadores dispondrán de 24 horas para designar a la Junta competente.⁴⁵³

⁴⁵³ Cfr. Tesis 2a. CLIV/98, de rubro: "HUELGA. LAS JUNTAS CARECEN DE FACULTADES PARA PLANTEAR OFICIOSAMENTE UN CONFLICTO COMPETENCIAL EN EL

En la fracción V del artículo señalado se establece que, en los procedimientos de huelga, no podrá promoverse cuestión alguna de competencia; no obstante, si la Junta, una vez practicado el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no le compete, se lo hará saber a los trabajadores para que éstos, dentro del término de 24 horas, designen la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Por ello, es inválido jurídicamente que una Junta se declare incompetente en un procedimiento de huelga sin haber emplazado al patrón, así como que envíe el expediente a otro órgano jurisdiccional de trabajo. Lo anterior es así, porque las reglas que prevé el artículo 928 pretenden que la huelga se resuelva lo más pronto posible.⁴⁵⁴

El artículo 923 de la ley establece que no se tramitará el escrito de emplazamiento a huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos señalados por el artículo 920 (requisitos de forma), sea presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo o contrato-ley, o cuando se demande la firma de un contrato colectivo y ya exista uno depositado en la Junta (requisitos estos últimos de fondo); el presidente de la Junta deberá cerciorarse de lo anterior y, en su caso, resolver y notificar el acuerdo de desechamiento al promovente.

PROCEDIMIENTO RELATIVO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t.VIII, diciembre de 1998, p. 432. Registro: 194911.

⁴⁵⁴ *Cfr.* Tesis 2a./J. 35/98, de rubro: "HUELGA, NO PUEDEN VÁLIDAMENTE DECLARARSE INCOMPETENTES LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ANTES DEL EMPLAZAMIENTO AL PATRÓN." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t.VII, mayo de 1998, p. 447. Registro: 196197.

En la tesis jurisprudencial 2a./J. 80/98,⁴⁵⁵ la Segunda Sala del Máximo Tribunal estableció que debe darse por concluido el procedimiento de huelga para celebrar el contrato colectivo, cuando el Presidente de la JCA, al verificar los requisitos de procedibilidad relativos, constate la existencia de un pacto colectivo celebrado con el patrón y depositado en dicho órgano jurisdiccional, aun cuando esta constatación se realice luego de la admisión a trámite del emplazamiento a huelga, a fin de evitar daños y consecuencias para las partes o terceros; sin embargo, este criterio deviene inaplicable cuando el pacto contractual se depositó *después* del emplazamiento, pues estimarlo así anularía el derecho a obtener la firma de un pacto colectivo más benéfico para los trabajadores, en el cual se tengan prestaciones mejores a las señaladas en la ley.⁴⁵⁶

El artículo 923 indicado faculta al Presidente de la Junta para calificar requisitos de fondo y de forma de la huelga, no obstante que de los artículos 444 y 459 se desprenda que la JCA califica a una huelga cuando ésta ha sido decretada y que la Junta, no su Presidente, es la titular de la facultad para calificar la inexistencia de la huelga.

⁴⁵⁵ De rubro: "HUELGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO, EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACREDITE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL PATRÓN, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES." *Ibidem*, t. VIII, octubre de 1998, p. 409. Registro: 195401.

⁴⁵⁶ Cfr. Tesis 2a./J. 82/2017 (10a.), de título y subtítulo: "EMPLAZAMIENTO A HUELGA. CUANDO SU ÚNICA FINALIDAD ES LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA EXISTENCIA DE UNO DIVERSO DEPOSITADO CON POSTERIORIDAD A LA ADMISIÓN A TRÁMITE DE AQUEL NO GENERA LA CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 44, julio de 2017, t. I, p. 206. Esta tesis se publicó el viernes 7 de julio de 2017 a las 10:14 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 10 de julio de 2017, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013. Registro: 2014701.

Además, la propia Ley dispone, en el artículo 926, que durante el periodo de pre-huelga la Junta no prejuzgará sobre la existencia o inexistencia, la justificación o injustificación de la huelga. De esta manera, el artículo 923 limita el derecho de huelga establecido en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123, Apartado A, constitucional, autorizando que se deseche el emplazamiento y evitando así que nazca la huelga.⁴⁵⁷

La etapa de pre-huelga es la oportunidad para que se dé la conciliación. Para esto, dentro de las 48 horas siguientes a la hora en que fue notificado, el patrón debe dar contestación al escrito de emplazamiento (artículo 922). La falta de contestación a este escrito no produce efecto alguno en contra del patrón; sin embargo, es la oportunidad procesal para que el patrón objete la personalidad del sindicato emplazante, que es el incidente único previsto en el artículo 928, fracción IV, de la LFT.

La notificación del emplazamiento a huelga produce el efecto de convertir al patrón en depositario de la empresa o establecimiento (artículo 921, párrafo segundo, de la LFT). A partir de la notificación del emplazamiento, por disposición del artículo 924, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia o práctica de diligencia, embargo, aseguramiento o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, salvo cuando, antes de estallar la huelga, se trate de asegurar los derechos del trabajador; garantizar los

⁴⁵⁷ Cfr. Tesis 2a./J. 34/96, de rubro: "HUELGA, EMPLAZAMIENTO A. EL ACUERDO QUE ORDENA NO DARLE TRAMITE Y ARCHIVAR EL EXPEDIENTE, ES RECLAMABLE EN AMPARO INDIRECTO." *Ibidem*, t. IV, julio de 1996, p. 193. Registro: 200577.

créditos a favor del IMSS; asegurar los créditos a favor del INFONAVIT; y los demás créditos fiscales.

Durante la etapa de pre-huelga, la Junta, de acuerdo con el artículo 926, citará a las partes a una audiencia de conciliación, sin que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez. El artículo 926 dispone que la audiencia —no la huelga— pueda diferirse.

Durante la audiencia de conciliación pueden presentarse los siguientes supuestos, según el artículo 927 de la LFT:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Durante la pre-huelga, la JCA es un órgano administrativo, no jurisdiccional; cuando estalla la huelga se convierte en árbitro. Sólo será un órgano jurisdiccional cuando el sindicato acuda ante ella y someta el conflicto a su jurisdicción, por la vía del procedimiento ordinario o de los conflictos colectivos económicos, según el caso.

Finalmente, como ya se expuso, la huelga es la suspensión temporal de las actividades laborales en forma temporal, llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Ahora bien, el artículo 466 de la LFT establece que seguirán prestándose servicios en los casos siguientes:⁴⁵⁸

- I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Antes de la suspensión, la Junta fijará el número indispensable de trabajadores que deberán continuar realizando las labores cuya suspensión afecte gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o la reanudación de los trabajos (artículo 935).

Dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de las actividades, podrá solicitarse que se declare inexistente la huelga, por no haberse cubierto

⁴⁵⁸ Cfr. Dávalos, José, *Tópicos laborales*, op. cit., pp. 359-360.

los requisitos de fondo (artículo 450), de forma (artículo 920) o de mayoría (artículo 45 I, fracción II), ya mencionados.

De conformidad con el artículo 930 de la LFT, la solicitud de declaración de inexistencia se sujetará al siguiente procedimiento:

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 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 I, 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;

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Solo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI. 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 concurran, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

El artículo 459 de la LFT establece que la huelga es legalmente inexistente en las siguientes hipótesis: a) Cuando la suspensión de labores se lleva a cabo por un número que no constituye la mayoría de los trabajadores de la empresa; b) Cuando el objeto de la huelga no es alguno de los que se relacionan en el artículo 450 de la propia ley; y c) Cuando no se hubieran cumplido los requisitos señalados en el artículo 920 del ordenamiento legal citado. Fuera de estos casos, el último párrafo del artículo 459 prohíbe declarar la inexistencia de una huelga por causas distintas; de modo que el cierre de la empresa y la liquidación de los trabajadores por problemas de naturaleza económica, ocurridos después del emplazamiento, no es motivo para declarar la inexistencia del movimiento de huelga.⁴⁵⁹

Si la Junta declara inexistente la huelga, fijará un término de 24 horas para que los trabajadores vuelvan a laborar y, en caso de no hacerlo, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, pudiendo la empresa contratar a

⁴⁵⁹ Cfr. Tesis XIX.1o.14 L, de rubro: "HUELGA, SON LIMITADOS LOS CASOS DE INEXISTENCIA DE LA, Y EN ELLOS NO SE INCLUYE EL CIERRE DE LA FUENTE DE TRABAJO POR PROBLEMAS DE NATURALEZA ECONÓMICA POSTERIORES AL EMPLAZAMIENTO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t.V, abril de 1997, p. 241. Registro: 199019.

nuevos trabajadores (artículo 932). El término de 24 horas citado corre desde que se efectúa la notificación de la resolución que lo ordena, sin importar que, conforme a las condiciones de prestación del servicio, se trate de un día u hora inhábil para la fuente de trabajo, para los trabajadores o para ambos, pues ello sólo entraña la obligación ineludible de que los trabajadores se presenten a reanudar su trabajo en el primer momento hábil que les corresponda conforme a sus condiciones laborales, pues, en ese supuesto, el plazo de 24 horas para hacerlo ya transcurrió.⁴⁶⁰

Por otro lado, el artículo 445 de la LFT dispone que la huelga solamente será ilícita en los casos siguientes:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

La huelga terminará por los motivos que establece el artículo 469 de la LFT:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

⁴⁶⁰ Cfr. Tesis 2a./J. 38/2011 I (10a.), de título y subtítulo: "INEXISTENCIA LEGAL DEL ESTADO DE HUELGA. CÓMPUTO DEL TÉRMINO DE 24 HORAS PARA QUE LOS TRABAJADORES REANUDEN SUS LABORES." *Ibidem*, Décima Época, Libro V, febrero de 2012, t. 2, p. 1163 Registro: 2000232.

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

5. Procedimiento de ejecución

Las disposiciones del Título Quince de la LFT, denominado "Procedimientos de ejecución",⁴⁶¹ rigen, según el artículo 939 de la propia ley, "la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas". Los numerales 939 a 949 se ocupan de este procedimiento.

276

La ejecución de los laudos corresponde a los Presidentes de las JCA y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

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

⁴⁶¹ Cfr. "Procedimientos de ejecución", en Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo, op. cit.*, p. 128; De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo, op. cit.*, 689-711; Marquet Guerrero, Porfirio, *Derecho procesal del trabajo, op. cit.*, pp. 143-150; Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo, op. cit.*, pp. 237-242.

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

Los gastos originados en la ejecución de los laudos correrán a cargo de la parte que no cumpla.

Los laudos deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación. Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.

La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, señalados expresamente en el laudo, entendiéndose por ésta la cuantificada en él.

Si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje⁴⁶² o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta hará lo siguiente:

1. Dará por terminada la relación de trabajo;
2. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

⁴⁶² La insumisión al arbitraje procede excepcionalmente respecto de la acción de reinstalación por despido injustificado, siempre que se surta alguno de los supuestos del artículo 49 de la LFT, y no respecto de otras acciones. *Cfr.* Tesis 2a./J. 61/2004, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIX, mayo de 2004, p. 559. Registro: 181541.

3. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con el artículo 50, fracciones I y II, de la LFT; y
4. Condenará al pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, conforme al artículo 48, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Estas disposiciones no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución Federal:

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

Si bien es cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento del laudo después de su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no hay impedimento alguno para que lo realice antes de su

emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda en su contra, el patrón solicita que, en caso de proceder la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al emitir el laudo respectivo, siempre que cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el artículo 947 de la LFT.⁴⁶³

Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores, se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 519, fracción III, último párrafo de la LFT.

Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente de la Junta cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar donde resida la Junta, se girará exhorto al Presidente de la JCA o al Juez más próximo a su domicilio para que se cumplimente la ejecución del laudo.

⁴⁶³ Cfr. Tesis 2a./J. 1/2002, de rubro: "LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS PARA ELLO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XV, enero de 2002, p. 71. Registro: 187962.

6. Procedimiento de embargo

Este procedimiento⁴⁶⁴ está regulado por los artículos 950 a 966 de la LFT. Transcurrido el término de quince días para que se cumpla el laudo, el Presidente de la Junta, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo.

La intervención del ejecutante es necesaria para el inicio y la prosecución del procedimiento de ejecución forzosa del laudo, al tenor de la tesis 2a./J. 16/2011 (10a.).⁴⁶⁵ Lo anterior, porque la ejecución forzosa del laudo no es una etapa que la autoridad deba y pueda seguir oficiosamente, máxime que en ella se generan los gastos lógicos y naturales de la ejecución.

En la diligencia de embargo se observarán las normas siguientes:

- I. El requerimiento de pago y embargo se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación, de conformidad con el artículo 740 de la LFT;

⁴⁶⁴ Cfr. "Procedimiento del embargo", en Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, op. cit., pp. 122-123; Marquet Guerrero, Porfirio, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 153-1559; Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 243-251.

⁴⁶⁵ De rubro: "PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN FORZOSA DEL LAUDO. ES NECESARIA LA INTERVENCIÓN DEL EJECUTANTE PARA EL INICIO Y PROSECUCIÓN DE ESTA ETAPA". *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro III, diciembre de 2011, t. 4, p. 2772. Registro: 2000025.

2. Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente;
3. El Actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y, si no se efectúa el pago, procederá al embargo;
4. En caso necesario, el Actuario podrá, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local donde deba practicarse la diligencia;
5. Si no hay alguien presente, el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local donde se hubiera practicado; y
6. El Actuario, bajo su responsabilidad, sólo embargará los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

Quedan exceptuados de embargo:

1. Los bienes que constituyen el patrimonio de familia;
2. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;
3. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para desarrollar sus actividades. Podrá embargarse la empresa o establecimiento, de conformidad con el artículo 966 de la LFT;
4. Las mieses, antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras;
5. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con las leyes;
6. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;
7. Los derechos de uso y habitación; y
8. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo a cuyo favor estén constituidas.

Las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El actuario resolverá las cuestiones que se susciten; tomando en consideración lo que expongan las partes, determinará los bienes que deban ser embargados, prefiriendo los que sean de más fácil realización.

Cuando el embargo deba recaer en bienes que estén fuera del lugar donde se practique la diligencia, el actuario se trasladará al local donde la parte que obtuvo manifieste que se encuentran y, previa identificación de los bienes, practicará el embargo.

Si los bienes embargados fueran dinero o créditos realizables en el acto, el actuario trabará embargo y los pondrá a disposición del Presidente de la Junta, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor. Si los bienes embargados son muebles, se pondrán en depósito de la persona que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo. El depositario informará al Presidente ejecutor del lugar en donde quedarán los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario. Si los bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino que el importe del pago lo haga al Presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia.

El actuario requerirá al demandando, a fin de que exhiba los documentos y contratos respectivos, para que en el acta conste y dé fe de las condiciones estipuladas en ellos.

Si se asegurara un título de crédito, se designará un depositario que lo conserve en guarda, y quien estará obligado a hacer todo lo necesario para que no se altere ni menoscabe el derecho que represente el Título, y a

intentar todas las acciones y los recursos que concede la LFT para hacer efectivo el crédito, quedando sujeto, además, a las obligaciones que impongan las leyes a los depositarios.

Si el crédito fuera litigioso, se notificará el embargo a la autoridad que conozca del juicio respectivo y el nombre del depositario, a fin de que éste pueda desempeñar las obligaciones señaladas en el párrafo anterior.

Si los bienes embargados fueran inmuebles, el Presidente ejecutor, bajo su responsabilidad, ordenará, dentro de las 24 horas siguientes, su inscripción en el Registro Público de la Propiedad.

Si el embargo recae en una finca urbana y sus productos o sólo sobre éstos, el depositario tendrá el carácter de administrador, con las facultades y obligaciones siguientes:

1. Podrá celebrar contratos de arrendamiento conforme a estas condiciones: por tiempo voluntario para ambas partes; el importe de la renta no podrá ser menor al fijado en el último contrato; exigir al arrendatario las garantías necesarias de su cumplimiento; y recabar, en todos los casos, la autorización del Presidente Ejecutor;
2. Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos, procediendo contra los inquilinos morosos con arreglo a la ley;
3. Hacer, sin previa autorización, los pagos de los impuestos y derechos que cause el inmueble; y cubrir los gastos ordinarios de conservación y aseo;
4. Presentar, a la oficina correspondiente, las manifestaciones y declaraciones que prevé la ley de la materia;

5. Presentar para su autorización, al Presidente Ejecutor, los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción;
6. Pagar, previa autorización del Presidente Ejecutor, los gravámenes que reporta la finca; y
7. Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito, que pondrá a disposición del Presidente Ejecutor.

El depositario que falte al cumplimiento de las obligaciones señaladas se hará acreedor a las sanciones previstas en las leyes respectivas.

Si el embargo recae en una empresa o establecimiento, se observarán las siguientes normas:

1. El depositario será interventor con cargo a la caja, estando obligado a: a) Vigilar la contabilidad; b) Administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible; y los demás actos inherentes a su cargo.
2. Si el depositario considera que la administración no se hace convenientemente, o que pueda perjudicar los derechos del embargante, lo pondrá en conocimiento del Presidente Ejecutor; para que éste, oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente; y
3. Siempre que el depositario sea un tercero, otorgará fianza ante el Presidente Ejecutor por la suma que se determine, y rendirá cuenta de su gestión.

El actor puede pedir la ampliación del embargo en los casos siguientes:

1. Cuando los bienes embargados no basten para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución, después de rendido el avalúo de aquéllos; y
2. Cuando se promueva una tercería y se haya dictado auto admisorio.

El actor puede solicitar la ampliación del embargo en cualquier tiempo, siempre que no prescriba la acción para solicitar la ejecución del laudo.⁴⁶⁶

El Presidente ejecutor podrá decretar la ampliación si, a su juicio, concurren las circunstancias señaladas, sin ponerlo en conocimiento del demandado.

Cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observará lo siguiente:

1. Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden sucesivo de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos;⁴⁶⁷

⁴⁶⁶ Cfr. Tesis 2a./J. 43/2001, de rubro: "EMBARGO EN MATERIA LABORAL. EL ACTOR ESTÁ EN APTITUD DE SOLICITAR SU AMPLIACIÓN EN CUALQUIER TIEMPO, SIEMPRE Y CUANDO NO PRESCRIBA LA ACCIÓN PARA SOLICITAR LA EJECUCIÓN DEL LAUDO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIV, septiembre de 2001, p. 466. Registro: 188836.

⁴⁶⁷ Cfr. Tesis 2a./J. 78/2005, de rubro: "CRÉDITOS LABORALES. TIENE PREFERENCIA EL EMBARGO PRECAUTORIO TRABADO EN PRIMER LUGAR, AL MARGEN DEL LAUDO QUE RECONOZCA PRIMERO OTRO CRÉDITO LABORAL." *Ibidem*, t. XXII, julio de 2005, p. 477. Registro: 178003.

2. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la JCA, siempre que dicho embargo se practique antes de que quede fincado el remate.

Cuando el Presidente Ejecutor sepa de la existencia de un embargo, comunicará a la autoridad que lo practicó que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo, y continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago se pondrá a disposición de la autoridad que hubiera practicado el embargo.

Las cuestiones de preferencia que se susciten se tramitarán y resolverán por la Junta que conozca del negocio, con exclusión de cualquier otra autoridad; y

3. El que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio; pero, rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.

7. Remates

El procedimiento de remate⁴⁶⁸ se realiza conforme a los artículos 967 a 975 de la LFT. Concluidas las diligencias de embargo, se procede al remate de los bienes. Antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, el

⁴⁶⁸ Entiéndase por "remate" la adjudicación de bienes vendidos en subasta o almoneda. Cfr. Marquet Guerrero, Porfirio, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 163-169; Portillo Arroyo, Rubén, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 203-205. Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 253-257.

demandado podrá liberar los bienes embargados, pagando de inmediato, y en efectivo, el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución.

Con base en el artículo 968, Apartados A y B, de la LFT, en los embargos se observarán las normas siguientes. Si los bienes embargados son muebles:

1. Se efectuará su avalúo por la persona que designe el Presidente ejecutor; en los casos en que el Presidente ejecutor se percate de que el avalúo de los bienes es notoriamente inferior o superior a su valor; podrá ordenar la práctica de otro, razonando los motivos por los cuales considera que el avalúo no corresponde al valor del bien;
2. Servirá de base para el remate el monto del avalúo; y
3. El remate se anunciará en el boletín laboral o en los estrados de la Junta, en su caso, y en el palacio municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente ejecutor.

Si los bienes embargados son inmuebles:

1. Se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por el Presidente de la Junta y, en su caso, se procederá conforme a la fracción I del apartado A del artículo 968 de la LFT;
2. El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, de 10 años anteriores a la fecha en que ordenó el remate. Si otro certificado obra

ya en autos, se pedirá al Registro sólo el relativo al periodo o periodos que aquél no abarque; y

3. El proveído que ordene el remate se publicará, por una sola vez, en el boletín laboral o en los estrados de la Junta, en su caso, y se fijará, por una sola vez, en la Tesorería de cada entidad federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando postores.

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

Si los bienes embargados son una empresa o establecimiento, se observará el siguiente procedimiento:

1. Se efectuará un avalúo por perito que será solicitado por el Presidente de la Junta a Nacional Financiera, SNC, o a alguna otra institución oficial;
2. Servirá de base para el remate el monto del avalúo;
3. Es aplicable lo dispuesto en la fracción III del apartado A del artículo 968 de la LFT, referente a muebles; y
4. Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes a que se refiere la fracción II del apartado B del artículo 968 de la LFT.

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

El remate se efectuará de conformidad con las normas siguientes:

1. El día y hora señalados se llevará a cabo en el local de la Junta correspondiente;
2. Será efectuado por el Presidente de la Junta, quien lo declarará abierto;
3. El Presidente concederá un término de espera, el cual no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas;
4. El Presidente calificará las posturas y concederá un minuto entre puja y puja;
5. El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 974 de la LFT; y
6. El Presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor.⁴⁶⁹

La diligencia de remate no puede suspenderse. El Presidente de la Junta resolverá de inmediato las cuestiones planteadas por las partes interesadas.

Si no se presentan postores, el actor podrá pedir que se le adjudiquen los bienes por el precio de su postura, o solicitar la celebración de nuevas almonedas con deducción de un 20% en cada una de ellas. Las almonedas

⁴⁶⁹ Cfr. Tesis 2a./J. 103/2004, de rubro: "REMATE EN EJECUCIÓN DE LAUDOS. EL POSTOR NO PUEDE CONSIDERARSE PERSONA EXTRAÑA PARA LA PROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO, POR LO QUE DEBE AGOTAR EL RECURSO DE REVISIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 849 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XX, agosto de 2004, p. 417. Registro: 180802. Tesis 2a./J. 151/2005, de rubro: "TERCERÍA EXCLUYENTE DE DOMINIO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL PUEDE PROMOVERSE HASTA ANTES DE QUE EL REMATE SE DECLARE FINCADO." *Ibidem*, t. XXII, diciembre de 2005, p. 394. Registro: 176436.

subsecuentes se celebrarán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior:

Dentro de los tres días siguientes, el adjudicatario exhibirá el importe total de su postura, apercibido de que, de no hacerlo, la cantidad exhibida quedará a favor del actor; y el Presidente señalará nueva fecha para la celebración de la almoneda.

Exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el Presidente declarará fincado el remate, y se observará lo siguiente:

1. Cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores por su orden; y si hay remanente, se entregará al demandado;
2. Si se trata de bienes inmuebles, se observará: a) El anterior propietario entregará al Presidente de la Junta toda la documentación relacionada con el inmueble que se remató; b) Si se lo adjudica el trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales; c) El propietario anterior deberá firmar la escritura dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público respectivo. Si no lo hace, el Presidente lo hará en su rebeldía; y
3. Firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble.

8. Tercerías

El procedimiento de las tercerías⁴⁷⁰ se rige por los numerales 976 a 978 de la LFT. Puede considerarse accesorio o derivado, ya que no guarda relación directa con el procedimiento de ejecución considerado principal, que es el resultante de la resolución emitida por la JCA o por la Junta Especial en un procedimiento de instrucción y resolución, pues involucra a un tercero ajeno a la controversia de origen y que se ve afectado en algún bien de su propiedad en forma circunstancial u ocasional.

En cuanto a la denominación de la persona ajena al conflicto materia del procedimiento principal que se ve involucrada en lo relativo al embargo, la doctrina ha diferenciado entre las expresiones *tercero* y *tercerista*. Según el artículo 690 de la LFT, el tercero es aquella persona que puede ser afectada por la resolución pronunciada en un procedimiento, afectación que le permite intervenir en un juicio, siempre que demuestre su interés jurídico; esto le da la calidad de parte. En cambio, el tercerista es aquella persona que puede comparecer a juicio en dos supuestos previstos por la LFT: el primero se surte cuando se ha trabado embargo en bienes de su propiedad en un juicio en el que no es parte ni al cual ha comparecido, ni tampoco ha sido llamado como tercero, o bien, en segundo lugar, cuando se trata de establecer la preferencia en la ejecución de

⁴⁷⁰ Cfr. Marquet Guerrero, Porfirio, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 175-176; Portillo Arroyo, Rubén, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 205-206; Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 259-261.

una sentencia de un crédito laboral para lograr el pago del crédito de referencia. Esto deriva del artículo 976 de la LFT.

Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio⁴⁷¹ o de preferencia.⁴⁷² Las primeras pretenden conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros, mientras que las segundas buscan obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

En las tercerías excluyentes de dominio o de preferencia, se discute un problema sustantivo diferente del que se controvierte en el procedimiento del que derivan; tienen la naturaleza de juicio y están destinadas a resolver cuestiones adjetivas derivadas del juicio principal. Al ser un juicio autónomo, la resolución que se emita en la tercería debe impugnarse en amparo directo, al no preverse en la legislación laboral medios ordinarios de defensa; con todo, al cuestionarse la legalidad de la notificación de la resolución de la tercería, dicho aspecto debe impugnarse por medio

⁴⁷¹ Cfr. Tesis 2a./J. 121/2003, de rubro: "TERCERÍA EXCLUYENTE DE DOMINIO EN MATERIA LABORAL. ES APLICABLE EL CRITERIO JURISPRUDENCIAL QUE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA ESTABLECIÓ EN MATERIA CIVIL, ACERCA DE QUE ES ILEGAL EL EMBARGO PRACTICADO EN BIENES SALIDOS DEL PATRIMONIO DEL DEUDOR." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIX, enero de 2004, p. 245. Registro: 182286; "Tercerías excluyentes de dominio", en Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, op. cit., pp. 169-170.

⁴⁷² Cfr. Tesis 2a./J. 113/2013 (10a.), de título y subtítulo: "TERCERÍA PREFERENTE DE CRÉDITO. SU TRÁMITE ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO HACE IMPROCEDENTE EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO PROMOVIDO CONTRA LA ORDEN Y EJECUCIÓN DEL EMBARGO TRABADO SOBRE DETERMINADO BIEN INMUEBLE." *Ibidem*, Décima Época, Libro XXV, octubre de 2013, t. 2, p. 1251. Registro: 2004814; "Tercerías de preferencia", en Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, op. cit., p. 169.

del incidente de nulidad de notificaciones en sede ordinaria, aun cuando se tenga conocimiento de ésta una vez dictado el laudo que la resolvió.⁴⁷³

Las tercerías se tramitarán y resolverán por el Pleno o la Junta Especial que conozca del juicio principal, sustanciándose en forma incidental conforme a las normas siguientes:

1. La tercería se interpondrá por escrito, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes;⁴⁷⁴
2. La Junta ordenará que se tramite la tercería por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, dentro de los diez días siguientes, en la cual las oír á y, después de desahogadas las pruebas, dictará resolución;
3. En cuanto al ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas, se observará lo dispuesto en los Capítulos XII, XVII y XVIII del Título Catorce de la LFT;
4. Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento. La tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate; la de preferencia, el pago del crédito; y

⁴⁷³ Cfr. Tesis V.3o.C.T.I I L (10a.), de título y subtítulo: "TERCERÍA EXCLUYENTE DE PREFERENCIA EN MATERIA LABORAL. EL TERCERISTA DEBE IMPUGNAR LA ILEGALIDAD DE LA NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN RELATIVA VÍA INCIDENTE DE NULIDAD DE NOTIFICACIONES EN SEDE ORDINARIA Y NO EN AMPARO DIRECTO." *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 51, febrero de 2018, t. III, p. 1566. Esta tesis se publicó el viernes 02 de febrero de 2018 a las 10:04 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*. Registro: 2016177.

⁴⁷⁴ Cfr. Tesis 2a./J. 49/2000, de rubro: "TERCERÍA EXCLUYENTE DE DOMINIO EN MATERIA LABORAL. EL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS PUEDE HACERSE EN EL OCURSO RESPECTIVO, SIN NECESIDAD DE HACERLO EN LA AUDIENCIA." *Ibidem*, Novena Época, t. XI, junio de 2000, p. 62. Registro: 191746.

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

Si la Junta responsable no tramita el incidente de tercería excluyente de dominio por cuerda separada, ello no trasciende a las defensas del quejoso, si con ello no se le priva de audiencia, del derecho y oportunidad de refutar la pretensión de la contraparte, del derecho a ofrecer pruebas y formular alegatos, ni del derecho a obtener el dictado de una resolución que dirima las cuestiones propuestas con base en las pruebas aportadas, y si la responsable decide el fondo del incidente como materia sustancial, diferenciada de la que motivó la instauración del juicio laboral.⁴⁷⁵

Tanto la tercería excluyente de dominio como la de preferencia de crédito tienen la naturaleza de un juicio, y no de un incidente, de modo que la sentencia que las resuelve es impugnabile en amparo directo.⁴⁷⁶

Por otra parte, la solicitud del patrón para que se declare que el crédito laboral generado a favor de los trabajadores con los que mantiene un conflicto, le es exigible respecto de los salarios devengados en el último

⁴⁷⁵ Tesis VIII.3o.32 L, de rubro: "TERCERÍA EXCLUYENTE DE DOMINIO EN MATERIA LABORAL. LA SOLA OMISIÓN DE TRAMITARLA POR CUERDA SEPARADA, NO CAUSA PERJUICIO AL QUEJOSO." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXX, noviembre de 2009, p. 951. Registro: 165903.

⁴⁷⁶ Cfr. Tesis 2a./J. 126/2005, *Ibidem*, t. XXII, octubre de 2005, p. 952. Registro: 176797; y tesis XIX.1o.PT.14 L, de rubro: "JUICIO DE TERCERÍA EN MATERIA DE TRABAJO. SIGNIFICADO DE SU 'SUSTANCIACIÓN EN FORMA INCIDENTAL' (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 977, PÁRRAFO PRIMERO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)." *Ibidem*, t. XXXII, noviembre de 2010, p. 1450. Registro: 163465.

año, horas extras y salarios vencidos, con carácter preferente respecto de sus acreedores y concursantes, no es una tercería de preferencia, porque el promovente no es ajeno a la controversia laboral, sino parte en ella, además de que no persigue que se le pague preferentemente un crédito a él. En consecuencia, la resolución que desecha esa solicitud no es culminatoria de tercería, y la vía para impugnar su desechamiento es el amparo indirecto.⁴⁷⁷

La Segunda Sala del Máximo Tribunal ha especificado que a las resoluciones que se dicten en las tercerías en materia laboral no aplican las reglas de los artículos 885 a 890 de la LFT, relativas al dictado de los laudos.⁴⁷⁸

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 exhortante, para que se le hagan las notificaciones personales; si no hace la designación, todas las notificaciones se le harán por boletín o por estrados.

Al devolver el exhorto, la autoridad exhortada remitirá la demanda de tercería.

⁴⁷⁷ Cfr. Tesis 2a./J. 18/2000, de rubro: "TERCERÍA DE PREFERENCIA. NO LO ES LA SOLICITUD DEL PATRÓN ANTE LA JUNTA PARA QUE SE DECLAREN EXIGIBLES, PREFERENTEMENTE, LOS CRÉDITOS DE LOS TRABAJADORES CON LOS QUE TIENE UN CONFLICTO Y, POR TANTO, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO EN SU CONTRA." *Ibidem*, t. XVII, mayo de 2003, p. 257. Registro: 184261.

⁴⁷⁸ Cfr. Tesis 2a./J. 54/2007, de rubro: "TERCERÍAS EN MATERIA LABORAL. A LAS RESOLUCIONES QUE SE DICTEN EN DICHS PROCEDIMIENTOS NO LES SON APLICABLES LAS REGLAS DE LOS ARTÍCULOS 885 AL 890 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO." *Ibidem*, t. XXV, abril de 2007, p. 531. Registro: 172659.

9. Preferencia de créditos

La preferencia de créditos se sustancia de acuerdo con los artículos 979 a 981 de la LFT. Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la JCA, para los efectos del artículo 113 de la LFT,⁴⁷⁹ que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que pretendan hacerse efectivos créditos contra el patrón para que, antes de llevar a cabo el remate o la adjudicación de los bienes embargados, les notifique para garantizar el derecho preferente que la ley les concede en dicha disposición.

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

La preferencia se sustanciará conforme a las reglas siguientes:

1. Deberá solicitarse por el trabajador ante la Junta en que tramite el conflicto en que sea parte, indicando específicamente cuáles son las autoridades ante quienes se sustancian juicios en los que puedan adjudicar o rematar bienes del patrón, acompañando copias suficientes de su petición, para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia;
2. Si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, la Junta la prevendrá, haciéndole saber que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral, y que, por tanto,

⁴⁷⁹ Artículo 113. Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador; a fin de que comparezca a deducir sus derechos; y

3. En el caso de créditos fiscales, cuotas que se adeuden al IMSS o aportación al INFONAVIT, bastará con que la Junta remita oficio a la autoridad que corresponda, indicándole la existencia de juicios laborales cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que, antes de adjudicar o rematar los bienes del patrón, se proceda conforme al artículo 979 de la LFT.

Cuando, en los juicios seguidos ante la Junta, se haya dictado laudo por cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente, aquélla lo hará saber a la autoridad judicial o administrativa que haya sido prevenida, en los términos del artículo 980 de la LFT, remitiéndole copia certificada del laudo, a fin de que se tome en cuenta al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados.

Si, antes del remate, el patrón hubiera hecho el pago para librar sus bienes, con éste se cubrirá el importe de los créditos laborales en que se hubiera hecho la prevención.

10. Procedimientos paraprocesales o voluntarios

Los procedimientos paraprocesales o voluntarios pueden asimilarse a la jurisdicción voluntaria;⁴⁸⁰ son aquellos asuntos que, por mandato de la Ley,

⁴⁸⁰ Cfr. Barajas Montes de Oca, Santiago, *Derecho del trabajo*, México, UNAM, 1990, pp. 90-92; Cavazos Flores, Baltasar, "Procedimientos no jurisdiccionales de solución de los conflictos

por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente algún conflicto entre partes determinadas. Se regulan por los artículos 982 a 991 de la LFT.

Los procedimientos paraprocesales no son juicios, sino casos en los que, para dar seguridad jurídica a determinado tipo de actos, se requiere la intervención de la autoridad judicial; por lo anterior, las resoluciones pronunciadas en ellos no tienen el carácter de jurisdiccionales, aun cuando provengan de un tribunal del trabajo, sino que únicamente constituyen acuerdos de trámite. Además, las medidas de apremio previstas por la LFT sólo pueden aplicarse excepcionalmente en estos procedimientos, cuando deba hacerse comparecer a una persona a rendir su declaración; pero no para conminar a alguna de las partes a realizar determinada acción, pues una postura así implicaría desnaturalizar el procedimiento paraprocesal, convirtiéndolo en un conflicto entre partes.⁴⁸¹

Conviene señalar que, para la presentación de la solicitud del trabajador que aspira a un puesto vacante o de nueva creación (artículo 155 de la LFT), no se requiere la intervención de la Junta, pues basta que se satisfaga

de trabajo", en De Buen Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela (coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, op. cit., pp. 251-254; Dávalos, José, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 265-266; De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 713-717; Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, op. cit., pp. 265-269.

⁴⁸¹ Cfr. Tesis XIX.2o.PT.20 L, de rubro: "MEDIOS DE APREMIO EN MATERIA LABORAL. ÚNICAMENTE PUEDEN APLICARSE EN PROCESOS CONTENCIOSOS Y, EXCEPCIONALMENTE, EN LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES." *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIX, marzo de 2009, p. 2812. Registro: 167687.

el requisito de la solicitud, el documento donde consta y el dato de su presentación ante quien corresponda; lo anterior quiere decir que el requisito mencionado no debe satisfacer la formalidad de una diligencia, de ahí que no haya lugar a tramitarlo a través de un procedimiento paraprocesal o voluntario.⁴⁸²

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

Dentro de las veinticuatro horas siguientes, la Junta acordará sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia, y ordenará la citación de las personas cuya declaración se pretende.

Cuando, por disposición de la LFT o de alguna autoridad, o por acuerdo de las partes, tenga que otorgarse depósito o fianza, el interesado o interesados podrán concurrir ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, el cual la recibirá y, en su caso, lo comunicará a la parte interesada.

La cancelación de la fianza o la devolución del depósito podrá tramitarse también ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, quien acordará de inmediato con citación del beneficiario y, previa comprobación de

⁴⁸² Cfr. Tesis de rubro: "PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO. NO APLICABLE AL CASO DEL ARTÍCULO 155 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO." *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. III, Segunda Parte-2, enero-junio de 1989, p. 577. Registro: 228886.

que cumplió las obligaciones que garantiza la fianza o el depósito, autorizará su cancelación o devolución.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la JCA, dentro de los 3 días siguientes a aquel en que haya presentado la impugnación correspondiente, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntará:

1. La garantía que otorgue en favor de los trabajadores, que será por: a) La cantidad adicional a repartir a los trabajadores; y b) Los intereses legales computados por un año.
2. Copia de la resolución dictada por la SHCP; y
3. El nombre y domicilio de los representantes de los trabajadores sindicalizados, no sindicalizados y de confianza.

Al recibir el escrito del patrón, la Junta examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo 985 de la LFT, en cuyo caso correrá traslado inmediatamente a los representantes de los trabajadores, para que dentro de 3 días manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo, acordará lo conducente.

Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la Junta la desechará de plano.

Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las JCA y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el

párrafo segundo del artículo 33 de la LFT,⁴⁸³ para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario, de prestaciones devengadas y de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta para la Participación de las Utilidades en la empresa o establecimiento, aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos hasta que se formule el proyecto del reparto individual.

Los convenios señalados serán aprobados por la JCA competente, cuando no afecten derechos de los trabajadores, y tendrán efectos definitivos, por lo que adquirirán la categoría de laudo ejecutoriado.

Los trabajadores mayores de quince años, pero menores de dieciocho, que no hayan terminado su educación básica obligatoria, podrán ocurrir ante la JCA competente, solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Inmediatamente después de recibida la solicitud, la JCA acordará lo conducente.

⁴⁸³ "Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

Los trabajadores podrán solicitar, por conducto de la JCA correspondiente, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el artículo 132, fracción VII, de la LFT.

El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente a la Junta correspondiente.

En los casos de rescisión previstos en el artículo 47 de la LFT, el patrón podrá acudir ante la JCA competente a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que se refiere el citado precepto, por los medios indicados en él. Dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, la Junta deberá proceder a la notificación.

Por "responsabilidad" se entiende lo siguiente: "cualidad de responsable"; "deuda, obligación de reparar y satisfacer; por sí o por otra persona, a consecuencia de un delito, de una culpa o de otra causa legal"; "cargo u obligación moral que resulta para alguien del posible yerro en cosa o asunto determinado"; y "capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente".⁴⁸⁴ Esta última acepción corresponde con el derecho laboral, donde la inobservancia de la normativa aplicable provoca consecuencias con efectos jurídicos. En este sentido, la sanción —de *sanctio*, -*ōnis*— es, tal como la define la Real Academia Española, la "pena que una ley o un reglamento establece para sus infractores".⁴⁸⁵

⁴⁸⁴ "Responsabilidad", en <http://dle.rae.es/?id=VWCqQQIf>, consultado el 22 de mayo de 2018.

⁴⁸⁵ "Sanción", en <http://dle.rae.es/?id=XBPPICw>, consultado el 22 de mayo de 2018.

El Apartado A del artículo 123 constitucional remite a la responsabilidad laboral en las fracciones XIV, XXI y XXII; la primera, en cuanto a la responsabilidad de los empresarios por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de los trabajadores; la segunda, la que le resulte al patrón del conflicto derivado de no someter sus diferencias al arbitraje o no aceptar el laudo emitido por la Junta; por último, la tercera prevé la responsabilidad del empleador que "despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita", y cuando se retire del servicio por falta de probidad del propio patrón o por recibir malos tratos de su parte, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos".⁴⁸⁶

En la LFT hay múltiples artículos en los cuales se menciona a la responsabilidad respecto a las partes de la relación de trabajo, algunos trabajadores especializados, miembros determinados de autoridades del trabajo, cuestiones procedimentales y, desde luego, responsabilidades y sanciones. Los preceptos de mérito son: 32, 41, 42, 46, 47, 51, 100, 220, 237, fracción XI; 243, 250, 271, 278, 319, 326, 353-G, 489, 503, fracción VII; 547, 523, fracción XII; 647, 671, 674, 697, 708, 760, 771, 775, 845, 846, 848, 863, 921, 932, fracción III; 938, fracciones III y IV; 947, fracción III; 951, fracción VI; 957, 992 y 1007.⁴⁸⁷

En el Título Dieciséis —artículos 992 a 1010— de la LFT se especifican las sanciones pecuniarias y corporales originadas por incumplir obligaciones

⁴⁸⁶ Cfr. Puig Hernández, Carlos Alberto, "La responsabilidad social en el derecho del trabajo", en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 17, julio-diciembre de 2013, p. 261.

⁴⁸⁷ *Ibidem*, pp. 262-268.

previstas en el propio ordenamiento, independientemente de la responsabilidad que ello origine, y sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas procedentes en materia de bienes y servicios concesionados.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias establecidas en el Título señalado, se hace tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en la Ciudad de México, al momento de cometerse la violación.

Para la imposición de las sanciones se considerará lo siguiente:

1. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;
2. La gravedad de ésta;
3. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;
4. La capacidad económica del infractor; y
5. Su reincidencia.

En todos los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior. Para los efectos de la LFT y demás disposiciones derivadas de ella, se entiende por reincidencia cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiera sido desvirtuada.

Cuando en un solo acto u omisión se afecte a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo

acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones correspondientes a cada una de ellas, de manera independiente.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, no podrá exceder al importe señalado en el artículo 21, párrafo quinto, constitucional; es decir, su jornal o salario de un día.

Al patrón que no cumpla las normas que determinan el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos, se le impondrá una multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.

Se impondrá multa por el equivalente a:

1. De 50 a 250 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77 de la LFT;
2. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero de la ley, relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;⁴⁸⁸
3. De 50 a 1500 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII, de la LFT;

⁴⁸⁸ Cfr. Suprema Corte de Justicia de la Nación, *La relación y el contrato de trabajo*, op. cit., pp. 173-181.

4. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132 de la LFT;
5. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no observe en sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo;
6. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores; y
7. De 250 a 2500 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, V, VI y VII, y 357, segundo párrafo, de la LFT.

Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de mujeres y menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general. Al que infrinja el artículo 23, primer párrafo, de la LFT, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Al armador, naviero o fletador, se le impondrá multa por el equivalente a:

1. De 50 a 500 veces el salario mínimo general, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204, fracción II, y 213, fracción II, de la LFT; y
2. De 50 a 2500 veces el salario mínimo general, al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX, de la LFT.

Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general. Al que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 250 veces el salario mínimo general. Al que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.

El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato-ley o en un contrato colectivo de trabajo, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo,⁴⁸⁹ se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 500 veces el salario mínimo general.

Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo de la ley o en alguna otra de sus disposiciones, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general.

Los trabajadores, patrones y sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades laborales las violaciones a las normas del trabajo.

⁴⁸⁹ *Ibidem*, pp. 287-289.

Los Presidentes de las Juntas Especiales y los Inspectores del Trabajo están obligados a denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios, que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.

Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega, a uno o varios de sus trabajadores, de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general, o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entregó, se le castigará con las penas siguientes:

1. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga a hasta 800 veces el salario mínimo general, conforme al artículo 992 de la LFT, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;
2. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga a hasta 1600 veces el salario mínimo general, conforme al artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y
3. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga a hasta 3200 veces el salario mínimo general, conforme al artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se le aplicará una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la LFT, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.

A quien utilice dolosamente el régimen de subcontratación de personal, en términos del artículo 15-D de la LFT, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Al Procurador de la Defensa del Trabajo o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de 125 a 1250 veces el salario mínimo general vigente en la Ciudad de México, en los casos siguientes:

1. Cuando, sin causa justificada, se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y
2. Cuando, sin causa justificada, se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.

A todo el que presente documentos o testigos falsos se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años, y multa de 125 a 1900 veces el salario mínimo general vigente en la Ciudad de México. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana. Dichas penas se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad que le resulte al apoderado o representante por daños y perjuicios.

Las sanciones administrativas serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo publicado en el periódico oficial que corresponda.

Después de oír al interesado, la autoridad impondrá la sanción, que se hará efectiva por las autoridades que designen las leyes.

Bibliografía

Arellano García, Carlos, *Teoría general del proceso*, 11a. ed., México, Porrúa, 2002.

Barajas Montes de Oca, Santiago, *Derecho del trabajo*, México, UNAM, 1990.

Briseño Sierra, Humberto, *Derecho Procesal* (2 vols.), 2a. ed., México, Oxford University Press, 1999.

Cabrera Acevedo, Lucio, *La Suprema Corte de Justicia durante los años constitucionalistas (1917-1920)*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1995.

Carretero Morales, Emiliano y Cristina Ruiz López (coords.), *Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos*, 3a. ed., Madrid, Tecnos, 2017.

Carpizo, Jorge, *La Constitución mexicana de 1917*, 9a. ed., México, Porrúa, 1995.

Cornelio Landero, Eglá, *Mediación en conflictos colectivos de trabajo. Una visión de justicia*, 2a. ed., México, Porrúa/Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, 2015.

Cossío Díaz, José Ramón, *Jurisdicción federal y carrera judicial en México*, México, UNAM, 1996.

Couture, Eduardo J., *Fundamentos del derecho procesal civil*, Buenos Aires, Depalma, 1993.

Dávalos, José, *Tópicos laborales*, 2a. ed., México, Porrúa, 1998.

_____, *Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo*, I a. ed., México, Porrúa, 2017.

De Buen L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, 20a. ed., México, Porrúa, 2015.

_____, *Derecho del trabajo*, t. II, 25a. ed., México, Porrúa, 2017.

De Buen Lozano, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela (coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social/ UNAM, 1997.

De Buen Unna, Carlos, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, México, Porrúa, 2017.

De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. II, 15a. ed., México, Porrúa, 2014.

Dorantes Tamayo, Luis, *Teoría del Proceso*, 8a ed., México, Porrúa, 2002.

Falcón, Enrique M., *Derecho procesal civil, procesal y laboral*, Buenos Aires, Cooperadora de Derecho y Ciencias Sociales, 1978.

Fotinopoulou Basurko, Olga (Dir.), *El derecho de huelga en el derecho internacional*, Valencia, Tirant Lo Blanch/Universidad del País Vasco, 2016.

Gómez Lara, Cipriano, *Teoría general del proceso*, 8a. ed., México, Harla, 1990.

González Blanco, Salomón, *Derecho del trabajo*, Serie *Apuntes de las clases impartidas por ilustres juristas del siglo XX*, núm. 11, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014.

Gozaíni, Osvaldo Alfredo, *La justicia constitucional. Garantías, proceso y tribunal constitucional*, Buenos Aires, Depalma, 1994.

Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, México, UNAM, 2003.

_____ et al., *La justicia laboral: administración e impartición*, México, UNAM, 2005.

_____ (coord.), *Panorama internacional de derecho social. Culturas y sistemas jurídicos comparados*, México, UNAM, 2007.

_____ y Rafael Tena Suck (coords.), *Temas selectos de derecho laboral. Liber amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña*, México, UNAM, 2014.

López Betancourt, Eduardo y Enrique Larios, *Juicios orales en material laboral*, México, Iure editores, 2016.

Marquet Guerrero, Porfirio, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa/UNAM, 2017.

Mateos Alarcón, Manuel, *Las pruebas en materia civil, mercantil y federal*, 6a. ed., México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 2001.

Ovalle Favela, José, *Derecho procesal civil*, 8a ed., México, Oxford University press, 2002.

Pallares, Eduardo, *Diccionario de derecho procesal civil*, 26a. ed., México, Porrúa, 2001.

Portillo Arroyo, Rubén, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 2016.

Quesada López, Pedro M. (coord.), *La mediación como método para la resolución de conflictos*, Madrid, Dykinson, 2017.

Remolina Roqueñí, Felipe, *El artículo 123 constitucional*, México, IMSS, 2000.

Ross Gamez, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 2015.

Sappia, Jorge, *Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo*, Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2002.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Derecho del trabajo. Parte general*, Serie *Temas Selectos en Materia Laboral*, núm. 1, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017.

_____, *La relación y el contrato de trabajo*, Serie *Temas Selectos en Materia Laboral*, núm. 2, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2018.

Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, 7a. ed., México, Trillas, 2014.

Torres Díaz, Luis Guillermo, *Teoría general del proceso*, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1994.

Vizcarra Dávalos, José, *Teoría general del proceso*, México, Porrúa, 1997.

VV.AA., *La ciencia del derecho durante el siglo XX*, México, UNAM, 1998.

_____, *Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México*, México, SEGOB, 2013.

Hemerografía

Lastra Lastra, José Manuel, "Las corporaciones de oficios y la libertad de asociación en Francia", en *Revista de la Facultad de Derecho de México*, t. XLIX, enero-abril de 1999.

Puig Hernández, Carlos Alberto, "La responsabilidad social en el derecho del trabajo", en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 17, julio-diciembre de 2013.

Santos Azuela, Héctor, "Derecho procesal del trabajo: principios, naturaleza, autonomía y jurisdicción", en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 10, enero-junio de 2010.

Ramírez Juárez, Claudia Lizbeth, "El procedimiento ordinario laboral en la Ley Federal del Trabajo", en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 14, enero-junio de 2012.

Obras de referencia

Chávez Castillo, Raúl, *Diccionario de derecho del trabajo*, 2a. ed., México, Porrúa, 2007.

Pallares, Eduardo, *Diccionario de derecho procesal civil*, 26a. ed., México, Porrúa, 2001.

Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, en <http://dle.rae.es/?w=diccionario>

VV.AA., *Nuevo diccionario jurídico mexicano* (4 ts.), México, Porrúa/UNAM, 2001.

Internet

- "Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789", en http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank_mm/espagnol/es_ddhc.pdf
- "Decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo", en http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4845530&fecha=04/01/1980
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Reforma en materia de justicia laboral", en <https://www.gob.mx/stps/documentos/reforma-en-materia-de-justicia-laboral>
- Ramírez Rivera, Beatriz, "¿Tendrá México un nuevo sistema de justicia laboral?", en <http://www.thomsonreutersmexico.com/index.php/blog-tr/4259-tendra-mexico-un-nuevo-sistema-de-justicia-laboral>
- "Crea STPS Unidad Especial para transición de Juntas de Conciliación y Arbitraje", en <https://www.gob.mx/stps/prensa/crea-stps-unidad-especial-para-transicion-de-juntas-de-conciliacion-y-arbitraje>
- "Procesos laborales", en http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/procesos_laborales.html
- "El derecho de huelga", en <http://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch5.htm>

Fuentes oficiales

- *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación* (Octava y Décima Épocas)
- *Semanario Judicial de la Federación*
- *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

Normativa nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley del Seguro Social
- Código Civil Federal
- Código Civil para el Distrito Federal
- Ley sobre el Régimen de Propiedad en Condominio de Inmuebles para el Distrito Federal.

Normativa internacional

- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)
- Convención de Viena sobre Relaciones Consulares (1963)
- Convención Interamericana sobre Exhortos o Cartas Rogatorias (1975)

Esta obra se terminó de imprimir y encuadernar en julio de 2018 en los talleres de XXXX XXXX, S.A. de C.V., Marcelino Dávalos núm. 12-1, Colonia Algarín, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06880, Ciudad de México, México. Se utilizaron tipos Gill Sans Std de 8, 10, 12 y 18 puntos. La edición consta de 2,000 ejemplares impresos en papel bond de 75 g.

