

2e/465



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**EL ACREDITAMIENTO DE LA PERSONALIDAD
EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

INA PATRICIA ENID WESCHE MENDEZ

Ciudad Universitaria, D. F., 1982

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

EL ACREDITAMIENTO DE LA PERSONALIDAD

EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

INTRODUCCION

CAPITULO I

LA CAPACIDAD Y PERSONALIDAD JURIDICA

- 1.1. Capacidad y Personalidad para celebrar actos jurídicos.
- 1.2. La Representación en el Derecho Laboral.

CAPITULO II

LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL

- 2.1. Personas Físicas.
- 2.2. Personas Morales.
- 2.3. Sindicatos.
- 2.4. Actor.
- 2.5. Demandado.

CAPITULO III

COMO ACREDITAN LA PERSONALIDAD LAS PARTES EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

- 3.1. En la Etapa de CONCILIACION.
- 3.2. En la Etapa de DEMANDA Y EXCEPCIONES.
- 3.3. En la Etapa de OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

CAPITULO IV

CRITERIOS ADOPTADOS POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE

- 4.1. Criterios adoptados por los TRIBUNALES DE AMPARO.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

I N T R O D U C C I O N

Las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de Mayo de 1980, han constituido un notorio avance en el Derecho Laboral, y a la vez, han sido objeto de grandes críticas y contradicciones por parte de los estudiosos del Decreto y de los abogados litigantes en la materia.

Es a causa de ésto por lo que considero que la reforma al Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo respecto a la comparecencia personal de las partes en el proceso en la etapa conciliatoria, en relación con el Artículo 692 de la citada Ley, sobre el acreditamiento de la personalidad de las partes en el proceso laboral, es un tema interesante a estudiar, ya que éstos preceptos son poco explícitos y se prestan a multitud de interpretaciones, y no sólo han constituido confusión entre los litigantes, sino que los mismos Tribunales de Amparo no han encontrado una solución adecuada y clara, para así poder dictar jurisprudencia como lo demuestro en el Capítulo IV del presente trabajo y mientras los Tribunales de Amparo no dicten jurisprudencia al respecto, es y será un problema que se vive a diario en las Juntas de Conciliación y Arbitraje las cuales pretenden, como lo indica su nombre, tratar de avenir a las partes para que lleguen a un acuerdo conciliatorio mediante el contacto directo de las mismas con el objeto de lograr un entendimiento justo, es decir sin abogados, patronos, asesores o abanderados, y ya cuando se cumpla con éste requisito y la Junta pase a ejercer sus funciones de órgano ju-

CAPITULO 1

LA CAPACIDAD Y PERSONALIDAD JURIDICA

1.1. Capacidad y Personalidad para celebrar
actos jurídicos.

1.2. La Representación en el Derecho Laboral.

CAPITULO I

LA CAPACIDAD Y PERSONALIDAD JURIDICA

Debemos hacer la distinción entre la capacidad de goce y la capacidad de ejercicio, la primera la tienen todas las personas incluyendo a los no nacidos, aún cuando hayan sido simplemente concebidos, y esta capacidad de goce la podemos ver claramente en el goce del derecho a la vida que se protege por la ley a través de la reglamentación del delito de aborto por el código de la materia. En cambio la capacidad de ejercicio se obtiene con la mayoría de edad, salvo las excepciones que la ley reglamenta para determinadas personas como son los incapacitados, sin embargo la ley suple esa incapacidad a través de la representación. La capacidad de parte se funda en el hecho de que la persona que goza de ella, posee determinadas cualidades físicas, intelectuales y morales que la hagan apta para ejercitar sus derechos. Quienes no la poseen son incapaces naturales o la ley los declara como tales, porque así conviene a la comunidad, es naturalmente incapaz el infante, el menor de edad, que aún no poseen el discernimiento suficiente para tener el goce y el disfrute de sus derechos, en cambio el ebrio consuetudinario y el drogadicto son incapaces por disposición de la ley.

Nuestro Código Civil establece que la capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte, pero desde el momento que un individuo es concebido entra bajo la protección de la ley y se le tiene

por nacido.

1.1. Capacidad y Personalidad para celebrar actos jurídicos.

La capacidad para celebrar actos jurídicos, es la facultad de comparecer ante los tribunales, en demanda de justicia, o sea ejercitando la garantía constitucional consagrada en el Artículo 17 de nuestra Carta Magna que a la letra dice: "Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

A la persona dotada de las cualidades necesarias para determinar el efecto jurídico de un acto, cuando concurren todos los requisitos del mismo, se le llama capaz respecto del acto, es así como la capacidad es la posesión por el agente de las cualidades necesarias para que un acto procesal produzca un determinado efecto jurídico.

La capacidad de celebrar actos jurídicos es la aptitud jurídica de hacerlo, que significa la aptitud de adquirir derechos y contraer obligaciones, o sea es una obligada y lógica emanación de la personalidad jurídica, con la que se haya tan íntimamente vinculada, que no se concibe una personalidad jurídica sin capacidad, ni una capacidad sin personalidad jur-

rídica.

En relación con las personas físicas se hace referencia a su personalidad, o sea, a su actitud para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas, es así como se considera a la personalidad como capacidad jurídica.

Una distinción clara entre los términos personalidad y capacidad, se encuentra en que la primera es la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones en general, mientras que la segunda se refiere a derechos y obligaciones determinados.

La capacidad se mueve en una zona intermedia, que por muy extendida que sea nunca llega a los extremos, la misma en capacidad de hecho absoluta, que significa la falta de aptitud jurídica para celebrar por sí propio, acto jurídico alguno, se haya siempre acompañada de la capacidad de derecho.

La capacidad de derecho supone una posición estática del sujeto, mientras que la capacidad de ejercicio denota una capacidad dinámica, siendo la primera como se señaló anteriormente la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, la abstracta posibilidad de recibir los efectos del orden jurídico y la segunda es la capacidad de dar vida a actos jurídicos, de realizar acciones con efecto jurídico ya produciendo la adquisición de un derecho u obligación, ya su transformación o extinción, ya su persecución en un juicio.

Toda regulación jurídica en tanto expresión de la voluntad formal de la comunidad es un momento creador de situacio-

nes vitales valiosas y como tal tiende a concretar un estado ordenado; cuando el legislador regula el comportamiento humano imponiendo deberes y atribuyendo facultades está dirigiéndose a los individuos, al ser humano individual el cual ...

"Es el único destinatario de las normas jurídicas creadas"...

(1) los deberes y facultades que tienen los individuos, son correlativa y simultáneamente considerados, como la consecuencia jurídica de ciertos hechos condicionantes caracterizados como tales por las mismas normas jurídicas, que establecen aquellos deberes y facultades o por otras que las complementan dentro de un mismo ordenamiento jurídico.

Hablando de personalidad jurídica toda diferenciación entre persona individual y persona colectiva, desaparece, ya que el carácter de ser sujeto capaz de ejercer un cierto número de derechos o de contraer determinadas obligaciones, es sólo la consecuencia normativa determinada de que se encuentren reunidos en un individuo o en una pluralidad de individuos, - ciertas condiciones objetivas y subjetivas prescritas por el ordenamiento jurídico; es así evidente que la esencia de la personalidad jurídica radica en la existencia y cumplimiento de tales condiciones.

La personalidad jurídica es una objetivización que hace el conocimiento jurídico cuando se encuentran reunidas en la

(1) Enciclopedia Oseña. T. XXII, págs. 7/3.

realidad social un conjunto de condiciones normativamente determinadas para posibilitar la obligación o el facultamiento inmediatos de los individuos.

Después de analizar en una forma un tanto sistematizada lo que es la capacidad y la personalidad jurídica veremos lo concerniente al acto jurídico:

Concepto: ... "Acto jurídico es la manifestación de la voluntad humana susceptible de producir efectos jurídicos. Para que produzca efecto además de la capacidad para realizarlo, se precisa que se verifique de acuerdo con los requisitos legales previamente establecidos para cada caso" ... (2)

El acto jurídico es la posesión de una cualidad, es una eficacia jurídica o sea es la ... "Idoneidad para producir efectos jurídicos" ... (3) del concepto anterior se puede establecer que el acto para ser jurídico debe producir un cambio de derecho el cual consistirá en una alteración de las relaciones jurídicas preexistentes.

La capacidad y personalidad para celebrar actos jurídicos es la facultad que la Ley reconoce a determinadas personas y niega a otras de ejercitar el derecho de acción procesal, es decir, de acudir a los tribunales en demanda de justicia, llevando a cabo todos los actos procesales necesarios para ello.

(2) De Pina Vara, Rafael. Diccionario de Derecho, pág. 52.

(3) Carnellutti. Lecciones sobre el proceso penal. T. III, págs. 7 y 8.

En el derecho procesal laboral ocurre que no siempre el que es parte puede activamente intervenir en el proceso si no tiene capacidad procesal. Cuando esto suceda, actúa en su nombre representantes, ya que los sujetos podrán tener capacidad plena, más no obstante podrán tener capacidad procesal en primer término; es así como encontramos a los menores que en el derecho del trabajo adquieren la mayoría de edad a los 16 años considerándolos menores a los que tienen menos de esa edad, en cambio en el derecho común la mayoría de edad se obtiene a los 18 años y los que tienen menos de esa edad se les limita su capacidad teniendo únicamente la de goce.

Es así como el trato que se da a los menores en el derecho laboral es diferente; la ley respecto a ellos establece para la celebración del contrato de trabajo, determinados requisitos como es, la autorización de sus padres o representantes legales, en su defecto, la del sindicato al que pertenecen, o el de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Polftica. Asimismo les exige que hayan terminado su instrucción primaria, o en su caso que sean compatibles el trabajo y el estudio.

Reunidos estos requisitos y celebrado el contrato, el menor adquiere la calidad de trabajador o con ella los derechos y obligaciones inherentes a esa calidad, pudiendo ejercerlos y como consecuencia, ser parte en un juicio laboral deduciendo directamente las acciones que le correspondían, es decir, tienen capacidad procesal, pueden intervenir activamente

en el proceso laboral.

También tenemos a los sindicatos, los cuales tienen personalidad jurídica y como consecuencia de ello tienen "capacidad para realizar los actos jurídicos que tienden a alcanzar los fines supremos de la asociación profesional... "La asociación profesional con personalidad jurídica, tiene capacidad para celebrar y modificar el contrato colectivo y como titular del mismo, vigilar el cumplimiento"...(4). De lo anterior se desprende que también tienen capacidad procesal para intervenir activamente en el proceso en defensa de los derechos e intereses individuales de sus miembros.

Nuestra Ley Procesal establece que todo el que esté conforme a la ley, esté en pleno ejercicio de sus derechos civiles puede comparecer en juicio y el que no se encuentre en este caso, por medio de sus representantes legítimos o los que deban suplir su incapacidad.

1.2. La Representación en el Derecho Laboral.

Para el estudio de la representación en materia laboral, es preciso remitirnos a los principios generales de la doctrina en el Derecho Civil, porque es en esa materia en la que se ha profundizado el estudio y posteriormente ha sido adoptada por las demás disciplinas. La representación tiene como esencia la circunstancia de que el interesado no actúa -

(4) Flanoli. Tratado Elemental de Derecho Civil T.VII. págs. 65.

no interviene directamente, es otra persona la que realiza - los actos y los efectos de éstos repercuten en el representado, como si los hubiera ejecutado por sí mismo.

Ahora bien, en el Derecho del Trabajo, la representación adopta esas características, con la modalidad que la -- distingue de cualquier otro tipo de representación, ya que - los actos en que interviene o realiza el representante, son de naturaleza laboral y sus efectos van a repercutir en el - representado como trabajador o patrón. La representación -- es: El medio de que dispone la Ley Laboral, El Trabajador, - El Patrón, para obtener utilizando la voluntad de otra persona en la realización de los actos jurídicos laborales, los - mismos efectos que si los hubiera realizado el trabajador o el patrón directamente.

En el Derecho Laboral la representación es útil y en - ello radica su importancia, para el trabajador, porque le permitirá asesorarse de personas que defienden mejor sus intereses. Al patrón le permitirá delegar sus funciones y con ello actuar en diversos lugares y recibir el asesoramiento técnico necesario.

REPRESENTACIÓN LEGAL

La representación legal cumple una función de utilidad y de ninguna manera se refiere a incapacitados, se ha dicho - que éstos no existen ya que todo trabajador o patrón por el - hecho de serlo tienen capacidad plena.

La representación legal de los trabajadores la tienen, por una parte el sindicato, cuando de conformidad con la Ley Federal de Trabajo ejercita acciones individuales que corresponden a sus miembros y por otra la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la representación legal de los patrones, personas morales, la ejercen los Directores, Gerentes, Administradores, o personas que ejerzan funciones de dirección o administración dentro de la empresa, ya que se trata de personas abstractas sin cuerpo físico visible.

En la representación legal, el representante en su carácter de tal, actúa expresando la voluntad del representado y es de tal manera necesario que sin la existencia de este representante no podría haber manifestación de voluntad, por lo que constituye un elemento de existencia de las personas jurídico-colectivas, pues sin éste, las mismas no podrían desenvolverse en el campo del derecho, ni manifestar su voluntad.

REPRESENTACION VOLUNTARIA

En el Derecho del Trabajo como en el Derecho Civil, la representación tiene como fuente la voluntad y de ella deriva la facultad del representante para actuar a nombre y cuenta de otro y el límite de esta facultad es la voluntad misma.

La representación voluntaria en materia laboral, del trabajador y del patrón, se presenta fundamentalmente en el mandato. Fungen como representantes los mandatarios a quienes los trabajadores o patrones les han otorgado poder. Esta re-

presentación sólo tiene aplicación procesal.

El patrón puede designar mandatarios jurídicos para que lo representen en sus relaciones con los trabajadores, o bien para la celebración del contrato. La representación del sindicato es voluntaria porque las personas que lo han constituido, serán las que designen en una asamblea los órganos que tendrán la representación del sindicato y en sus estatutos establecerán la forma de nombrar la directiva. Así la representación del sindicato señala la ley, será ejercitada por el Secretario General, elegido en forma voluntaria por los miembros del sindicato en los términos que dispongan sus estatutos.

La representación voluntaria es de origen personal, de libre otorgamiento por el representado, concretada a determinados negocios jurídicos, esencialmente revocable y sujeta a instrucciones del representado.

REPRESENTACION DE LAS PARTES EN EL PROCESO

Las partes en el proceso laboral pueden intervenir directamente en él, o por conducto de sus representantes. Se distingue cierto tipo de representación que sólo en cuanto al trabajador puede operar, así tenemos la del sindicato y la de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; se presenta también en el proceso laboral, la representación de las personas morales, que careciendo de voluntad desde el punto de vista psíquico, sólo pueden actuar por conducto de sus órganos rep-

representativos, o de terceras personas a quienes le otorguen poderes.

Es así como las personas físicas o morales, sean trabajadores o patrones, actores o demandados, pueden ser representados en el proceso laboral, por mandatarios judiciales o por un representante común, es decir, son tipos de representación que operan en relación de cualquiera de las partes.

REPRESENTACION POR MANDATARIO JUDICIAL

El mandato judicial se encuentra regulado en forma específica en el Derecho Civil. El mandato judicial que podemos denominar laboral, porque se va a ejercer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si bien se rige por los lineamientos generales establecidos en el Derecho Civil, principalmente por lo que hace a los efectos que produce, en el Derecho del Trabajo, reviste ciertas modalidades en cuanto a su forma de otorgamiento que lo diferencian del mandato regulado en el Derecho Civil. Estas particularidades se derivan de la naturaleza y características del Derecho del Trabajo y son las siguientes: La primera particularidad del mandato laboral es en cuanto a la capacidad que se requiere para celebrar el contrato por parte del mandante. Puede celebrarlo cualquier persona que tenga capacidad desde el punto de vista del Derecho del Trabajo. La capacidad plena, la tiene toda persona que ostenta la calidad de trabajador o patrón. La segunda particularidad del mandato laboral consiste en la restricción de que, los representantes de las juntas y demás funcionarios

y empleados de la administración de justicia laboral no podrán fungir como mandatarios. La tercera particularidad que revisite es en cuanto a la forma de su otorgamiento, en el proceso - laboral es sencillo y rápido, facilitando a las personas concurrir directamente a la defensa de sus derechos, pero necesariamente deben observarse ciertas formas para su seguridad en el proceso. Formas que señalaré en el Capítulo III del presente trabajo.

POR REPRESENTANTE COMUN

De la representación común o representación unitaria, -- nos dice Pallares: ... "Consiste en que las partes estén representadas procesalmente por una sola persona, impidiendo de esta manera que cada uno de ellos obre por separado, lo que producirá promociónes diversas aún contrarias y confusión en el - procedimiento" ... (5). La representación común de las partes, se presenta cuando dos o más personas ejercitan la misma acción u opongan la misma excepción, y es así como podrán litigar unidas bajo una misma representación.

Las obligaciones y facultades del representante común -- son las de un mandatario judicial y consisten en hacer valer - las acciones o excepciones comunes a todos los interesados y - las personales de cada uno de ellos, pero si los representados no cuidan de hacerlas conocer oportunamente al representante, -

(5) Pallares, Eduardo. Derecho Procesal Civil. p. 260

éste queda libre de toda responsabilidad, frente a los omisos.

La diferencia entre el representante común y el mandatario judicial es que el primero tiene facultad para continuar el juicio en todas y cada una de sus partes habiendo sido designado por los interesados; y el mandatario judicial tiene como límite de su poder la voluntad de las personas que se lo otorgan.

REPRESENTACION DEL TRABAJADOR

Como ya se indicó anteriormente la representación del trabajador se ejerce por el sindicato en el ejercicio de las acciones individuales que corresponden a aquél y por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, éstas como cierto tipo específico de representación.

Por el sindicato la Ley Federal del Trabajo le concede la facultad de comparecer ante las Juntas en defensa de sus derechos individuales que corresponden a sus miembros en calidad de asociados, o sea, les otorga el citado ordenamiento la facultad de representar a sus miembros para el ejercicio de sus acciones individuales, tiene personería y se liante ella acuden al sindicato con las juntas y ejercitan en representación de sus miembros las acciones.

Es preciso pues, que el sindicato ejercite una acción individual acreditándola debidamente, o sea, que la persona en cuyo nombre la está ejercitando sea un miembro, además de precisar los nombres de las personas por las cuales ejercita la

acción así como acreditando su calidad de miembro.

El sindicato ejercita las acciones individuales que corresponde a sus miembros a través de sus órganos representativos, que de conformidad con el Artículo 276 de la Ley Federal del Trabajo pueden ser: "El Secretario General o la persona que los estatutos designen".

La representación efectuada por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene como funciones, defender los derechos de los trabajadores y sus sindicatos cuando así lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

Las facultades y obligaciones de los Procuradores se sintetizan en dos: Defender a los trabajadores en conflictos jurídicos-laborales, así como a los sindicatos y la función conciliadora mediante la cual no se concreta a la defensa de los intereses del trabajador, sino que trata de conciliar a éstos con los del patrón. El objeto es conciliar los intereses sin recurrir a los tribunales, para darles una solución inmediata.

La facultad de representar a los trabajadores, la tienen como titulares el Procurador General y los Procuradores Auxiliares, a ellos se pide su intervención y las prestaciones que desempeñan estos cargos deben, para poder intervenir, acreditar su cargo, o bien, que al momento de intervenir la solicitud de intervención se les sea exhibido el título que acredite su cargo.

te.

REPRESENTACION DEL SINDICATO

Como ya se indicó anteriormente, la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Es por consiguiente la directiva, el órgano representativo y su designación corresponde a la asamblea, facultad que se desprende del Artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo que nos indica que: "Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en casos de competencia local".

Para ejercitar la facultad de representación que posee el sindicato y que ejercita a través de sus órganos respectivos, será necesario que únicamente acredite quienes son las personas que desempeñan las funciones de los órganos de representación.

REPRESENTACION DE LOS PATRONES

La representación de los patrones personas morales, es a través de sus órganos representativos los cuales pueden acudir ante las Juntas en defensa de los derechos, que en su calidad de patrón les corresponde.

La representación legal de las empresas corresponde a su administrador o administradores, el nombramiento de los mismos deberá constar en la Escritura Constitutiva de la So-

ciudad, la cual, deberá hacerse ante notario, así como las modificaciones que se les hagan; para que las empresas se encuentren legalmente constituidas.

Por cuanto hace a la naturaleza de las personas jurídico-colectivas o personas morales, debemos tomar en cuenta que constituyen personas abstractas sin cuerpo físico visible, pero capaz de derechos y obligaciones, ya que es un ente creado por la ley, como centro de imputación normativa de tal manera que es la ley quien determina de qué forma ejerce sus derechos y cumple sus obligaciones. Así el Artículo 27 del Código Civil señala: "Las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que las representen sea por disposición de la Ley o conforme a las disposiciones relativas a sus escrituras constitutivas y de sus estatutos". De lo anterior se concluye que las personas morales actúan y obran en el campo del Derecho por conducto de aquellas personas físicas que son sus órganos representativos, esto es, los representantes legales, los cuales tienen ese carácter en atención a disposición expresa de la Ley y cuyo nombramiento nace de la voluntad de los miembros que integran a la persona moral expresada en las escrituras constitutivas y en los estatutos.

Es así como el representante legal, u órgano representativo es la modalidad de nombrar o designar a la persona física que constituye el órgano de una persona moral, o jurídico colectiva, y que incluye además la actividad de éstos órganos para cumplir el objetivo o fin de la corporación, asociación o

fundación, ya que éstas careciendo de representación legal no_
podrán subsistir.

CAPITULO II

LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL

2.1. Personas Físicas.

2.2. Personas Morales.

2.3. Sindicatos.

2.4. Actor.

2.5. Demandado.

CAPITULO II

LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL

En el Derecho Procesal Romano se encontraban como partes esencialmente a dos; el actor o demandante designado AB AGENDO y el demandado designado A RE, también existía el --- Litis Consorcio Activo, que era la pluralidad de actores y - el Litis Consorcio pasivo que era la pluralidad de demandados y las partes intervinientes eran los Litis Consortes, a la parte demandada se le nominó también, Parte Renitente, -- porque es la que disiente y se opone a la demanda rechazando su texto literal.

Se define el Litis Consorcio como ... "El estado entre _ varias personas que ocupan una misma posición en el proceso, _ cuyas relaciones recíprocas regula" ... (6)

El concepto de parte requiere, como cualquier otro concepto jurídico su ubicación dentro de la totalidad del sistema y es así como la encontramos inseparablemente ligada con _ la técnica procedimental en la que siempre se ha visto al -- proceso por antonomasia.

En el curso del proceso se ejecutan normas procedimentales que establecen deberes y otorgan derechos; el derecho _ a ser parte en un procedimiento judicial se encuentra esta-- blecido por la Ley Formal. Los derechos de aquella se corres

(6) Enciclopedia Jurídica Omeba T. XXI. pág. 517.

ponden con los deberes que ésta estatuye para los órganos del estado, sus auxiliares, la contraparte y quienes la representen y asistan, es así parte procesal quien de conformidad -- con las normas formales, demanda en nombre propio o en cuyo nombre es demandada, la aplicación de una norma y aquel respecto del cual se formula esa demanda.

En derecho laboral la parte es la persona o corporación (sujetos de derecho) que forman un interés procesal en la controversia planteada en el Tribunal laboral. La parte puede ser actora (generalmente la obrera) que reclama prestaciones legales; o la demandada (usualmente la patronal o empresarial). La parte es, necesariamente un sujeto de derecho que se concreta en el litigio que se substancia. En cambio no todo sujeto de derecho es parte, ya que aquel, en tanto sujeto toma su connotación de la ley que en la universalidad social lo distingue como tutelado por el derecho en los casos que estatuye, aún cuando éstos derechos no los ejercite. Todo trabajador sindicalizado, es sujeto de derecho de huelga; pero no todo sujeto de este derecho lo ejercita.

Partiendo del concepto de que ... "el derecho procesal es la rama del derecho público que organiza los tribunales de justicia determinando su jurisdicción y competencia y fija la forma o manera de actuar para el desarrollo de los juicios -- contenciosos y de los procedimientos no contenciosos"... (7)

(7) Enciclopedia Jurídica Omeba. Op. Cit. Pág. 159.

de la definición de derecho procesal como ... "la disciplina jurídica que estudia el sistema de normas a través de la tutela del derecho subjetivo"... (8).

Llegamos a la conclusión basándonos en el Artículo 17 de nuestra Constitución Política de que "Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho".

Vistos los anteriores conceptos de derecho procesal encontramos al derecho procesal del trabajo como ... "el conjunto de normas que regulan la actividad del estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo y de no ser ésta posible a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, --- siempre dentro de su propia órbita de facultades"... (9).

El Lic. Castorena nos dice ... "el derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas -- normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas deri--

(8) Ramírez Fonseca Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. pág. 18.

(9) Ramírez Fonseca Francisco. Op. Cit. pág. 21.

van"...(10).

El Lic. Cabanellas señala: ..."el derecho laboral es -- aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las_ relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, y de -- unos y otros con el estado, en lo referente, al trabajo subor_ dinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de -- prestación de los servicios y también lo relativo a las conse_ cuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad labo_ ral dependiente"...(11).

Un concepto interesante es el que apareció en la Inicia_ tiva de la Ley Federal del Trabajo, en el año de 1968, envia_ da por el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz en la que consideró - al ..."Derecho Procesal del Trabajo como normas que tienden a dar efectividad al derecho sustantivo, cuando éste es violado por algunos de los factores de la producción o por algún tra_ bajador o patrón"...(12).

Trueba Urbina considera que el ..."Derecho Procesal del Trabajo es una rama de la ciencia jurídica que dicta las nor_ mas instrumentales para la actualización del Derecho del Tra_ bajo y que disciplinan la actividad del Juez y de las partes_ en todo procedimiento concerniente a la materia del traba_

(10) Dávalos Morales José. Apuntes del primer curso de Dere_ cho del Trabajo T.I. pág. 43.

(11) Dávalos Morales José. Op. Cita, pág. 43.

(12) Iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, enviada al -- Congreso de la Unión en el año 1968, pág. 2.

jo"...(13).

Porras y López dice que el ... "Derecho Procesal del Trabajo es aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico - económico"...(14).

De lo anterior podemos concluir que el Derecho Procesal del Trabajo es aquella rama que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los sujetos que la forman como partes del proceso, los actos que deban cumplirse, - todo ésto determinado por una relación laboral o por alguno de los hechos expresamente contemplados en la Ley Federal del Trabajo, abarcando el procedimiento a seguir tanto en los conflictos colectivos e individuales como en los conflictos del trabajo.

Los problemas económicos que se pueden plantear ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, son los problemas que en su mayor parte la Ley ha previsto por lo tanto consideramos que lo que siempre entra en discusión es un problema de derecho, no importa que se derive de una situación de hecho.

El Derecho Procesal del Trabajo es un procedimiento laboral único de los trabajadores y de los patrones, como carac

(13) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. pág. 74.

(14) Porras y López Armando. Derecho Procesal del Trabajo. - pág. 19.

terística fundamental del Derecho Procesal del Trabajo encontramos los "Principios Procesales" consagrados en el Capítulo I del título Catorce de la Ley Federal del Trabajo mediante los cuales advertimos que además de ser público, gratuito e inmediato es un procedimiento oral por excelencia ya que 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, es un derecho flexible, ya que en las comparecencias, escritos, promociones o alegatos no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios. Es un Derecho accesible ya que cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo deriven de la acción intentada o procedente conforme a los hechos expuestos por el trabajador la Junta en el momento de admitirla la subsanará.

2.1. PERSONAS FÍSICAS

Las personas físicas son todas aquellas personas que pueden obligarse en la celebración de un contrato de trabajo, sean personas físicas o morales, las cuales tienen capacidad jurídica para ser parte de un proceso.

La Iniciativa Presidencial empleó el término persona física, para designar al hombre-trabajador, denominación que pa

só a la Ley, esta iniciativa hablaba de personas jurídicas en oposición al término de personas físicas, ya que éste último lo reservó para el hombre y es así como de éstas consideraciones es que el sujeto sea el titular de los derechos y de las obligaciones.

El vínculo jurídico que se establece en la relación obrero-patronal es fundamentalmente el hombre, que ofrece su capacidad de trabajo y aquél que va a aprovecharla; es así como encontramos como sujetos de las relaciones individuales de trabajo, a los Trabajadores y a los Patrones.

TRABAJADOR

El trabajador es el sujeto primario de las relaciones de trabajo ya que es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Por lo expuesto anteriormente se desprende que el trabajador siempre tiene que ser una persona física; las personas morales nunca pueden ser trabajadores y que el trabajo se prestará en forma personal subordinada, éste concepto de subordinación sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo; en la que el hombre actuará libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables y en la que debe realizarse siguiendo las nor-

mas e instrucciones vigentes en la empresa.

El sólo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa que es independiente del acto o causa que le dió origen a la prestación del trabajo y esa relación jurídica da lugar al "Contrato Individual de Trabajo". La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 20 nos señala: "Contrato individualde trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél, por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado".

La relación de trabajo es una figura que se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel de vida decoroso, siendo suficiente, para su aplicación el hecho de la prestación de servicios, cualquiera que sea el acto que le de origen.

El servicio por otra parte siempre tiene que ser prestado en forma personal ... "si una persona se encuentra establecida y cuenta con los elementos propios, aunque preste el servicio en forma personal, no tiene la característica de trabajador"... (15).

La Ley Federal del Trabajo nos señala que el trabajador es de planta desde el momento en que empieza a prestar -

(15) Cavazos Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, pág. 82.

sus servicios a menos que exista disposición expresa pactada en contrario; y que será trabajador temporal cuando sustituya a otro por un lapso determinado; que será trabajador de temporada cuando preste sus servicios en labores cíclicas, como es la pizca del algodón y tendrá todos los derechos de los que goza un trabajador de planta y que será trabajador eventual el que preste sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa.

Los gerentes de una empresa deben ser considerados como trabajadores, sólo cuando no sean parte integrante de la misma y no estén vinculados a los resultados económicos de la actividad de la empresa ... "en el caso de las personas -- que se encuentren en período de capacitación para que pueda considerárseles como trabajadores se requiere, que su actividad beneficie o sea lucrativa para el patrón o la empresa, -- pues en caso contrario, no se puede estimar que se de la relación de trabajo. Así, si una persona está siendo capacitada, pero no es productiva, para la empresa, no tiene el carácter de trabajador"... (16).

TRABAJADOR DE CONFIANZA

El concepto empleado de confianza fué utilizado por primera vez en el proyecto sobre jornada de trabajo, presentada a la conferencia de la Organización Internacional del

(16) Calzados Flores Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, pág. 83.

Trabajo, que se celebró en la Ciudad de Washington en el año 1919, fué adoptado más tarde por la legislación Belga y pasó posteriormente a nuestro derecho.

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeña y no sólo porque tenga designado ese puesto dentro de la empresa, ya que son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y los que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El trabajador de confianza es una excepción al principio de igualdad entre los trabajadores ya que tiene limitaciones legales como son:

a) No tiene derecho a la estabilidad en el empleo ya que la Ley exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes cuando se trate de trabajadores de confianza.

b) Cuando los trabajadores de confianza son además representantes del patrón, no participan en las utilidades de la empresa.

c) Si se trata de empleados de confianza, que no representen al patrón, participarán limitadamente en las utilidades, ya que si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador que no sea de confianza de más al-

o salario dentro de la empresa, se considera este salario aumentado en un 20% como salario máximo de los mismos.

d) No podrá formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga; ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que integren de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

e) El patrón podrá rescindirles la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, -- aún cuando no coincidan con las causas justificadas de rescisión de la relación del trabajo.

f) Durante los conflictos de huelga de los demás trabajadores no tendrán derecho al cobro de salarios caídos, -- salvo que éstos le sean otorgados gentilmente por el patrón.

La Ley Federal del Trabajo no señala ... "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento" ... (17).

La actividad de los trabajadores de confianza es aque-

(17) Gavazos Flores Baltazar. Op Cit., pág. 83.

lla que se relaciona en forma inmediata o directa con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración, vigilancia y fiscalización de carácter general.

PATRON

Los estudiosos del Derecho han definido al patrón de diferentes maneras.. "Para Manuel Alonso García, el patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el -- trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o -- productos obtenidos de la mencionada prestación. Para Sán---chez Alvarado, el patrón es, la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada" ... (18).

La Ley Federal del Trabajo define al patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Hay que tomar en cuenta el elemento de la subordinación del trabajo y la obligación que tiene el patrón de pagar el - salario a sus trabajadores.

En la actualidad son tan variadas las actividades que - realiza el hombre y las formas de integración del responsa---ble de dichas actividades, que es común que no estemos en la - mayoría de los casos ante un patrón persona física, sino por

(18) Dávalos Morales José. Op. Cit. T. II, pág. 8.

por el contrario ante un patrón persona moral.

El patrón sea persona física o moral se hace deudor de obligaciones laborales, de las cuales la principal es el pago de los salarios a los trabajadores, así como las obligaciones provenientes de los riesgos de trabajo, y siendo responsable de tantas prestaciones es lógico que en toda relación laboral, se encuentra debidamente precisada la figura del patrón.

PATRON SUBSTITUTO

Cuando el patrón es substituído por la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos el adquirente de la misma, asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros, derivados y que deriven de las relaciones de trabajo, el patrón substituído será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses el cual se tomará en cuenta a partir de la fecha en que se haya dado aviso, de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

2.2. PERSONAS MORALES

El patrón no necesariamente debe de ser una persona física, ya que pueden ser unidades económicas como son las empresas y los establecimientos ya que éstas son titulares de derechos y obligaciones al reconocérseles como personas mora

les, personalidad que es independiente de la de los socios - que la componen.

EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS

Para los efectos legales de las normas del trabajo, se entiende por una empresa, a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento a la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Toda empresa presume necesariamente un elemento económico que es el capital que podrá pertenecer a una o varias personas o constituir un patrimonio sin sujetos, en éste caso el titular será el fin al que se destine.

El capital de la empresa como un elemento objetivo lo constituye la producción o distribución de bienes o servicios el cual debe de funcionar de manera armónica con los elementos subjetivos que son el patrón y el trabajador para obtener los beneficios y la realización de determinados objetivos.

Es así como la empresa "...es un complejo jurídico económico y social en donde existe pluralidad de intereses que siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada"...(19).

(19) Carazo; Flores Baltazar. Op Cit. pág. 85.

2.3 SINDICATOS

... "los sujetos de una relación colectiva de trabajo es una agrupación de trabajadores representada por un sindicato y el o los empresarios personas físicas o morales"... (20).

La expresión sindicalismo refleja una institución de defensa de los grupos sociales; existen varias definiciones de lo que es un sindicato:

Para Cabanellas es "... toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio; profesiones u oficios conexos, que se constituyan con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales"... (21).

Para Nestor de Buen: sindicato "... es la persona social libremente constituida por trabajadores o por patronos para la defensa de sus intereses de clase"... (22).

El Artículo 123 de nuestra Constitución en su fracción XVI establece el derecho que tienen tanto los trabajadores como los patronos para constituir sindicatos en defensa de sus respectivos intereses comunes. La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 356 define a los sindicatos como la asociación de

(20) Dávalos Morales José, Op. Cit. T. III. pág. 8.

(21) De Buen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo T. II. pág.- 678.

(22) De Buen Lozano Nestor. Ibidem. pág. 683.

trabajadores o patrones, constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores es un derecho y una necesidad que tienen los obreros ya que así pueden conocer mejor sus derechos y obligaciones, obtener mejoras en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitir que los patrones lesionen sus derechos.

Existen cinco formas distintas de sindicatos, los cuales están reconocidos en el Artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos señala:

- 1) Sindicatos Gremiales.- Son los formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o especialidad.
- 2) Sindicatos de Empresa.- Son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.
- 3) Sindicatos Industriales.- Son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- 4) Sindicatos Nacionales de Industria.- Son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas.
- 5) Sindicatos de Oficios Varios.- Son los formados por trabajadores de diversas profesiones con el requisito de

que el número de trabajadores de una misma profesión, en un municipio sea, menor de veinte.

Los sindicatos de Patrones pueden ser:

1) Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de una misma entidad Federativa.

2) Sindicatos Nacionales los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

Los sindicatos para su constitución requieren de un mínimo de veinte trabajadores en servicio activo o de tres patrones por lo menos, para determinar si existe el número mínimo de trabajador, antes señalado se tomará en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la de su otorgamiento, dicho registro se efectuará ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local.

Hecho el registro de un sindicato no podrá cancelarse, sino en el caso de disolución o por dejar de tener los requisitos legales; pero para decidir al respecto se deberá seguir un procedimiento jurisdiccional, ya que el Artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo, dispone, que los sindicatos es-

tán sujetos a cancelación de su registro, por vía administrativa.

Protección del ejercicio del derecho de sindicalización.

En virtud de que la libertad sindical del trabajador individualmente considerado puede peligrar, tanto en el momento de su contratación para el trabajo, como en el término de su empleo, México resolvió sobre la protección del derecho de -- Sindicalización prohibiendo "...cualquier acto del patrón o de sus agentes que tengan por objeto:

a) Subordinar la contratación del trabajador a la condición formal de que no se adhiere a un sindicato determinado o se retire del sindicato del que es miembro;

b) Ocasionar perjuicios o molestar de cualquier modo a un trabajador por el hecho de ser miembro, agente o dirigente de un sindicato determinado;

c) Despedir a un trabajador por el único motivo de ser miembro, agente o dirigente de un sindicato determinado y;

d) Ejercer, en general, cualquier presión sobre el trabajador, tendiente a constreñirlo, para que se afilie o no se afilie a un sindicato determinado.

La libertad sindical es esencial en un régimen establecido de relaciones de trabajo, ya que el nivel de vida, el funcionamiento normal de la economía nacional y la estabilidad social y económica son el fruto de un régimen de relaciones de

trabajo sólidamente organizado y que goce de la confianza de todos los interesados.

Es así como las partes en el proceso laboral son los sujetos principales, interesados, que actúan esencialmente en el proceso, es una relación jurídica que se establece entre el actor y el demandado en el cual ejercitan sus respectivos derechos de pretensión y de defensa frente al órgano jurisdiccional que interviene, y así encontramos como partes en el proceso laboral; a aquella persona que demanda y aquella de quien se demanda.

2.4. EL ACTOR

El actor es la persona o personas que ejercitan o en cuyo nombre se ejercita una acción, es el titular del derecho que da lugar al litigio.

Puede hablarse de actor en sentido formal o en sentido material, en el primer caso el actor no obra por su propio derecho al presentar la demanda, sino como apoderado, representante legal de la persona titular del derecho que se ejercita en el juicio; y actor en sentido material que es el titular de la acción o del derecho que se ejercita en la demanda.

El actor es el sujeto activo, a quien le corresponde obrar, es decir, es la persona en el proceso laboral que expresa su voluntad, mediante la presentación de una demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se pone en -

movimiento la máquina coercitiva del derecho y sólo en virtud de tal demanda puede iniciarse el procedimiento por el cual - el acto antijurídico es decir el incumplimiento de contrato - es probado y así las Juntas podrán aplicar la sanción correspondiente; aquí el actor reclama la tutela jurídica del estado, para su derecho, es una facultad que se tiene para concurrir ante el órgano jurisdiccional para exigir un derecho.

El actor es el que inicia el procedimiento manifestando los hechos constitutivos de la conducta condicionante de la norma cuya creación postula; goza de una garantía constitucional que se encuentra consagrada en el Artículo 14 párrafo II de nuestra Carta Magna que a su letra dice "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho". Y consiste en el Derecho que tiene el actor a reclamar judicialmente ante los tribunales lo que es suyo en forma razonable; además de éste derecho goza de la libertad de poder llegar a un arreglo conciliatorio con la contra parte; de poder presentar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las pruebas necesarias para determinar el contenido de su pretensión; así como el derecho a desistirse o renunciar ante el Tribunal de la demanda ejercitada en contra del demandado.

El actor ... "es el sujeto que reclama una decisión jurisdiccional respecto a la prestación que en el proceso debate" ... (23).

2.5. DEMANDADO.

Es la persona o personas contra las cuales se endereza una demanda judicial exigiendole(s) una prestación determinada; es la persona de quien se pretende algo.

El demandado en Derecho Procesal Laboral es la parte para quien la aplicación de la ley establecerá un deber jurídico a su cargo; ya que es a quien le corresponde oponer los hechos impositivos o extintivos de las prestaciones del actor.

El demandado al igual que el actor goza de la garantía individual consagrada en el Artículo 14 Constitucional y esta garantía se traduce en el procedimiento laboral en:

A) El derecho que tiene el demandado a ser oprimido legalmente, es decir que haya tenido una debida notificación, la que puede ser actual a juicio o implícita.

b) Que se le haya dado una razonable oportunidad de comparecer y exponer sus derechos, a presentar testigos, documentos, relevantes y otras pruebas.

C) Que el tribunal ante el cual los derechos son cuestionados esté constituido de tal manera que dé una respuesta

(23) Tomario de Derecho Procesal del Trabajo. Actualizado sobre las Reformas a la Ley Federal del Trabajo del 1 de Mayo de 1980, pág. 35.

razonable de su honestidad e imparcialidad.

D) También tiene derecho al allanamiento, o sea, el acto de disposición del demandado, mediante el cual éste se somete lisa y llanamente a la pretensión del actor, cuando acepta el reconocimiento de la verdad de los hechos y del derecho invocado por el actor.

Tanto el actor como el demandado gozan de derechos así como también tienen el deber de decir la verdad, conducirse con lealtad y de ser honestos en todas y cada una de las partes del procedimiento laboral.

C A P Í T U L O III

COMO ACREDITAN LA PERSONALIDAD LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE LAS ETAPAS DE CONCILIA- CIÓN Y ARBITRAJE.

- 3.1. En la etapa de Conciliación.
- 3.2. En la etapa de Demanda y Respuestas.
- 3.3. En la etapa de Arbitraje y Admisión de pruebas.

CAPITULO III

COMO ACREDITAN LA PERSONALIDAD LAS PARTES EN EL
 PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo - que entraron en vigor el primero de Mayo de 1980, constituyen un trascendental avance del Derecho Procesal, y es así - como una de las reformas más importantes ha sido el acreditamiento de la personalidad de las partes en las etapas del - procedimiento laboral; ya que la misma al cobenzarse a aplicar ha suscitado constantes problemas en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que el sector patronal, sí que siendo renuente para aceptar el criterio referido y en - ocasiones no se encuentra preparado para disponer de los documentos notariales que acrediten la personalidad de los representantes, al tenor de las reformas procesales.

La finalidad del procedimiento laboral ... "consiste en lograr con eficacia el cumplimiento de una ley de orden público y en cuyo acatamiento está interesada la sociedad, por lo que es el órgano jurisdiccional como rector del proceso - el que tiene a cargo la responsabilidad de llevar a cabo todas las diligencias necesarias para hacer efectivo el cumplimiento de la ley" ... (24)

(24) Cervantes Campos Pedro. Apuntamientos para una Teoría del proceso. pág. 51 y 52.

La finalidad de la reforma procesal consiste en hacer efectiva la conciliación, mediante el contacto directo de las partes que propicie el entendimiento entre las mismas.

3.1. EN LA ETAPA DE CONCILIACION.

La conciliación como su nombre lo indica, es un proceso para dirimir conflictos por la vía pacífica. En tanto que institución humana, es probable que la conciliación sea tan antigua como el interés de los hombres para resolver pacíficamente sus conflictos, pues no hay duda de que viene empleándose desde tiempos inmemoriales para allanar las diferencias que surgen entre los individuos. Aplicada para mitigar desacuerdos graves que pueden llevar a la ruptura de relaciones bien establecidas.

La conciliación es un tipo de intervención a cargo de terceros encaminada a lograr la solución voluntaria de conflictos. Es una forma de intervención que se limita a inducir a las partes en el conflicto, a debatir sus diferencias y ayudarlas a presentar sus propias soluciones.

Puede definirse a la Conciliación "...como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo. Es un proceso de discusión racional y sistemática, con la ayuda de un conciliador, de todos los puntos de desacuerdo que oponen a las

partes en litigio" ... (25)

En el proceso laboral la conciliación posee una característica exclusiva y fundamental que lo distingue de otros procedimientos de solución de conflictos de trabajo; la flexibilidad. El conciliador no puede seguir siempre el mismo procedimiento, sino que debe adaptar su estrategia y sus métodos a las circunstancias propias de cada caso. Es probable ésta la razón por la que se afirma a veces que la conciliación es un arte, ya que en la práctica de la conciliación puede hablarse del arte de escuchar, del arte de formular preguntas, del arte de hacer las cosas en el momento más oportuno y, por encima de todo, del arte de la persuasión. También hay quienes consideran la conciliación un arte porque cada caso constituye un reto para el conciliador, ya que debe utilizar e idear técnicas adecuadas a las circunstancias y porque no hay dos conciliadores que aborden un conflicto de la misma manera.

El conciliador no tiene autoridad para imponer una solución a las partes; puede tratar únicamente de persuadirlas para que pasen por alto sus discrepancias y se avengan a un acuerdo. Es así como el Artículo 600 Pracción I de la Ley Federal del Trabajo establece "Las Juntas Federales de Conciliación, tienen las facultades y obligaciones siguientes:

(25) Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. La conciliación en los Conflictos de Trabajo, pág. 4.

1. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.

La Conciliación y la comparecencia personal de las partes.

La conciliación se ha revitalizado mediante la comparecencia personal de las partes, ya que se ha entendido no como una transacción sino como un reconocimiento de lo que en justicia corresponde a las partes: ya que así el tribunal tendrá un acercamiento directo a los hechos en virtud del diálogo de oralidad que contribuye a un proveyecto de resolución justa basada sobre los hechos de la litis.

Para ello es necesario evitar la presencia de aquellas personas como lo son: patrones, asesores y apoderados, ya que no son los directamente afectados por más que representen los intereses de alguna de las partes, sin que esto lesione alguna garantía constitucional en virtud de que no se trata de una etapa jurisdiccional, al respecto el Lic. Francisco Ramírez Fonseca nos dice "...Las personas pueden serlo físicas y naturales o jurídicas; y unas y otras quedan protegidas por las garantías individuales que consagra la Constitución"...(26)

(26) Lic. Ramírez Fonseca Francisco, Inconstitucionalidades y Contradicciones de las reformas de la Ley Federal del Trabajo, pág. 57.

La exigencia legal de que personalmente comparezcan -- los interesados, sin abogados, patronos, asesores o apoderados, tiende a que exista un contacto directo que propicie el avenimiento de las partes, porque son las que están en posibilidad inmediata y espontánea de atender la exhortación del Tribunal para resolver los intereses en pugna, ésto sin perjuicio de que, si llegaron a un convenio, los abogados o asesores puedan tener intervención para formularlo.

Esta exigencia legal de la presencia personal de los interesados, hace cuestionar quien deba comparecer cuando se trate de personas físicas, personas morales y los sindicatos.

Ningún sentido tendrá la exigencia de que las personas debieran concurrir personalmente a conciliar, si ésto no tuviera una consecuencia procesal. Este fué el espíritu del legislador que deriva de la exposición de motivos y la que claramente señala:

..."En la conciliación deben estar presentes el patrono, y el trabajador sin asesores ni apoderados; ésta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales. En el Derecho Social se antepone siempre el interés de la sociedad, a cualquier otro que pueda debatirse. La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses, evita que se entorpezca la producción y en general las actividades eco

nómicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide. - La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, porque de éste modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la junta.

Si las partes no concurren personalmente a la etapa de avenimiento con que se inicia la audiencia, entonces deberán hacerlo en la de litigio. Más que las consecuencias procesales que genera la ausencia del patrón o del trabajador, interesa al legislador procurar la solución de los conflictos -- por ésta vía de entendimiento, que se inspira en uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo"...(27).

Respecto a la presencia personal en la etapa de la conciliación cuando se trata del actor o del demandado sea un patrón o un trabajador, persona física. Como regla general deberán comparecer personalmente a la conciliación conforme lo dispone el Artículo 876 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo que establece "La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

1. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados".

(27) Casar y Flores Baltasar, Op Cit. Excepción de Mativos del 13 de Mayo de 1980.

11. Cuando el apoderado actúa como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en su circular de fecha 13 de junio de 1980, manifestó: "...cuando se trate de un apoderado, bastará con que acredite tener facultades, además de para pleitos y cobranzas, para actos de administración en el área laboral, en términos legales. O bien que se exhiba la constancia expedida por la empresa acreditando que es un funcionario que ejerce funciones de administración dentro de la misma, con facultades para concurrir a su nombre y representación en los conflictos laborales a la etapa conciliatoria así como celebrar los convenios que puedan derivarse de ella"...(29).

Con lo anteriormente expuesto es claro observar que la finalidad de la ley, es de que concurran a la etapa de conciliación, si se trata de personas morales, sus representantes con facultades de decisión para que puedan así llegar al arreglo conciliatorio ya que anteriormente los apoderados que comparecían carecían de facultades para celebrar transacciones con los trabajadores respectivos.

Cuando se trate de los Sindicatos. Si un sindicato es demandado, en la etapa conciliatoria, podrá comparecer por el efecto de su representación, misma que le otorga el personal de la

(29) Circular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de fecha 13 de junio de 1980.

(30) Circular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de fecha 13 de junio de 1980.

efectos de un laudo. Se impone a las partes la obligación de presentarse personalmente al período de demanda y excepciones, en caso de que no se hubiesen presentado a la etapa conciliatoria, o sea, que en el caso de no haber concurrido las partes a la conciliación, deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, significa que de no hacerlo así se les tiene por no comparecidos a la misma con los efectos jurídicos que señala el Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, ésto es, en el caso del actor se tendrá por reproducida su demanda y en el caso del demandado se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas puedan concurrir en los términos legales, los apoderados.

Las citadas disposiciones traen consigo la necesidad de interpretar lo que la Ley entiende por comparecencia personal, en la etapa conciliatoria y en el período de demanda y excepciones. Cuando se trata de personas físicas no existe problema de interpretación, pero no sucede lo mismo en lo referente a la representación de la persona moral en este caso debe entenderse que quien concurre en su nombre debe ser funcionario de la empresa o establecimiento, con poderes estatutarios suficientes para comparecer y de ser necesario presentarse por el Jefe del personal, en los términos de lo establecido en el artículo 879, existe una diferencia sustancial entre la conciliación y el período de demanda y excepciones, en la conciliación se requiere personalmente en el período de

liatorio y en el de demanda y excepciones. En el primero, - la Ley impone la ausencia de apoderados, asesores o abogados patronos, en el segundo no existe tal prohibición y, en consecuencia, las partes deberán presentarse personalmente sólo cuando no lo hayan hecho así en el período conciliatorio.

La falta de comparecencia personal, en el período de... demanda y excepciones, dará lugar a que se aplique lo dis-- puesto por el Artículo 879 de la Ley de la materia.

LA RECONVENCION

La reconvencción, es el procedimiento a seguir cuando - no comparece el actor personalmente a la etapa de demanda y_ excepciones (entendiéndose que no compareció personalmente a_ la etapa conciliatoria) en base a la fracción VII del Artícu_ lo 873 de la Ley de la materia el cual dispone "si el deman_ dado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inme_ diato, o bien a solicitud del mismo, la Junta acordará la - suspensión de la audiencia, señalando para su continuación_ una fecha dentro de los cinco días siguientes". Es decir si_ el actor no estima oportuno contestar de inmediato la recon_ vención, está facultado para solicitarle a la Junta la sus_ pensión de la audiencia, y es así como la Junta señalará pa_ ra la continuación de la audiencia una fecha dentro de los_ cinco días siguientes.

La reconvencción la hizo el los: actor con el objeto_ de que el demandado esté en posibilidad de preparar la res-

testación de la reconvencción, la cual es una contra-demanda_ de la misma manera sucede cuando el trabajador no ha comparecido personalmente a la etapa de demanda y excepciones, pues no estaría en posibilidad de preparar la contestación a la reconvencción, ya que se violaría la garantía de audiencia -- en su perjuicio, por lo que se le debe notificar personalmente al actor la fecha de la continuación de la audiencia, no siendo admisible que esa reconvencción la conteste de inmediato el apoderado del actor en ausencia del mismo, ya que éste quedaría en estado de indefensión, al no poder controvertir_ los hechos que se le imputan.

Con motivo de la suspensión de la audiencia, el actor_ puede comparecer a la nueva fecha señalada por medio de su apoderado mediante carta poder otorgada conforme al Artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo y en el caso de que resida fuera del lugar de la Junta que conoce el juicio, será mediante carta poder otorgada a dicha Junta, en los términos del Artículo 694 de la Ley invocada, la cual servirá para -- que lo represente ante cualquier autoridad del trabajo, como es en la continuación de la etapa de demanda y excepciones, en la cual el actor está facultado para comparecer por medio de su apoderado a contestar la reconvencción conforme al Artículo 692 fracción I de dicho ordenamiento, ya que no encuentra dentro de ninguno de los supuestos de la etapa concluyente.

3.3. EN LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

Principios Generales.

El nuevo Capítulo XII del Título Catorce, de la Ley Federal del Trabajo, derivado de la reforma vigente a partir del 1º de Mayo de 1980, se divide en varias secciones; la primera que da las reglas aplicables a las pruebas en general, y las otras restantes, que regula cada prueba en particular. Antes de la reforma, la Ley no señalaba de manera específica los medios probatorios, simplemente establecía el principio general de que las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, para contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad, según expresaba el Artículo 763 de la Ley anterior. En la actualidad el Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo establece el principio de que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho; y señala específicamente como medios probatorios los siguientes: confesional, documental, testimonial, pericial de inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotografías y en general todos los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Es así como el Capítulo XII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo va regulando de manera específica el ofrecimiento y admisión de los medios probatorios, y asimismo establece los principios de que las pruebas deben referirse exclusivamente a los hechos controvertidos cuando éstos no ha

yan sido confesados por las partes y de que las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por objeto probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos; la Ley faculta a la Junta para desechar aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada; asimismo, obliga a las partes a ofrecer las pruebas acompañadas de todos los medios necesarios para su desahogo. También encontramos en la nueva legislación de derecho procesal del trabajo, la obligación de toda autoridad o persona ajena al juicio, para aportar los hechos o documentos que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, cuando sean requeridas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Esta obligación a cargo de terceros proviene del principio general de que en el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo el interés es la sociedad, y no sólo los particulares, ya que el equilibrio de los factores de la producción depende de la comunidad.

Otra de las reformas más importantes en Derecho procesal del Trabajo la constituye, la obligación de la Junta, -- para eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando -- por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, así como a requerir al patrón para que -- exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene -- 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 realidad en estas

reformas no se trata de ayudar al trabajador o que la Junta se encuentra de su parte, sino que nace del principio de que quien tiene los elementos probatorios para verificar la realización de los hechos objeto de la litis, en un conflicto entre patrón y trabajador, no es aquel que presta sus servicios sino quien los recibe.

Los medios de prueba son ..."los instrumentos de que se vale el Órgano Jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad"...(29). Los procedimientos se constituyen ..."Por todas las actividades necesarias para comunicar al Órgano jurisdiccional con los medios de prueba"...(30). La Ley Federal del Trabajo regula en especial cada uno de los medios de prueba y es así como encontramos las pruebas en especial.

LAS PRUEBAS EN ESPECIAL.

LA CONFESIONAL.

Aquí existe el derecho de las partes para citar a su contraparte a absolver posiciones, tratándose de personas morales, la prueba deberá ser desahogada por su representante legal, o sea no lo podrá hacer el apoderado general o especial a nombre de la persona moral ya que éste no se encuentra vinculado directamente con la vida de la empresa; al respecto

(29) Lic. Ramírez Fonseca Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Pág. 83.

(30) *Ibidem*.

se han suscitado diversas interpretaciones respecto de quien es el representante legal y quien el apoderado general o especial, como ya se ha hecho notar en este trabajo al comentar la capacidad y la personalidad de las partes en el proceso laboral, vemos que la diferencia entre estas dos personas, la Ley Federal del Trabajo la establece en el ya citado Artículo 692, el cual establece que las partes podrán comparecer a juicio en forma legal o por conducto de apoderado legalmente autorizado. También nos señala que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite y que cuando el compareciente actúa como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; es así como en la nueva legislación laboral encontramos la diferencia que existe entre el representante legal y el apoderado legal de una persona moral; al respecto el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito señaló: "CONFESIONAL EN MATERIAL LABORAL, DEBE DESAHOGARSE POR CONDUCTO DEL ORGANISMO REPRESENTATIVO DE LA SOCIEDAD, SI EN TAL FORMA SE HIZO EL OFRECIMIENTO.- Cuando se ofrece la confesional de una sociedad anónima por conducto de la persona física que siendo órgano representativo de la misma tenga facultades bastantes para absolver posiciones es evidente que la prueba que ofrecida a cargo de la sociedad en su carácter de parte -

en el juicio laboral, por lo que debe desahogarse en los términos del inciso a) fracción VI del Artículo 760 de la Ley - Federal del Trabajo, precisamente en la forma propuesta y no por conducto de apoderado judicial, en virtud de que debe tomarse en consideración que como las personas morales evidentemente no tienen existencia física sino únicamente jurídica, tienen que actuar por conducto de sus órganos y como se pide que la confesional se rinda por conducto del órgano, la parte oferente tiene derecho a que así se admita y desahogue, - atendiendo al verdadero sentido del precepto legal citado que es el que los directamente interesados, sean los que rindan su declaración en el juicio por ser quienes dada la vinculación existente en la relación de trabajo conocen las características de ésta."

De lo anterior se deriva que cuando la Ley señala que la prueba confesional de la persona moral debe producirse a través de su representante legal, por tal debe entenderse -- aquel que conforme a los estatutos de la sociedad de que se trate tenga la representación de dicha persona y las facultades necesarias para comprometerla y no el apoderado al que no le haya otorgado poder suficiente para absolver posiciones - siendo persona ajena a la estructura de la empresa.

En la antigua disposición sólo se exigía que los hechos de que se trata la prueba fueran propios de los absolventes, para tener derecho a citarlos a absolver posiciones,

En cambio, la nueva legislación expresamente se refiere a hechos que dieron origen al conflicto y se les han atribuido en la demanda o contestación o sea, que no basta la presunción de que tales hechos sean propios, sino que se requiere que los mismos hayan sido señalados como tales en el propio escrito de demanda lo que evita que exista abuso en la citación, ya que a veces solían ser citadas personas que en realidad no habían tenido ingerencia directa en los hechos narrados en la demanda o en la contestación de la misma.

LA DOCUMENTAL.

Desde el punto de vista jurídico el documento es considerado como "...el objeto material en el cual por escritura o gráficamente, consta o se significa un hecho"...(31) Antes de las reformas procesales de 1980 no existía ninguna regla expresa para definir la calidad probatoria de los documentos exhibidos en el procedimiento ahora el capítulo XII del Título catorce, en su sección Tercera nos dice: Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública y los que expida en ejercicio de sus funciones; asimismo establece el principio de que harán fe en el juicio aquellos documentos expedidos por las autoridades de la federación, de los estados, del Distrito Federal o de los municipios, sin necesidad de legislación, enargando a la autoridad que los redaba directamente,

(31) Lic. Ramírez González Escobedo. Op. Cit. pág. 86.

y cuando uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, da oportunidad a la contraparte de exigir que tales copias certificadas se adicionen con lo que estime conducente del mismo documento.

En cuanto a los documentos privados, la Ley los define como aquellos que no reúnen las condiciones previstas para los documentos públicos, éstos documentos se deben de presentar por la parte oferente que los tenga en su poder y, si son objetados, deberán dejarse en autos y no podrán ser devueltos dejando copia, sino hasta su perfeccionamiento, si el documento se encuentra en poder de un tercero, el mismo está obligado a exhibirlo, si tal documento fuera objetado, deberá ser ratificado en su contenido y firmado por el suscriptor, deberá ser citado en los términos de la ley y será motivo de su comparecencia que la contraparte le formule las preguntas que estime precedentes en relación con los hechos contenidos en el documento. Cuando una copia simple es objetada, se establece la presunción de la existencia del documento original y cuando es objetada procede ordenar el cotejo siempre y cuando se haya ofrecido en esa forma.

La Ley Federal del Trabajo nos dice que será autor de un documento privado el que lo suscribe, y señala que la suscripción hace plena fé de la formulación del documento cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital, ---

excepto en los casos en que el contenido no se reputa proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea. Asimismo, establece que cuando se trate de documentos públicos que contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, tales documentos sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento y que, por tanto, son evidencias en contra de quienes la hicieron.

Cuando un documento se objeta en cuanto a la autenticidad de su contenido, firma o huella digital, la ley dispone que las partes podrán ofrecer pruebas, con respecto a las objeciones, las que se recibirán en la audiencia de desahogo de pruebas y concluida la audiencia de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sólo se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Cuando un documento proviene del extranjero, se deberán presentar debidamente legalizados por autoridades diplomáticas o consulares, de conformidad con las disposiciones de las leyes relativas, si se encuentran en idioma extranjero, deberán acompañarse de su traducción y la Junta de Oficio designará un traductor oficial, que haga la traducción en un término de cinco días.

TESTIMONIAL

En la reforma procesal, respecto al ofrecimiento y recepción de la prueba, existe la restricción de ofrecer un má-

ximo de tres testigos; asimismo establece que, cuando el tes- tigo radique fuera del lugar del domicilio de la Junta, el - oferente tendrá la obligación de acompañar por escrito el in- terrogatorio correspondiente, bajo pena de declarar desierta la prueba; el interrogatorio deberá ponerse a disposición de las contrapartes, para que formulen sus preguntas y cuando - el testigo sea alto funcionario público, la Junta podrá a su juicio, solicitar mediante oficio la rendición de la misma.

En el desahogo de la prueba testimonial si los testi- gos no llevan su identificación respectiva, de todas maneras se recibirá la prueba pero se le(s) darán tres días hábiles_ a fin de que presenten los elementos suficientes para su --- identificación.

Asimismo, en el desahogo de la prueba testimonial, las partes formularán sus preguntas en forma oral y el interroga- torio será directo, la Junta calificará las preguntas y dese- chará aquellas que no tengan relación directa con el asunto_ que se está tratando así como las que ya se hayan hecho con_ anterioridad al mismo testigo deponente. La Ley faculta a - la Junta para que a su vez interroge directamente al testi- go cuando lo juzgue conveniente, en caso de que el testigo - no sepa leer el secretario de la Junta tiene la obligación - de leerle su declaración antes de que imprima su huella digi- tal.

Es así como podemos decir que testigo ... "es toda per-

sona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y - que no es parte en el juicio respectivo"...(32).

PERICIAL

En la prueba pericial se exige que los peritos tengan conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre la cual debe versar el dictamen, si la profesión o el arte están legalmente reglamentados, existe la obligación de acreditar que se está autorizado para ejercer la profesión de que se trate conforme a la disposición correspondiente. Se establece la obligación para las partes, de que al ofrecer la prueba se indique la materia de la misma y se exhiba el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes. La Junta queda autorizada para designar el perito que le corresponda al trabajador si éste no hiciere el nombramiento o si designándolo éste no presentare su dictamen y cuando el trabajador lo solicite por no poder cubrir los honorarios del perito que él designó.

INSPECCION

La prueba de inspección, no se encontraba reglamentada antes de la reforma, el Artículo 817 dispone que la parte que ofrezca tal prueba "deberá precisar el objeto materia de la misma; los períodos que abarcará y los objetos o documentos que deben ser examinados. Al ofrecer la prueba, deberá

(32) Libro de Trabajo, Tomo de Francisco, "no. 1" pág. 89.

hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma". Esta disposición trata de evitar el que se tenga por finalidad verificar, que no existe algún documento o algún asiento en un libro, -- que es una forma de contradecir de manera negativa los hechos controvertidos y en aportar formalmente una prueba que no es suficiente para verificar la realización de los hechos cuya controversia se ventila.

Admitida la prueba por la Junta, se señalará día y hora para su desahogo, el Artículo 829 establece reglas rígidas -- las cuales son que el Actuario se ciña estrictamente a lo ordenado por la Junta, requiera que se le pongan a la vista los documentos u objetos que deban inspeccionarse, aunque las partes pueden conforme a tal disposición concurrir a la diligencia y formular las objeciones u observaciones pertinentes, é stas sólo, se asentarán en el acta, que deberá ser firmada por todos los que intervengan en la diligencia, la cual se agregará en el expediente, previa razón en autos.

PRESUNCIONAL

El Artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo define a la presunción como la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la existencia de otro desconocido. La Ley distingue entre presunción legal, que es cuando la misma establece expresamente, y presunción humana, que es cuando de un hecho debidamente probado, se de----

duce lógicamente otro que es consecuencia de aquél. Y determina que quien tiene en su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda y que las -- presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario.- Asimismo, obliga a las partes, al ofrecer la prueba presuncional, a expresar en que consiste la presunción y lo que se pretende acreditar con la misma.

INSTRUMENTAL

Es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente formado con motivo del juicio, aquí la Junta tiene la --- obligación de considerarlas, lo que significa que aunque las partes no se refieran a tales actuaciones, éstas son evidencias que deben tomarse en cuenta al dictarse el Laudo.

Es así como llegamos a la conclusión que en el caso de las personas morales, quien debe comparecer a la etapa de -- conciliación como a absorber la prueba confesional es el representante legal de la empresa, con facultades suficientes_ y expresas para tomar decisiones, por ser la persona que se encuentra íntimamente ligada con la vida de la misma.

C A P I T U L O I V

CRITERIOS ADOPTADOS POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

4.1. Criterios adoptados por los Tribunales de Amparo

CAPITULO IV

CRITERIOS ADOPTADOS POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE

El acreditamiento de la personalidad ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, después de las reformas a la Ley Federal del Trabajo en Mayo de 1980, fué uno de los temas a tratar en la V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en la ciudad de Hermosillo del 1º al 4 de Julio de 1980, en la cual se dijo que la comparecencia personal de las partes ante la autoridad, sin asesores, permitiría que tramitaran los juicios laborales con un entendimiento directo entre las partes, con el objeto de lograr la conciliación entre las mismas, siendo ésta etapa previa a la jurisdicción del, la cual implica concordar, y poner de acuerdo al empleador y al trabajador, respecto a una controversia, a fin de que se llegue a un convenio satisfactorio a los intereses en juego, pero no en vía de transacción, sino como una actitud conciliadora, para darle al trabajador lo que le corresponda.

La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; evita que intersepca la producción y en general las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolida. Y por ello que se impuso la presencia física de las partes

sin asesores o apoderados, ya que no son los directamente afectados y no se encuentran dentro de la vida de la empresa y de este modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de las Juntas.

Ahora bien, cuando las partes comparezcan personalmente a la etapa conciliatoria, ya no se hace necesaria la presencia física de los interesados en la subsecuente etapa de demanda y excepciones, más si no comparecen a la etapa conciliatoria deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones sin abogados patronos, asesores o apoderados, ya que como lo señaló la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en su circular número 3-C, la finalidad de la ley es de que concurren personalmente las partes a la conciliación cuando se trate de personas físicas y si se trata de personas morales mediante representante con facultades de decisión para llegar a un arreglo conciliatorio.

Por lo anteriormente expuesto es que el legislador buscó una sanción de carácter procesal en el sentido de que si las partes no concurren a la etapa de conciliación ni a la de demanda y excepciones, se les aplicará lo dispuesto en el Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que al actor se le tendrá por reproducida su demanda y al demandado se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y recepción

de pruebas, pueda concurrir en los términos legales, el apoderado. Y ésto es así ya que ningún sentido tendría la exigencia de que las partes concurren personalmente a conciliar, si ésto no tuviera una consecuencia procesal, ya que anteriormente la etapa conciliatoria había sido hasta cierto punto inoperante, pues en la comparecencia de los simples apoderados para pleitos y cobranzas, carecían los mismos de facultades para celebrar convenios.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, han adoptado - criterios al respecto y es así como señalan:

Cuando se trate de la comparecencia de personas físicas, como regla general deberán comparecer personalmente a la conciliación conforme a lo dispuesto por el Artículo 876 Fracciones I y VI de la Ley Federal del Trabajo, ya que de no hacerlo se producirán los efectos jurídicos previstos en el Artículo 879 último párrafo del citado ordenamiento.

Cuando se trata de la comparecencia de las personas morales: la misma se logrará únicamente mediante un representante legal apoderado con Testimonio Notarial que especifique -- que tienen facultades suficientes para conciliar y tomar decisiones que obliguen a su mandante, en caso de llegar a un -- arreglo, toda vez que si carecen de dichas formalidades no podrán intervenir en la conciliación, es decir, cuando se trate de un apoderado bastará con que acredite tener facultades además de para pleitos y cobranzas para actos de administración.

en el área laboral, en términos legales o bien, que exhiba la constancia expedida por la empresa acreditando que es un funcionario que ejerce funciones de administración dentro de la misma con facultades para concurrir a su nombre y representación en los conflictos laborales a la etapa conciliatoria y celebrar los convenios que puedan derivarse de ella, sin perjuicio de que en la etapa de demanda y excepciones y demás secuencias procesales, comparezca el apoderado para pleitos y cobranzas, que puede ser el mismo funcionario u otro apoderado con testimonio notarial.

Cuando se trate de la comparecencia de los sindicatos, podrá comparecer con fundamento en los Artículos 692 fracción VI y 693 de la Ley Federal del Trabajo, por conducto de apoderado, quien acreditará su personalidad con la copia certificada de la constancia del registro del mismo y de la directiva ante la autoridad competente y con la carta poder otorgada por el secretario general de la organización de acuerdo con los estatutos, toda vez que los sindicatos, como personas morales, no pueden equipararse a los patrones respecto a su situación en el juicio, ya que el interés social que representan atañe a los trabajadores individualizados.

El criterio que han adoptado las Juntas de Conciliación y Arbitraje resulta ser el más acertado, pues si se trata de un apoderado deberá tener facultades para actos de administración aunque sean limitadas al área laboral, lo que facilita otorgar esa representación y si se trata de funcionarios ---

de la empresa, propicia su concurrencia con una constancia de la misma, para atender la urgencia del caso, en la inteligencia de que sus apoderados para pleitos y cobranzas asuman su intervención en el juicio en las etapas subsecuentes del procedimiento. Esta solución fué propuesta por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje Lic. Arturo Ruiz de Chávez en la circular de fecha 13 de junio de 1980, y debe de ser tomada en cuenta para las nuevas reformas a la Ley Federal del Trabajo, toda vez que si no se cumple con lo ordenado en la ley, se tiene la solución al problema del acreditamiento de la personalidad de las partes en el proceso laboral evitando se cometan más errores y confusiones sobre la representación legal de las personas morales.

4.1 CRITERIOS ADOPTADOS POR LOS TRIBUNALES DE AMPARO.

Por lo anteriormente expuesto en el transcurso de éste trabajo, considero que el legislador de 1980, fué oportuno en lo referente a la reforma sobre el acreditamiento de la personalidad de las partes en el procedimiento laboral, pero en lo referente al acreditamiento de la personalidad de las personas morales debió de haber sido más explícito, ya que la interpretación de la ley es muy basta, pues tanto los abogados patronales, como los Tribunales del trabajo han adoptado criterios distintos y es por esto que a la fecha no existe Jurisprudencia alguna al respecto.

A continuación haré mención de dos juicios de amparo indirectos interpuestos ante el H. JUZGADO DE DISTRITO EN EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA DE TRABAJO, en los que en uno de

ellos LA JUSTICIA DE LA UNION AMPARA Y PROTEGE AL QUEJOSO, y en el otro LA JUSTICIA DE LA UNION NO AMPARA NI PROTEGE AL QUEJOSO, habiendo sido el acto reclamado acuerdos dictados dentro de la etapa de demanda y excepciones en la que se dió por contestada la demanda en sentido afirmativo, o sea fue el mismo acto reclamado y la misma autoridad la señalada como responsable.

En el juicio de amparo número 353/980, promovido por Ferrocarriles Nacionales de México contra actos de la Junta Especial Número Uno se dictó la siguiente resolución:

Por escrito presentado el 3 de octubre de 1980, Ferrocarriles Nacionales de México, ocurrió ante el C. Juez de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, en demanda de amparo contra actos de la Junta Especial Número Uno de la Federal de Conciliación y Arbitraje, consistentes en los acuerdos que dictó el 11 de septiembre de 1980 en el Juicio Laboral 201/80 bis, en los que estimó que no había comparecido personalmente la hoy quejosa a la etapa de demanda y excepciones, por lo que decidió tener por contestada la demanda en el sentido afirmativo; en consecuencia por auto de 23 de Octubre de 1980, se admitió la demanda en sus términos, se solicitó informe justificado a la autoridad señalada como responsable, se dió aviso a la superioridad y al Agente del Ministerio Público Federal de la adscripción para la intervención que legalmente le corresponde y se citó a las partes

para la celebración de la Audiencia Constitucional, y celebrada ésta el C. Juez de Distrito fundó su resolución en las siguientes consideraciones:

No le asiste la razón a la empresa quejosa al aducir - que la Junta del conocimiento incurrió en inexacta aplicación de los Artículos 875, 876, 878, 879 de la Ley Federal - del Trabajo y en especial el segundo de ellos en su Fracción VI, puesto que conforme al mismo, si las partes no concurren a la etapa de conciliación, se les tendrá por inconformes -- con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la -- etapa de demanda y excepciones, debiendo entenderse que la -- comparecencia a esta etapa de existir inasistencia a la conciliación, será igualmente sin abogados patronos, asesores o apoderados, como se consigna expresamente en la fracción I - del precepto en cita, referente a la primera parte de la audiencia, ya que el propósito del legislador en ambas etapas -- fue el de lograr la conciliación, al expresar que el Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes para obtener la conciliación y si éstas persistieran en su actitud -- dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

Asímismo, de la exposición de motivos referente a las -- reformas procesales de la Ley Federal del Trabajo, se desprende de que la finalidad de promover la conciliación es la de abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses, -- evitando que se entorpezca la producción y en general las ac

tividades económicas; precisándose que más que las consecuencias procesales que genera la ausencia del patrón o del trabajador si no comparecen personalmente a la etapa del litigio dada su inasistencia al período del avenimiento, interesa al legislador procurar la solución de los conflictos por la vía del entendimiento.

En tal virtud, teniendo presente que básicamente interesa al legislador obtener, se concluyan los conflictos por la vía señalada, se insiste que el término "personalmente" empleado en el Artículo 876 Fracción VI de la Ley Laboral, debe de entenderse como reiteración de concurrir a la etapa de demanda y excepciones en forma directa y no por conducto de apoderado, pues es más factible lograr la solución del conflicto si comparecen personalmente las partes involucradas en el mismo, ya que actuarán en forma más espontánea aceptando o rechazando lo que se les proponga.

En este orden de ideas es claro que por los propósitos conciliatorios propuestos por el legislador, la comparecencia de las personas físicas a la etapa de demanda y excepciones debe ser directa, esto es mediante su presencia misma y tratándose de personas morales, como en el presente caso, atento a lo dispuesto por el Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, deben de hacerlo por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón, para en virtud de las actividades que desarrollan

dentro de la empresa pueden haber dado origen al conflicto o por lo menos se encuentran en conocimiento directo del mismo y por ende si son idóneas para lograr el fin de impulsar, de manera efectiva y real la conciliación de las partes, ya que pueden acudir a las Juntas con todos los elementos adecuados para tal objeto.

Ahora bien de la fotocopia certificada relativa a la resolución que contienen los acuerdos reclamados se advierte que la autoridad responsable debido a la falta de comparecencia de las partes en forma personal a las etapas de conciliación y de demanda y excepciones tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, ya que la empresa demandada compareció por conducto de apoderado, hecho que se infiere de la propia acta y en estas condiciones independientemente de que la empresa ahora quejosa en los términos del Artículo 692 de la Ley Laboral se haya apersonado en la etapa de demanda y excepciones por conducto de apoderado, lo cierto es que dicho precepto sólo tiene aplicación, cuando las partes comparecen personalmente, a la etapa de conciliación, lo cual no ocurrió en el presente caso, ya que quien compareció por la demandada fué un apoderado general para pleitos y cobranzas, que acreditó dicho carácter con testimonio de poder notarial y en virtud de que el demandado no compareció personalmente al período de demanda y excepciones, se dió el supuesto previsto en el Artículo 879 segundo párrafo de la Ley Laboral, motivo por el cual es correcto que la Junta haya tenido por

contestada la demanda en sentido afirmativo y que únicamente aceptará las pruebas de la empresa tendientes a lograr probar los extremos a que se refiere esta última disposición legal.

Consecuentemente, el Juzgado de Distrito procedió a NEGAR a la empresa demandada el Amparo y Protección de la Justicia Federal, fundándose en los Artículos 76 al 78, 115 y demás relativos de la Ley de Amparo.

Del juicio de amparo anteriormente mencionado, se desprende que la Junta responsable si actuó conforme a derecho, ya que como el mismo juzgado lo señala el término "personalmente" que señala el Artículo 876 Fracción VI de la Ley Laboral no sólo es aplicable al caso en la etapa conciliatoria, ya que si no se concurrió a la misma, deberán de presentarse personalmente las partes a la subsecuente etapa de demanda y excepciones ya que así se podría lograr un acuerdo conciliatorio entre las mismas.

Por lo anteriormente expuesto haré mención al siguiente Juicio de Amparo del cual se denotan los criterios tan distintos y contrarios en que ha incurrido el Juzgado de Distrito.

En el Juicio de Amparo número 94/980, promovido por Ferrocarriles Nacionales de México, se dictó la siguiente resolución:

Por escrito presentado el 9 de Julio de 1980, Ferrocarriles Nacionales de México, promovió el presente juicio de amparo.

rriles Nacionales de México por conducto de su apoderado, --
 ocurrió ante el C. Juez de Distrito en el Distrito Federal -
 en Materia de Trabajo, en demanda de amparo contra actos de_
 la Junta Especial número Uno de la Federal de Conciliación y
 Arbitraje, consistentes en los acuerdos que dictó el 24 de -
 Junio de 1980 en el Juicio Laboral 245/80 promovido por el -
 hoy tercero perjudicado en contra de la quejosa, en los que_
 estimó que no había comparecido ésta a la etapa de demanda y
 excepciones por lo que decidió tener por contestada la deman_
 da en sentido afirmativo.

Por auto de fecha 17 de Julio de 1980, se admitió la -
 demanda, se registró el juicio se cursaron los aviso de ini-
 cio a la autoridad superior, se solicitó el informe justifi-
 cado a la autoridad señalada como responsable y se citó a --
 las partes para la celebración de la Audiencia Constitucio-
 nal, y celebrada ésta el C. Juez de Distrito fundó su resolu-
 ción en las siguientes consideraciones:

Son substancialmente fundados los conceptos de viola-
 ción invocados por la quejosa, en relación a la inexacta ---
 aplicación en perjuicio de la parte final de la Fracción VI_
 del Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, en dichos --
 conceptos de violación la quejosa invocó que la Junta Respon-
 sable incurrió en inexacta aplicación de los Artículos 692 -
 875, 876, 878, y 879 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora -
 bien, en el acto reclamado la junta responsable estimó que -
 la quejosa no había comparecido personalmente a la etapa de_

demanda y excepciones negándose a reconocer personalmente a los apoderados de la quejosa y teniendo en consecuencia por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; reconociendo sin embargo dicha personalidad en la diversa etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Le asiste la razón a la quejosa al señalar que se violó en su perjuicio derechos procesales toda vez que el precepto en el cual pretendió fundarse la Junta Responsable, es decir el Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, no puede desvincularse jurídicamente del diverso 692 de la misma Ley.

El Artículo 876 de la Ley de la Materia dispone que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente y se agrega sin abogados patronos, asesores o apoderados --- (Fracción I), pero esta prohibición referente a apoderados ya no se estableció por el legislador para la diversa etapa de demanda y excepciones según puede constatarse de la letra de la parte final de la fracción II del citado precepto, donde sólo se ordena que las partes deberán presentarse personalmente.

Le asiste la razón a la quejosa cuando sostiene que esa presentación personal se encuentra relacionada en el caso con lo dispuesto en el Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, donde claramente se estableció que las partes están facultadas para comparecer a juicio es decir, ya cuando la -

la Junta ejerce función de órgano jurisdiccional como lo es la etapa de demanda y excepciones, bien en forma directa o bien por conducto de apoderado, señalando a la vez el citado Artículo 692 las reglas para acreditar la personalidad del apoderado. Ni siquiera puede decirse que la interpretación sostenida por la Junta responsable quede amparada por el Artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, pues al no admitir que en la etapa de demanda y excepciones las partes comparezcan por conducto de apoderado, priva por igual tanto al patrón como al trabajador de encontrarse asesorados, lo que les impide beneficiar a la parte obrera, la perjudica.

En forma reiterada la quejosa alega que sus apoderados fueron designados conforme a las formalidades requeridas por la propia Ley y que la Junta responsable se desentendió de examinarlo aduciendo igualmente que la responsable únicamente reconoció la personalidad de sus apoderados en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y por ello, sólo para los efectos del párrafo final del Artículo 879 de la Ley Laboral, como consecuencia de haber tenido por contestada indebidamente la demanda en sentido afirmativo.

Consecuentemente al no reconocer la Junta responsable la personalidad de los apoderados de la quejosa en la etapa de demanda y excepciones y establecer que dicha empresa no compareció personalmente, infringió por falta de aplicación el Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, la que

a su vez la llevó a tener por contestada la demanda en sentido afirmativo y a restringir el derecho probatorio de la empresa quejosa en términos del párrafo final del Artículo 879 de la Ley de la materia, que consecuentemente fue inexactamente aplicado.

Con ello la Junta Responsable violó las garantías individuales que señala la quejosa a quien, por la misma razón se impone conceder el Amparo y Protección de la Justicia de la Unión para el efecto de que la Junta Responsable deje insubsistentes los acuerdos reclamados reponga el procedimiento a partir del juicio de la etapa de demanda y excepciones citando previamente a las partes y, ajustándose a los lineamientos expuestos en el cuerpo de este considerando, tenga por presentados personalmente a las partes en la etapa mencionada, por conducto de sus respectivos apoderados, en acatamiento a lo dispuesto por el Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo y continúe el desarrollo de la citada etapa de la audiencia, en los términos de los Artículos 878 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo expuesto y fundado y con apoyo además en los Artículos 26, 27, 28, 80, 155 y 193 de la Ley de Amparo y 43 - Bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Juzgado de Distrito resolvió:

Amparando y protegiendo a Ferrocarriles Nacionales de México, contra actos que se reclamaron de la Junta Especial

Número Uno de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo anteriormente expuesto, es claro que aún el Juzgado de Distrito en el Distrito Federal en Materia de Trabajo, todavía no encuentra una respuesta clara y precisa por lo que respecta al acreditamiento de la personalidad, ya que no ha tomado en cuenta que dada la naturaleza propia del Derecho del Trabajo, la intención del legislador al reformar la Ley en forma substancial en su aspecto procesal siendo un regulador de las relaciones entre el capital y el trabajo -- fue que los principios de publicidad, inmediatéz, sencillez y oralidad se cumplieran claramente y ésto se logra con la presencia física de las partes en el Conflicto Laboral y sobre todo en la etapa conciliatoria y es por eso que el Artículo 876 Fracción I establece que en la etapa de conciliación las partes comparecerán personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados ya que como lo señala la exposición de motivos de las reformas procesales del 1º de Mayo de 1980, se deben de acentuar los principios de oralidad e inmediatéz vinculados generalmente. En la realidad ningún sistema es puramente oral o escrito, pero en el procedimiento laboral debe de predominar la oralidad e inmediatéz ya que los mismos simplifican el curso de los juicios.

Es cierto que el juicio arbitral se inicia en la etapa de demanda y excepciones, ya que aquí las Juntas ejercen funciones jurisdiccionales, más no pueden irse por separado --

las Fracciones I y VI de la Ley Federal del Trabajo ya que son complementarios, pues la ausencia de las partes haría nugatoria la reforma de la Ley Federal del Trabajo concerniente a la etapa conciliatoria, así como la intención del legislador ya que el procedimiento laboral seguiría siendo formalista y donde la verdad y la realidad del caso nunca saldría a relucir por la falta de presencia física de las partes a la etapa de demanda y excepciones cuando no han concurrido a la etapa conciliatoria como expresamente lo dispone el Artículo 876 Fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, es decir hay un mandamiento claro ya que independientemente de que en la etapa de demanda y excepciones pueden estar asesoradas las partes por abogados o apoderados, esto sería si ya comparecieron a la etapa conciliatoria sin éstos últimos, ya que de lo contrario el legislador impuso una sanción procesal establecida en el Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, esto por no haber comparecido personalmente ni a la etapa conciliatoria ni a la de demanda y excepciones, ya que como lo señalé anteriormente el término personalmente significa que las partes deben concurrir directamente a la etapa de demanda y excepciones, si no lo hicieron a la etapa conciliatoria y no representados por un apoderado toda vez que el Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo establece que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, y únicamente se puede considerarse aplicable este precepto legal cuando se ha satisfecho el requisito previo que categóricamente impone

la Ley a las partes o sea de concurrir personalmente a la etapa de conciliación y en caso de no haberlo hecho así, de concurrir personalmente a la etapa de demanda y excepciones, es decir el Artículo 692 de la Ley Laboral prevee la situación en el aspecto de que la autoridad laboral ya no funje como promotora de la conciliación, sino cuando ejerce funciones jurisdiccionales o sea contempla la comparecencia de las personas involucradas en el juicio, en cambio el ya citado Artículo 876 Fracción I y VI de la Ley Federal del Trabajo, impone la carga de comparecer en forma personal con el único fin de propiciar la conciliación de manera más amplia y efectiva, exigiendo exclusivamente para este efecto la presencia directa de las personas involucradas en el conflicto, y es por esto que el legislador impuso una sanción procesal prevista en el Artículo 879 de la ley de la materia, por el cual señala que a causa de la no comparecencia personal de las partes ni a la etapa conciliatoria ni a la de demanda y excepciones, en el caso del actor se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito y en el caso del demandado se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda pudiendo concurrir en los términos legales su apoderado para pleitos y cobranzas, ya que las partes en cualquier asunto litigioso pueden ser asesorado o repres-

sentados en juicio por sus respectivos apoderados en calidad_
de mandatarios.

CONCLUSIONES

C O N C L U S I O N E S

1. Es necesario que en la Ley Federal del Trabajo se esclarezca la naturaleza de las dos figuras jurídicas que son el representante legal y el apoderado.
2. Una de las reformas procesales de 1980 más controvertida para el sector patronal, ha sido la comparecencia personal de las personas morales.
3. La representación en el derecho del trabajo es una de las figuras más importantes, ya que al trabajador le permite asesorarse de personas que defiendan con sabiduría sus intereses y al patrón además de estar asesorado le permite delegar sus funciones y así actuar en distintos lugares al mismo tiempo.
4. Antes de la reforma procesal de 1980 la etapa conciliatoria resultaba inoperante ya que quienes acudían a ella eran simples apoderados para pleitos y cobranzas y carecían de facultades para celebrar convenios y resolver los conflictos.
5. Es necesario que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la etapa de la conciliación, se cumpla con la comparecencia personal de las partes, ya que es la única manera de poder procurar un arreglo conveniente entre las mismas.
6. Hay que tomar en cuenta que las personas morales a diferencia de las personas físicas deben comparecer ante las Jun-

tas de Conciliación y Arbitraje, en la etapa conciliatoria por medio de su representante legal, que se encuentra íntimamente ligado con la vida de las empresas.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben exigir que -- los representantes legales de las personas morales acrediten su personalidad mediante testimonio notarial de la empresa que los acredite como funcionarios con facultades de decisión en la misma para lograr así un arreglo conciliatorio.

Hay que distinguir entre lo dispuesto por el Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo que establece una regla general sobre la personalidad, conforme a la cual las partes tienen la opción de acudir a las etapas procesales personalmente o haciéndose representar por otro, y lo ordenado por el Artículo 876 Fracción I, que es la regla específica, conforme a la cual las partes deben comparecer personalmente a la conciliación en la que todavía no se está en juicio y en caso de no hacerlo así, deberán acudir personalmente a la primera etapa de litigio o sea a la de demanda y excepciones.

9. Es necesario que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se concientice a los funcionarios públicos sobre la conciliación y la forma más adecuada para tratar de lograrla entre las partes.

10. Toda vez que la conciliación tiene como finalidad abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses, la -- ausencia personal de las partes en la siguiente etapa, o -- sea en la de demanda y excepciones, trae como consecuencia procesal que al actor se le tenga por reproducida su deman_ da y al demandado por contestada la misma en sentido afir_ mativo.
11. Hay que tomar en cuenta que una vez que se concluya la eta_ pa conciliatoria, si las partes se presentaron directamen_ te, podrán comparecer a las subsecuentes etapas por medio_ de su apoderado legal para pleitos y cobranzas el cual --- acreditará su personalidad, ya sea con el testimonio nota_ rial de la empresa o carta poder firmada por dos testigos.
12. En la prueba confesional, tratándose de personas morales, -- es necesario que la misma sea desahogada por conducto del_ representante legal ya que el apoderado no conoce las ca_ racterísticas de la relación de trabajo ni es el directa_ mente afectado, aún cuando pueden coincidir en la misma -- persona ambas calidades.
13. Los sindicatos representan un interés profesional que ata_ ñe a los trabajadores, por lo que podrán comparecer ante -- la autoridad competente por conducto de apoderado.
14. Es menester de los altos tribunales dictar jurisprudencia_ sobre el acreditamiento de la personalidad de las partes -- en el procedimiento laboral, para evitar los grandes pro--

blemas que se han suscitado entre los litigantes en la materia y los tribunales del trabajo.

15. La solución más adecuada al problema del acreditamiento de la personalidad de las partes en el procedimiento laboral es que cuando comparezca el apoderado acredite tener facultades para actos de administración dentro de la empresa -- aunque sean limitadas al área laboral, con facultades para llegar a un arreglo conciliatorio, y si se trata de funcionarios de la misma la acrediten con la constancia respectiva.

BIBLIOGRAFIA

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ALCALA NICETO, ZAMORA Y CASTILLO. Proceso Autocomposiciones y autodefensa. Segunda Edición, Textos Universitarios U.N.A.M. México, 1970.
- 2.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Primera Edición, Editorial Trillas. México, 1982.
- 3.- CERVANTES CAMPOS PEDRO. Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral. Editorial Talleres Gráficos de la Nación, INET. México, 1981.
- 4.- DAVALOS MORALES JOSE. Apuntes del Primer Curso de Derecho del Trabajo. Tomos I, II, III. U.N.A.M. México, 1980.
- 5.- DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomos I y II. Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1981.
- 6.- DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1980.
- 7.- GOMEZ GOTTSCHALK Y MERMUDEZ. Curso de Derecho de Trabajo. Tomos I y II. Séptima Edición en Español, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, 1979.
- 8.- GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Onceava Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1980.
- 9.- PALLARES EDUARDO. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Novena Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1976.
- 10.- PALLARES EDUARDO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II. Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1979.

- 11.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO LIC. Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Segunda Edición, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, S. A. México, 1981.
- 12.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO LIC. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Segunda Edición, Editorial Trillas. México, 1982.
- 13.- RUIZ DE CHAVEZ ARTURO. El Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Popular de los Trabajadores. México, 1979.
- 14.- TAPIA ARANDA ENRIQUE. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición, Editorial Velux, S. A. México, 1978.

FUENTES LEGISLATIVAS

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.-- Sexagésima Novena Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1981.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Trueba Urbina Alberto. Cuadragésima Segunda Edición, actualizada. Editorial Porrúa, S. A. México, 1980.
- 3.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. Cavazos Flores Baltazar. Onceava Edición, Editorial Trillas. México, 1982.

OTRAS FUENTES

- 1.- CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.-

O.I.T. Primera Edición, Ginebra, 1981.

- 2.- CRITERIOS PROCESALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 1981.
- 3.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Tomo XXI. Editorial Bibliográfica Argentina, S.R.L. Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968.
- 4.- GACETA LABORAL NUMERO 25. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Editorial Talleres Gráficos de la Nación. México, Enero, Febrero y Marzo de 1980.
- 5.- LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO. O.I.T. Primera Edición, Ginebra, 1974.
- 6.- MEMORIA Y REUNION NACIONAL DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Coordinación Nacional Permanente de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Hermosillo, Son., lo. al 4 de Junio de 1980. México, 1980.
- 7.- PONENCIA VI REUNION NACIONAL DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Coordinación Nacional Permanente de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Oaxaca, Oax., 22 al 25 de Junio de 1981. México, 1981.
- 8.- RESEÑA Y CONCLUSIONES V REUNION NACIONAL DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Editorial Popular de los Trabajadores. México, 1980.
- 9.- RESEÑA Y CONCLUSIONES VI REUNION NACIONAL DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Editorial Popular de los Trabajadores. México, 1981.

10.- TEMARIO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ACTUALIZADO SOBRE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL PRIMERO DE MAYO DE 1980. Coordinación Nacional Permanente de Juntas de Conciliación y Arbitraje. México, 1980.

