

20/122



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**La Personalidad en las Reformas Procesales
de 1980**

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

MA. ALEJANDRA FLORES FLORES



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

- INTRODUCCION -

Nuestra Constitución Política - Social, así designada - por su gran contenido social, valga la redundancia, tuvo el privilegio de ser la primera en su tipo en todo el mundo, ya que cambió el contexto de las Constituciones Políticas de su tiempo, logrando para los campesinos y obreros un mínimo de ideales y objetivos que mejoraron sus niveles de vida y condiciones de trabajo. Tales beneficios se expresan en los artículos 27 y 123 de nuestra Carta -- Magna, y han sido motivo del más amplio reconocimiento por las generaciones subsecuentes.

Por lo que respecta a nuestra materia que es la laboral, la de los obreros, la disposición constitucional que establece los principios básicos o fundamentales de este núcleo de población, es el 123. Dicho artículo inició un camino de redención para los trabajadores, fue el punto de partida para el logro de esos derechos, una meta alcanzada, un objetivo logrado para su reivindicación, -- más nunca el punto final de su lucha.

Tomando en consideración que el creciente desarrollo de nuestro país origina constantes problemas sociales, políticos y -- económicos que en forma directa o indirecta afectan al trabajador por ser, en el proceso productivo, la parte desfavorecida, es necesaria una frecuente revisión y modificación de las normas laborales, a fin de que éstas se ajusten a las también cambiantes necesidades de los obreros, y les brinden ciertos beneficios reales en -- su nivel de vida y condición humana.

Atendiendo a tal circunstancia, es que los depositarios del Poder Público, presentaron y aprobaron el proyecto de Reformas

Procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1970, con gran acierto, ya que las mismas colmaron algunas de las muchas lagunas existentes en el ordenamiento laboral. Sin embargo, no está por demás -- decir que unicamente representan un logro para la clase trabajadora, que en el futuro deberá ser modificado para adecuarlo a las -- necesidades que priven en ese momento.

De tales reformas, las que consideré de mayor importancia y trascendencia fueron las relativas a la representación de -- las partes en el procedimiento. Y en un afán de lograr una debida interpretación y aplicación de los preceptos que regulan ese tema, fue que realice el trabajo que someto a su consideración.

LA PERSONALIDAD EN LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.

INTRODUCCION

CAPITULO I " ASPECTOS GENERALES "

- 1) Concepto de Persona.
- 2) Concepto Jurídico de Persona
 - a) Persona Física
 - b) Persona Moral, Jurídica ó Colectiva.
- 3) Concepto de Personalidad Jurídica
 - a) Personalidad Individual
 - b) Personalidad Colectiva.
- 4) Concepto de Capacidad Jurídica
 - a) Capacidad de Goce
 - b) Capacidad de Ejercicio.
- 5) Concepto de Parte
 - a) Parte en sentido material
 - b) Parte en sentido formal
 - c) Sujeto Procesal
 - d) Diferencia entre Procuración y Patrocinio.

CAPITULO II " EL MANDATO "

- 1) La Representación
 - a) Concepto
 - b) Tipos de Representación, aceptados por el derecho positivo mexicano.
- 2) Breve referencia al contrato de Mandato en materia civil, y regulación respectiva
 - a) Características del contrato

- b) Especies del Mandato
- c) Elementos de existencia y de validez, propios de este contrato
- d) Efectos jurídicos
- e) Formas de Terminación.

CAPITULO III " SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO "

- 1) Sujetos de la relación individual de trabajo
 - a) Concepto de trabajador y trabajador de confianza
 - b) Concepto de patrón y otros conceptos próximos.
- 2) Sujetos de la relación colectiva de trabajo.

CAPITULO IV " EL DERECHO PROCESAL LABORAL "

- 1) Algunos aspectos del Derecho Procesal del Trabajo
 - a) El Derecho Procesal del Trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931, de 1970 y en las reformas de 1980
 - b) Los Conflictos del Trabajo
 - c) Etapas del proceso laboral.
- 2) El Proceso Individual desde el punto de vista de las reformas procesales
 - a) Etapas o audiencias que lo conforman
 - b) Partes que intervienen
 - c) Otras personas que pueden intervenir.

CAPITULO V " LA LEGISLACION LABORAL RELATIVA A LA PERSONALIDAD "

- 1) Exposición de Motivos de las Reformas Procesales de 1980.

2) Dictámenes de las Cámaras

a) Dictámen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la
Cámara de Diputados

b) Dictámen de las Comisiones Unidas de Trabajo, Primera y Es-
tudios Legislativos, Segunda Sección.

3) Análisis de las reformas relativas a la personalidad.

CAPITULO I " ASPECTOS GENERALES "

- 1) Concepto de persona.
- 2) Concepto Jurídico de persona
 - a) Persona física
 - b) Persona moral, jurídica ó colectiva.
- 3) Concepto de Personalidad Jurídica
 - a) Personalidad Individual
 - b) Personalidad Colectiva.
- 4) Concepto de Capacidad Jurídica
 - a) Capacidad de Goce
 - b) Capacidad de Ejercicio.
- 5) Concepto de Parte
 - a) Parte en sentido material
 - b) Parte en sentido formal
 - c) Sujeto Procesal
 - d) Diferencia entre Procuración y Patrocinio.

En este primer capítulo me propondré hacer, no un estudio minucioso de los aspectos generales que versan sobre la personalidad jurídica, sino unicamente dar un esbozo general que sirva de antecedente al objetivo principal del presente trabajo, que es el de tratar los aspectos más relevantes de las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1970, y específicamente los de la representación procesal de las partes.

A fin de no desviarme de la materia que me ocupa y debido a la amplitud del tema, expondré en el presente capítulo los conceptos más claros, concisos y afines con el tema de la personalidad jurídica.

CONCEPTO DE PERSONA

" El vocablo 'persona', en su aceptación común, denota al ser humano, es decir, tiene igual connotación que la palabra 'hombre', que significa individuo de la especie humana de cualquier edad o sexo " (1).

En tal sentido, se considera que dicho término abarca a los seres con inteligencia, dotados de razón y capacidad de discernimiento que los diferencia de todos los otros seres vivientes y -- por supuesto, de los objetos inanimados.

Además, puede decirse que el ser humano posee la libertad suficiente en base a la cual opte por los fines sociales, económicos, políticos, religiosos, étnicos, etc., que más le convengan, -- así como el camino que deba seguir para alcanzarlos, y la conducta que se adecúe a ellos.

(1) GALINDO GARFIAS, IGNACIO. " DERECHO CIVIL ". México. Editorial Porrúa, S.A. 1973, p. 289.

Juridicamente el vocablo "persona" denota un significado distinto, particular, al asentado en líneas anteriores, ya que el Derecho no califica la conducta humana en toda su amplitud sino -- que unicamente toma la porción de esa conducta que produce consecuencias jurídicas (2). En este sentido, la palabra "persona" se define como todo ser capaz de tener derechos y obligaciones, o -- bien, " como un centro de imputación de contenidos normativos " -- (3).

Además, se dice que el Derecho desde el punto de vista - subjetivo significa la facultad reconocida al individuo por la - - Ley, para realizar determinados actos en satisfacción de sus propios intereses. De ahí que se presuponga necesariamente un titular capaz de poseer tal derecho, siendo unicamente el ser humano.

Respecto a la definición antes referida, cabe hacer mención que la misma fue creada por la técnica jurídica, a fin de definir, valga la redundancia, al titular del derecho subjetivo ya - citado : el hombre; y debido a una necesidad lógica, resultado de la convivencia en sociedad, esto es, el ser humano se considera -- persona (sujeto de derechos y obligaciones) cuando los fines que - se propone realizar están contemplados o tutelados por el ordena-- miento jurídico.

Ahora bien, dentro del inmenso mundo de las relaciones -

(2) " ... aquella parte de mi realidad y de mi comportamiento que el Derecho toma en consideración, ... no es lo que yo tengo estrictamente de individuo, no es mi persona real auténtica, ... sino esquemas genéricos y típicos de conducta dibujados en la norma y aplicables en principio a todos los sujetos ". (según confirma LUIS RECASENS SICHES en su obra -- " VIDA HUMANA, SOCIEDAD Y DERECHO ". México, 1939, p. 171).

(3) GOMEZ LARA, CIPRIANO. " TEORIA GENERAL DEL PROCESO ". México. Dirección General de Publicaciones. UNAM. 1979, p. 203.

jurídicas, se dá la posibilidad de la existencia de las llamadas - " personas morales ", además, ó independientemente de las " personas físicas " ó seres humanos, es decir, según lo establece el artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal en vigor : la Nación, los Estados, los Municipios, las sociedades civiles o mercantiles, sindicatos, asociaciones profesionales, sociedades cooperativas, etc., y las cuales también son susceptibles de ser sujetos de derechos y obligaciones. Y aunque no tiesen vida propia en estricto sentido, por disposición de la Ley adquieren una individualidad distinta a la de los miembros que las componen, lo que se traduce en la realización de ciertos fines distintos a los particulares de cada integrante; en otras palabras, se dice que la existencia de las " personas morales " dentro del ámbito jurídico responde al logro de ciertos fines que el hombre se propone individualmente, pero que dada la naturaleza de los mismos sería imposible obtenerlos en forma particular, por ello surge la necesidad de asociación de un grupo de hombres con ideales similares, para que sus esfuerzos así integrados, además de sus recursos, puedan realizarse. En tal virtud el Derecho contempla ciertas figuras ó mecanismos que coordinan esa combinación de esfuerzos a fin de que tengan un desarrollo unificado, dotando además a dichas colectividades ya con unidad, de un instrumento que les sirve para intervenir en el mundo jurídico en forma similar al ser humano individual, -- siendo dicho instrumento : " la personalidad ", y la denominación común que se atribuye a la de los entes colectivos es la de " personalidad moral, jurídica ó colectiva ".

- 8 -

En tal sentido, resulta obvio mencionar que el Derecho crea el concepto de la " personalidad ", ya sea que se aplique al ser humano individual (persona física), o bien, a las personas morales (agrupación de hombres), para tutelar y proteger únicamente la realización de las finalidades que se propongan y que el mismo considere como valiosas.

A fin de ser un poco más explícita en este primer concepto, cabe mencionar a manera de resumen, que se reconoce la existencia de dos tipos de " personas " :

a) FISICAS - Este término " corresponde al sujeto jurídico -- individual, es decir, al hombre en cuanto tiene obligaciones y derechos ".

b) MORALES o JURIDICAS - El cual " se otorga a las asociaciones dotadas de personalidad " (agrupaciones de individuos con fines comunes y lícitos). (4)

CONCEPTO DE PERSONALIDAD

Este concepto que corresponde ahora citar, se halla estrechamente vinculado con el de persona, y aunque existe íntima relación entre dichos conceptos, éstos no se confunden. En innumerables ocasiones se manifiesta la idea de que una persona tiene o carece de personalidad, o que según su preparación, modo de ser, experiencia, etc., tiene más o menos personalidad; pero esto que se utiliza en la vida diaria, en términos comunes, en ninguna forma halla su acomodo en el ámbito jurídico, sino que más bien se ubica

(4) GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. " INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO ". México. Editorial Porrúa, S.A. 1976, p. 273.

alrededor del concepto de " persona " en su connotación común. --
En cambio, la personalidad jurídica " es la idoneidad para ser --
sujeto de derechos y obligaciones (5), es la proyección del ser -
humano en el ámbito jurídico " (6).

Y este concepto creado por el Derecho no sólo es aplica-
ble a las personas físicas, sino también a las personas morales,
todas las cuales, gracias a dicho instrumento pueden actuar como
sujetos pasivos ó activos de las innumerables relaciones jurídi-
cas que se presenten.

En relación a la existencia de dos tipos de personas, -
existen también dos tipos de personalidades :

- PERSONALIDAD INDIVIDUAL, y
- PERSONALIDAD MORAL, JURIDICA ó COLECTIVA.

Respecto a la personalidad individual, se considera que
ésta es una característica propia del ser humano que el Derecho -
toma en cuenta para regular la conducta de éste, ó mejor dicho, -
aquella parte de dicha conducta que produce consecuencias jurídi-
cas, como ya se dijo; y además, la persona jurídica referida al -
ser humano es la única cuya conducta puede ser regulada por el --
ordenamiento jurídico (7). En otras palabras, se considera que -
el ser humano es el sujeto de facultades y obligaciones que esa--
nan de las relaciones jurídicas, y que en caso de que se quisiera
prescindir de él ni siquiera se justificaría la existencia del --

(5) MOTO SALAZAR, EFRAIN. " ELEMENTOS DE DERECHO ". México. Editó-
rial Porrúa, S.A. 1978, p. 129.

(6) GALINDO GARFIAS, IGNACIO. op. cit., p. 294.

(7) " El sentido de la persona jurídica lo encontramos refiriendo
el hombre a la norma ... " (según opinión acertada de OSCAR
MORINEAU, expuesta en la obra " ESTUDIO DEL DERECHO ". Méxi-
co. 1953, p. 123.

derecho abjetivo y subjetivo, toda vez que el ser humano es el motivo y la causa de la creación de todo el ordenamiento jurídico.

También es cierta la aserción de que todo hombre, toda persona, por el simple hecho de serlo, tiene personalidad.

Avanzando un poco más en el concepto que se ocupa, haré mención de la forma en que se adquiere la personalidad y de como se termina, o mejor dicho, de cuándo se considera que se inicia y concluye la misma. Al respecto, el Código Civil para el Distrito Federal en vigor establece en su artículo 22 lo siguiente : " La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la Ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código ". Es decir, que aunque el precepto antes invocado dispone primeramente que la personalidad se adquiere con el nacimiento, a continuación expresa que desde el momento en que se inicia la vida -- intrantera, la concepción del ser, éste es considerado como nacido y queda bajo la protección del ordenamiento jurídico; lo anterior se debe a que el Derecho trata de proteger al ser concebido durante el período de su gestación, garantizando los derechos que éste pueda adquirir en definitiva si es que se produce el momento del nacimiento y el ser nacido llega a adquirir vida propia, además de otros requisitos. O sea, que mientras el ser concebido no nazca y sea viable, no adquiere personalidad jurídica.

En relación a la viabilidad del ser nacido, no basta que se haya cumplido la condición suspensiva declarada en la Ley, es -

decir, que haya nacido vivo, sino que además deje de depender de la persona de la madre, que adquiera vida propia. Dentro del campo de la medicina legal, se designa al producto que nace muerto como -- " óbito " (8), o sea, que a pesar de que el Derecho protege los derechos, valga la redundancia, que al momento del nacimiento pudo -- adquirir el ser concebido en definitiva, debido a ese acontecimiento ya no es considerado como persona ni adquiere esos derechos, es decir, no adquiere personalidad jurídica.

A mayor abundamiento, el artículo 337 de nuestro Código Civil dice : " Para los efectos legales, sólo se reputa nacido el feto que, desprendido enteramente del seno materno, vive veinticuatro horas o es presentado vivo al Registro Civil ... " Respecto a esta última situación, se considera que deberá ser antes de las -- veinticuatro horas que establece el primer supuesto del numeral antes invocado.

Pasando a considerar la extinción de la personalidad jurídica individual, nuestro derecho positivo no reconoce ninguna otra causal de la misma que la muerte, según se asentó en párrafos anteriores, al mencionar el artículo 22 del Código Civil para el Distrito Federal vigente. En virtud, lo anterior, de que no se justifica que la personalidad sobreviva a la persona ó que el " cadáver " de la persona física pueda ser considerado como sujeto de derechos y obligaciones. Sin embargo, a pesar de que el hombre muera y con -- este acontecimiento deje de ser persona y se destruya su personalidad, ésta continúa produciendo efectos; además, en relación al " ca

(8) Fallecimiento natural, según define el Pequeño Larousse Ilustrado. Ediciones Larousse. México. 1981, p. 730.

dáver " que ha dejado de ser persona, ocurre la mismo ya que el Derecho lo protege en virtud de lo que fue.

En relación a la personalidad moral, colectiva o jurídica, la cual alude a las " personas morales o colectivas " (sociedades, asociaciones, etc.), resulta incuestionable que el término " jurídica " se refiera exclusivamente a la personalidad de este tipo de personas, toda vez que tanto ésta como la de las personas físicas es jurídica. Además no existe diferencia alguna desde el punto de vista jurídico entre estos dos tipos de personalidad, ya que este concepto se refiere a la posibilidad de ser sujetos de derechos y obligaciones, es decir, de encuadrar en los supuestos normativos que les darían el carácter de sujetos pasivos o activos.

Al respecto, podría decirse que las personas jurídicas se definen como " asociaciones o instituciones formadas para la consecución de un fin, reconocidas por la ordenación jurídica como sujetos de derecho " (9), o también como agregados de individuos con individualidad propia distinta a la de las personas que las integran, es decir, las personas jurídicas nacen de la voluntad de los individuos que las crean los cuales las originan en base a las necesidades sociales, ya que si actúan en forma aislada serían incapaces de realizar determinados fines comunes, de ahí que busques el concurso de los demás hombres que se encuentran en la misma situación. También cabe mencionar, y según lo dispone -

(9) FERRARA, FRANCISCO. " TEORIA DE LAS PERSONAS JURIDICAS ". - Madrid. Editorial Reus. 1929, p. 336.

el artículo 27 del multicitado Código Civil para el Distrito Federal, que : " Las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que las representan, sea por disposición de la Ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y de sus estatutos ".

En este orden de ideas, resulta obvio advertir que la personalidad moral es reconocida, ó mejor dicho, atribuida por el Derecho a fin de proteger ó tutelar esas finalidades lícitas, valiosas, de las personas colectivas, del mismo modo que se le reconoce a las personas físicas, siendo esa personalidad moral distinta a la de cada uno de sus integrantes.

Una vez que las personas colectivas adquieren su plena capacidad, " pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución " (10).

Por lo que toca al tema del principio y fin de la personalidad moral se puede distinguir respecto al Estado, sociedades, asociaciones, fundaciones, etc., y en relación al inicio de su personalidad, según se trate de entes de Derecho Público ó de Derecho Privado. Solamente se analizarán en breve los entes de Derecho Privado, toda vez que el estudio del principio y fin de la personalidad de los entes públicos es sumamente extenso, y como se ha expresado en multitud de ocasiones anteriores, no es prudente hacerlo en el presente trabajo en virtud de que sería desviarse del tema principal.

(10) CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. México. Editorial Porrúa, S.A. 1978, artículo 26, p. 46.

Así pues, puedo decir que la idea común respecto al inicio de la personalidad moral de los entes privados, sean asociaciones ó sociedades, considera que ésta se origina al momento en que el acto constitutivo es inscrito en el Registro Público del domicilio que corresponda. Aunque se ha discutido mucho si ese momento es aquél en que se realiza el acuerdo de voluntades, por medio del cual los integrantes de dicha persona colectiva deciden crearla.

Ahora bien, se considera que la personalidad jurídica concluye al momento en que se aprueba la liquidación final; lo anterior, tratándose de las asociaciones y sociedades civiles y mercantiles.

Por lo que respecta a la personalidad de los sindicatos y asociaciones de trabajadores ó de patronos, ésta se rige por las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

CONCEPTO DE CAPACIDAD

Este concepto " alude a la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones y para hacerlos valer por sí mismo (capacidad de goce y de ejercicio). Por lo tanto, la capacidad de la persona no se relaciona sino con la idoneidad de la misma, para valerse por sí misma, considerando su madurez intelectual, para ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones; para lo cual el vocabulario jurídico ha acuñado el concepto claro, y por lo tanto adecuado, de capacidad " (11).

(11) GALINDO GARFIAS, IGNACIO. op. cit., p. 362.

De lo anterior se deduce la existencia de dos especies de capacidad :

a) JURIDICA ó DE GOCE - Que es " la aptitud del sujeto para poder disfrutar de los derechos que le confiere la Ley 7 y cumplir las obligaciones que la misma le impone 7 y por ello se -- identifica en este sentido, con el concepto de Personalidad Jurídica, entendida ésta precisamente como la idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones " (12). Esta especie de capacidad le corresponde a todo hombre por el hecho de serlo sin tomar en cuenta su edad, sexo ó nacionalidad.

b) DE ACTUAR ó DE EJERCICIO - " Es la aptitud para ejercer o hacer valer por sí mismo los derechos u obligaciones de -- los que sea titular " (13). Aunque no todas las personas la poseen, en virtud de que ésta supone pleno conocimiento y libertad para actuar, y existen circunstancias que limitan ó restringen dicha capacidad, las cuales se hallan mencionadas en el artículo 23 del Código Civil para el Distrito Federal, que a la letra dice : " La menor edad, el estado de interdicción y las demás incapacidades establecidas por la Ley son restricciones a la personalidad jurídica; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes ".

Tomando en consideración lo expresado sobre la existencia de dos tipos de personas, y en consecuencia, de dos tipos de personalidades, cabe disponer en tal sentido que la capacidad --

(12) GOMEZ LARA, CIRRIANO. op. cit., p. 203.

(13) IDEM.

pueda ser de las personas físicas ó de las personas morales; y en relación con la primeramente nombrada, se puede manifestar que -- gracias a la capacidad de goce todos los seres humanos pueden intervenir en las incontables relaciones jurídicas que se presentan; además, esta capacidad de goce es independiente de la de -- ejercicio, o sea, que quien tiene la capacidad de disfrute puede no tener la de ejercicio, aludiéndose en este caso a las denominadas personas " incapaces ó incapacitadas " (14), las cuales no -- pueden hacer valer sus derechos o contraer obligaciones por sí -- mismas sino por medio de un representante.

De acuerdo con tal aseveración, se considera que las incapacidades de goce son excepcionales en virtud de que solamente aluden a determinados derechos, no a todos.

Por lo que toca a la capacidad de ejercicio, ésta varía en relación con la edad de la persona, es decir, se adquiere con la mayoría de edad que es a los dieciocho años cumplidos. Sin -- embargo existe el caso de que mayores de dieciocho años solamente puedan ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio -- de un representante, cuando : estén " privados de inteligencia -- por locura, idiotismo o imbecilidad, aun cuando tengan intervalos lúcidos; los sordomudos que no saben leer ni escribir; los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas enervantes " (15). En relación con el menor de edad, éste

(14) INCAPACIDAD : " Carencia de la aptitud para la realización, disfrute o ejercicio de derechos, o para adquirirlos por sí mismo ". (según definición de RAFAEL DE PINA VARA, citada en su " DICCIONARIO DE DERECHO ". México. Editorial Porrúa, - - S.A. 1980, p. 294).

(15) CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. op. cit., artículo - 450, p. 127.

permanecerá siendo incapaz mientras no se haya emancipado (esto - por lo que hace a la emancipación).

Aunque los individuos incapaces no puedan ejercitar por sí los derechos que poseen, esta circunstancia no les quita su -- carácter de personas porque sus facultades jurídicas son ejercitadas por sus representantes. Por ello se ha establecido que la -- posibilidad de ejercicio de un derecho no excluye la de goce.

Pasando a tratar lo relativo a la capacidad de las personas morales, tal aptitud, respecto a la de las personas físicas, es limitada, ya que según se expresó en el anteriormente invocado artículo 26 del Código Civil para el Distrito Federal en vigor, únicamente pueden ejercitar los derechos necesarios para la realización del objeto de su institución. Además de esta restricción a la capacidad de goce de las personas colectivas, existe la que se establece en sus estatutos, esto es, según la naturaleza específica y particular de cada una de ellas, solamente podrán realizar los actos que estén en relación a dicha finalidad. Siendo otra restricción a la capacidad de las personas jurídicas, la que establece el orden público, y que afecta de igual manera a la capacidad de las personas físicas.

En virtud de lo anteriormente anotado, podría decirse -- que toda vez que la capacidad de las personas morales es limitada, en consecuencia, la personalidad de las mismas tiene tal carácter.

CONCEPTO DE PARTE

Este concepto íntimamente ligado al tema principal del

presente trabajo, reviste una gran importancia en virtud de ser un concepto común para la mayoría, o mejor dicho, para todas las ramas del Derecho.

En su connotación común la palabra " parte " significa alguna de las porciones de un todo. Pero desde el punto de vista jurídico se refiere a los sujetos " ... que reclaman una decisión jurisdiccional respecto a la pretensión que en el proceso se debate ... " (16); a los sujetos de derecho, es decir, a los que son susceptibles de adquirir los derechos y obligaciones que nacen de determinada relación jurídica; tal definición hace alusión a las personas físicas y morales, las cuales según la posición que adquieran en el proceso, serán consideradas como " actores " ó " demandados ". Esto es, que las partes son los sujetos que actúan o contradicen en un proceso de cualquier tipo, con el fin de lograr la aplicación de la norma al caso concreto, en interés propio o ajeno.

En tal virtud, se puede afirmar que quien actúa en interés propio recibe el nombre de " parte en sentido material "; y quien actúa en interés ajeno, recibe el de " parte en sentido formal ".

La parte en sentido material " ... es aquella en cuyo interés o contra del cual se provoca la intervención del poder jurisdiccional ... " (17).

(16) ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, NICETO Y LEVENE, RICARDO. " DERECHO PROCESAL PENAL ". T. II, p. 9.

(17) BECERRA BAUTISTA, JOSE. " EL PROCESO CIVIL EN MEXICO ". México. Editorial Porrúa, S.A. 1974, p. 20.

Por lo que hace a las partes en sentido formal, son "... aquellos sujetos del proceso que sin verse afectada concretamente y en forma particular su esfera jurídica por la resolución jurisdiccional que resuelva la controversia o conflicto, sin embargo cuenten con atribuciones, dadas por la Ley, para impulsar la actividad procesal, con objeto de obtener la resolución jurisdiccional que vendrá a afectar la esfera jurídica de otras personas : las partes materiales " (18).

Pasando a tratar un aspecto conexo al precitado, cabe mencionar el concepto de " sujeto procesal " que es mucho más amplio que el de " parte ", y hablar de él es referirse al juez, peritos, testigos, e incluso a las propias partes. Todos los sujetos que participen en la relación procesal y que sean distintos a los tres sujetos fundamentales (dos que contienden y uno que decide), serán considerados únicamente como auxiliares de la función jurisdiccional, como extraños a la relación sustancial, aunque de suma importancia para el logro de la resolución jurisdiccional que ponga fin al conflicto. Así, las partes " formales " (al hablar de éstas, es hablar de representantes) son consideradas como " extraños " a la relación sustancial.

De los sujetos fundamentales del proceso, los que contienden se denominan " actor y demandado ", como quedó asentado en líneas anteriores, las cuales tienen una pretensión idéntica frente al tercer sujeto fundamental que es el que decide, aunque dicha

(18) GOMEZ LARA, CIPRIANO. op. cit., p. 197.

pretensión sea antitética, es decir que frente a la pretensión del actor, la del demandado es contraria.

Otro tema fundamental que resulta importante tratar en el presente trabajo, es el que se refiere a la distinción entre -- " procuración " y " patrocinio ", la cual se debe básicamente a -- que la intervención del abogado en los asuntos jurídicos y en los distintos procesos presenta diversos aspectos, es decir que : - -- " ... puede figurar como auxiliar, patrono, asesor, consultor y en muchos casos como verdadero accionante. Auxilia a la parte, otras veces no pasa de patrocinar a los litigantes, o bien se limita a - asesorarlos, y todavía cabe que se reduzca a dictaminar sobre consultas que se le hacen. Pero su intervención puede ser de tal entidad, que se convierta en un procurador judicial, que tome por su cuenta el asunto ... " (19).

La idea común que prevalece sobre la distinción de estas dos actividades es la que considera que en el " patrocinio ", el - abogado se limita a asesorar a su cliente y además lo acompaña a - las diligencias o actos procesales, y habla por él. El abogado -- patrono nunca puede actuar solo siempre lo hará ante la presencia de la parte en sentido material, acompañándola, asesorándola; es - decir que no tiene la representación del dueño del negocio. Por - el contrario, la " procuración " implica que el abogado no solo -- asesore, aconseje o acompañe a la parte, sino que actúa por ella, es decir, está fungiendo como parte formal, representando a la par - te material.

(19) BRISEÑO SIERRA, HUMBERTO. " DERECHO PROCESAL ". México. Cárdenas Editor. T. II. 1969, p. 444.

En Derecho Civil, la procuración se establece a través - del contrato de mandato, el cual se verá brevemente en el capítulo siguiente. Y en materia laboral, presenta ciertos rasgos de facilidad en cuanto a la forma de constituirse ya que obedece a la naturaleza social de este tipo de proceso, en defensa de los intereses de los trabajadores.

CAPITULO II " EL MANDATO "

1) La Representación

a) Concepto

b) Tipos de Representación, aceptados por el Derecho Positivo Mexicano.

2) Breve referencia al contrato de Mandato en materia civil, y regulación respectiva

a) Características del contrato

b) Especies del mandato

c) Elementos de existencia y de validez, propios de este contrato

d) Efectos Jurídicos

e) Formas de terminación.

Durante el desarrollo del presente capítulo se tratarán los temas relativos a la Representación y al Contrato de Mandato, en un afán de continuar con lo expuesto en el capítulo precedente, y en virtud de que la Ley Federal del Trabajo subordina ciertos aspectos al derecho común, entre ellos el de la personalidad de las partes (a excepción de los sindicatos que tienen una reglamentación propia).

Este es : " El derecho procesal del trabajo (donde cobra importancia la debida representación de las partes), es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación de las mismas " (1).

LA REPRESENTACION

En relación a esta figura jurídica es conveniente citar los artículos 44, 45 y 46 del Código de Procedimientos Civiles -- para el Distrito Federal, que a la letra dicen :

Artículo 44.- " Todo el que, conforme a la Ley, esté en el pleno ejercicio de sus derechos civiles puede comparecer en -- juicio ".

Artículo 45.- " Por los que no se hallen en el caso del artículo anterior comparecerán sus representantes legítimos o los que deban suplir su incapacidad conforme a derecho ... "

Artículo 46.- " Los interesados y sus representantes -- legítimos podrán comparecer en juicio por sí o por medio de procurador con poder bastante ".

(1) TRUEBA URBINA, ALBERTO. " NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO " . México. Editorial Porrúa, S.A. 1978, p. 25.

Pasando a definir el concepto de cuenta, se dice que -
" La representación es una figura jurídica, por medio de la cual una persona realiza actos jurídicos por otra, ocupando su lugar ó actuando por ella " (2).

Respecto a los tipos de representación, la generalidad acepta la existencia de dos :

- a) Legal ó Forzosa, y
- b) Convencional

La legal ó forzosa es la que el Derecho establece con carácter imperativo, es decir que cuando un menor ó incapacitado es parte en sentido material, deberá comparecer a juicio su legítimo representante, siéndolo del que está sujeto a la patria potestad, el que la ejerce; el tutor, de su pupilo, etc.

Dentro de este grupo encuadra la representación de las personas morales, las cuales obran y se obligan por medio de los órganos que las representan, bien sea por disposición de la Ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas o de sus estatutos, según lo dispone el artículo 27 del Código Civil para el Distrito Federal en vigor.

En el caso de que el representante legítimo de un menor o incapacitado promueva un juicio, deberá probar tal calidad; al igual que el de una persona colectiva, el cual deberá acreditar primeramente la existencia de la sociedad y en seguida, el hecho de que el mismo fue designado gerente o miembro del consejo de administración con facultades para comparecer a juicio, en los

(2) GOMEZ LARA, CIPRIANO. op. cit., p. 204.

términos de la escritura constitutiva.

La representación voluntaria surge del contrato de mandato cuya definición se halla en el artículo 2546 del Código Civil para el Distrito Federal, mismo que se verá mas ampliamente en el siguiente tema. Las partes que intervienen en dicho contrato se denominan " mandante " (quien encomienda el mandato), y " mandatario " (quien ejecuta los actos jurídicos, materia del mismo).

Cuando se comparece en juicio con la calidad de " mandatario ", dicho sujeto debe acreditar la existencia del mandato, que el mismo fue otorgado conforme a las formalidades establecidas en el ordenamiento respectivo, y que tal contrato no ha sido revocado.

Por su parte, el Código de Comercio en su artículo 21 - fracción VII establece un requisito extra a los anotados en el párrafo anterior, y consiste en que los poderes generales de cualquier mandatario, incluyendo los judiciales, deben inscribirse en la Sección de Comercio del Registro Público de la Propiedad, para que puedan surtir efectos en juicio y tengan validez frente a terceros.

Además de los tipos de representación ya vistos, puede hablarse de la " Representación Común ", no como especie, sino como característica aplicable a las mismas. Tal figura se da " ... cuando dos ó más personas ejerciten la misma excepción ... "

(3), en estos casos los actores ó los demandados deben litigar --

(3) BECERRA BAUTISTA, JOSE. " EL PROCESO CIVIL EN MEXICO ". México. Editorial Porrúa, S.A. 1974, p. 36.

unidos y bajo una misma representación.

El representante común puede ser nombrado por los interesados, pero debe tener todas las facultades necesarias para proseguir un juicio. Incluso, pueden también los interesados designar un mandatario judicial que actúe como representante común; -- aunque la diferencia que priva entre el representante común y el procurador judicial, es que el primero debe ser parte en el juicio, y el segundo, un abogado a quien se otorgan poderes para que actúe como mandatario judicial a nombre de todos; otra diferencia radica en que el representante común tiene todas las facultades generales para pleitos y cobranzas y los especiales que requieran cláusula especial, con excepción de la de transigir ó comprometer en Arbitros, facultad que solamente puede tener en los casos que expresamente se le concedan; el procurador, en cambio, sólo tendrá las facultades que le hayan sido conferidas por los actores ó demandados, pero en ningún caso esas facultades podrán ser insuficientes para tramitar el juicio.

Todos estos aspectos revisten una muy especial importancia procesal, ya que una adecuada y correcta representación es un requisito indispensable para que las partes puedan actuar válidamente en juicio.

BREVE REFERENCIA AL CONTRATO DE MANDATO EN MATERIA CIVIL, Y REGULACION RESPECTIVA

La definición de dicho contrato, se contiene en el artículo 2546 del Código Civil para el Distrito Federal vigente, el cual establece : " El mandato es un contrato por el que el manda-

tarie se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga. "; y de la cual se desprende la existencia de tres características principales, a saber :

a) Especialidad - Que se refiere a los actos que pueden ser objeto del contrato de mandato, precisándose que sólo puede recaer sobre actos jurídicos, y según lo establece el artículo 2548 del Código Civil para el Distrito Federal vigente : " Pueden ser objeto del mandato todos los actos lícitos ... "

b) Ausencia de la idea de Representación - Nuestro Código -- Civil basado en la idea que dá el Código de Comercio sobre la Comisión Mercantil, que viene a ser el mandato aplicado a actos de comercio, dispone en su artículo 2560 lo siguiente : " El mandatario, salvo convenio celebrado entre él y el mandante, podrá deneñar el mandato tratando en su propio nombre o en el del mandante ". De lo cual se deduce que el mandato no se basa en la idea de representación, o sea que el mandatario no es un representante convencional del mandante.

c) Los efectos de los actos jurídicos realizados por el mandatario se entienden por cuenta del mandante - Característica que se expresa en el Código de Comercio, ya que éste dispone que el comisionista puede desempeñar la Comisión Mercantil en nombre propio, pero siempre a cuenta del comitente.

En materia civil ocurre lo mismo, en virtud de que los efectos de los actos jurídicos que realiza el mandatario son en provecho o beneficio del mandante, según lo dispone el ya anotado artículo 2546.

Por lo que hace a las distintas especies del mandato, se hará mención de las más importantes :

Mandato Representativo - Aquí se opera la idea de representación. El mandatario actúa como representante del mandante, es decir, obra no en nombre propio sino de éste, realizando los actos jurídicos que el mismo le encomienda. Produciéndose una relación jurídica entre los terceros con quienes trata el mandatario, y el mandante. Además, el mandante aprovecha los beneficios, o en su caso, soporta los perjuicios que se deriven del acto ó actos jurídicos que a su nombre y representación realice el mandatario.

Mandato sin Representación - Es el mandato que no se basa en la idea de la representación. El mandatario actúa en nombre propio al realizar el acto jurídico, no obra por cuenta del mandante. Los efectos jurídicos de los actos que realice serán directamente entre él y los terceros con quienes contrate, aunque sin perjuicio de los derechos y obligaciones que derivan del contrato entre mandante y mandatario.

Mandato Oneroso - Responde a la naturaleza esencial de este contrato en nuestro actual derecho positivo, y la cual se establece en el artículo 2549 del Código Civil para el Distrito Federal, en los siguientes términos : " Solamente será gratuito el mandato cuando así se haya convenido expresamente ". Y se dice que en la actualidad, en virtud de que en los Códigos Civiles anteriores era esencialmente gratuito, lo que se reitera con el significado del término "mandato" que deriva del latín "manus-dare" : dar la mano (4).

(4) LOZANO NORIEGA, FRANCISCO. " CONTRATOS " (CUARTO CURSO DE DERECHO CIVIL). México, Asociación Nacional del Notariado Mexicano, A.C. 1970, p. 439.

Mandato Gratuito - Para que exista, debe haber un pacto expreso en ese sentido, como quedó anotado en el párrafo que antecede.

Mandato General y Mandato Especial - Esta clasificación la establece el Código Civil en su artículo 2553, disponiendo que : - " El mandato puede ser general o especial. Son generales los contenidos en los tres primeros párrafos del artículo 2554. Cualquiera otro mandato tendrá el carácter de especial ".

Y según este artículo 2554, hay tres tipos de mandatos generales siendo el primero de ellos el de Pleitos y Cobranzas el cual se establece en su primer párrafo : " En todos los poderes generales para pleitos y cobranzas bastará que se diga que se otorga con todas las facultades generales y las especiales que requieran cláusula especial conforme a la Ley, para que se entiendan con feridos sin limitación alguna ". Aquí cabe mencionar la íntima relación que existe entre el párrafo anterior y el artículo 2587 - del mismo ordenamiento legal, que a la letra dice : " El procurador no necesita poder o cláusula especial, sino en los casos siguientes :

- I. Para desistirse;
- II. Para transigir;
- III. Para Comprometer en árbitros;
- IV. Para absolver y articular posiciones;
- V. Para hacer cesión de bienes;
- VI. Para recusar;
- VII. Para recibir pagos;
- VIII. Para los demás actos que expresamente determine la Ley.

Cuando en los poderes generales se desee conferir alguna o algunas de las facultades acabadas de enumerar, se observará lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 2554 ".

El segundo tipo de mandato general que es para Actos de Administración, es el siguiente : " En los poderes generales para administrar bienes, bastará expresar que se dan con ese carácter - para que el apoderado tenga toda clase de facultades administrativas ". Y el tercer tipo que es para Actos de Dominio se contiene en el ya mencionado artículo 2554 en su párrafo tercero, que dice : " En los poderes generales, para ejercer actos de dominio, -- bastará que se den con ese carácter para que el apoderado tenga -- todas las facultades de dueño, tanto en lo relativo a los bienes, como para hacer toda clase de gestiones, a fin de defenderlos.

Cuando se quisieren limitar, en los tres casos antes mencionados, las facultades de los apoderados, se consignarán las limitaciones, o los poderes serán especiales ... "

El mandato general para pleitos y cobranzas se refiere a determinada especie de actos, igual que los otros dos mandatos generales, sólo que comprende tanto a los judiciales como a los extrajudiciales. En cambio el mandato especial es el que se dá a -- fin de realizar determinado acto jurídico.

Ahora bien, para ampliar un poco más la presente clasificación o especie del contrato de mandato, haré mención de la diferencia existente entre el mandato general y el mandato especial. - Al respecto se dice que en el mandato general, el mandatario tiene la facultad de realizar cualquier acto judicial ó extrajudicial, -

siempre y cuando sea éste en relación con el mandato general que se le otorgó. Y en el mandato especial, el mandatario puede realizar exclusivamente el acto para el cual se le dió dicho mandato.

De lo anterior se deduce que la interpretación varía en uno y otro caso; así, en el mandato general será extensiva puesto que contempla facultades implícitas; y en el mandato especial, restrictiva.

En relación con los mandatos generales, existe una "jerarquía" entre ellos, atendiendo al principio general de derecho: "concedido lo más, debe entenderse concedido lo menos" (5), esto es, que cuando existe un mandato general para actos de dominio, éste implica al mandato general para actos de administración así como al mandato general para pleitos y cobranzas, en virtud de que el mandatario se halla facultado para hacer actos de disposición de cualquier tipo. Lo mismo ocurre cuando existe un mandato general para actos de administración, el cual implica al mandato general para pleitos y cobranzas.

Otra categoría del mandato es la que se denomina como Mandato Revocable y Mandato Irrevocable: de manera general, todos los mandatos son revocables ya que corresponden a la especie de los "intuitu personae" (6), y por ello el mandante puede revocarlo, o bien, el mandatario, renunciar a él.

Respecto a la revocación del mandato, a diferencia de lo

(5) LOZANO NORIEGA, FRANCISCO. op. cit., p. 443.

(6) Es decir, que la identidad de las partes es esencial, y principalmente la del mandatario, quien ejecutará las obligaciones -- que le encomienda el mandante. DE PINA VARA, RAFAEL. op. cit., p. 308.

que ocurre en otros contratos en los que se dá como un acuerdo de voluntades, es una declaración unilateral de voluntad del mandante para dar por terminado el mismo. Y sucede de igual forma respecto de la renuncia por parte del mandatario hacia el mandato. - Pero según establece el artículo 2596 del Código Civil : " El mandante puede revocar el mandato cuando y como le parezca, menos en aquellos casos en que su otorgamiento se hubiere estipulado como una condición en un contrato bilateral o como un medio para cumplir una obligación contraída.

En estos casos tampoco puede el mandatario renunciar al poder.

La parte que revoque o renuncie el mandato en tiempo -- inoportuno debe indemnizar a la otra de los daños y perjuicios -- que le cause ".

Mandato Judicial - Es la última especie de este contrato y - " es el que se otorga para la tramitación de asuntos judiciales " (7).

Las relaciones entre mandatario y mandante judicial las determinan los artículos del 2585 al 2594 del Código Civil. Respecto a la forma que debe presentar su otorgamiento, el artículo 2586 del Código Civil dispone : " El mandato judicial será otorgado en escritura pública, o en escrito presentado ante el juez de los autos. Si el juez no conoce al otorgante, exigirá testigos de identificación.

La substitución del mandato judicial se hará en la misma

(7) MOTO SALAZAR, EFRAIN. op. cit., p. 277.

na forma que su otorgamiento ".

Una vez estudiados los artículos antes referidos, puede afirmarse que la Ley usa como sinónimo de mandatario el término - procurador, y es que el procurador es representante del mandante en los términos que aparezcan de su mandato, pudiendo ser mandato general o especial. " El mandato judicial es la manera más - común y más extendida de representación procesal " (8).

Ahora corresponde hacer una breve observación en relación a los elementos del contrato, dentro de los cuales se cuentan los requisitos de existencia y de validez. Por lo que hace a los primeros, éstos son el objeto y el consentimiento. Respecto al OBJETO, el mismo consiste en " ... la creación o transmisión de derechos y obligaciones ... " (9), por lo que hace al contrato en general; y en " ... una prestación positiva o negativa ... " (10) (dar, hacer y no hacer), respecto al objeto de las obligaciones. Haciendo referencia al contrato que me ocupa, solamente pueden -- ser objeto del mismo los actos jurídicos, que no sean personalísimos del mandante.

Por lo que hace al CONSENTIMIENTO, este elemento de validez tiene reglas especiales en relación con los otros contratos (el cual consiste en el acuerdo de dos o más voluntades sobre la producción o transmisión de obligaciones y derechos), ya que en el contrato de mandato " El consentimiento no necesita la manifesta-

(8) GOMEZ LARA, CIPRIANO. op. cit., p. 207.

(9) BORJA SORIANO, MANUEL. " TEORIA GENERAL DE LAS OBLIGACIONES ". México. Editorial Porrúa, S.A. T. I. 1962, p. 161.

(10) IDEM.

ción del acuerdo de voluntades en la misma forma ¶ como se asentó en líneas anteriores, sino que ¶ existe determinada forma en el contrato, pero solo para la manifestación de voluntad del mandante. El mandatario no necesita expresar su voluntad en la misma forma " (11).

Según disposición del Código Civil, en su artículo 2550 " El mandato puede ser escrito o verbal ", es decir que la voluntad debe manifestarse en forma expresa, sin embargo, en la generalidad de los casos los mandatos se confieren con la exclusiva comparecencia del mandante, lo cual se entendería como un acto jurídico unilateral, pero como ya se dijo, éste requisito tiene reglas específicas, esto es, que el acuerdo de voluntades debe tomarse no en cuanto al consentimiento del mandante sino del mandatario, cuya expresión de voluntad es la aceptación del mandato el cual puede ser en forma tácita. A mayor abundamiento se cita al artículo 2547 del Ordenamiento legal invocado, el cual expresa : " El contrato de mandato se reputa perfecto por la aceptación del mandatario.

El mandato que implica el ejercicio de una profesión se presume aceptado cuando es conferido a personas que ofrecen al público el ejercicio de su profesión, por el solo hecho de que no lo rehúsen dentro de los tres días siguientes.

La aceptación puede ser expresa o tácita. Aceptación tácita es todo acto en ejecución de un mandato ". Lo cual demuestra el por que de la no concurrencia del mandatario al otorgamiento del mandato.

 (11) LOZANO HORIEGA, FRANCISCO. op. cit., p. 450.

Además, podría decirse que aparte de la aceptación expresa (que puede manifestarse de cualquier forma ya sea verbal, escrita, etc.), y de la tácita, existe el simple silencio, siempre y cuando éste satisfaga los requisitos establecidos en el anteriormente citado artículo 2547, y que son :

- Que el mandato implique el ejercicio de una profesión (Vgr. abogado).
- Cuando el profesionista ofrece públicamente sus servicios por el solo hecho de que no rehuse aceptar el mandato dentro de los tres días.

Lo anterior denota una nueva excepción a favor del contrato de mandato, en virtud de que jurídicamente el silencio no tiene trascendencia, y en este contrato sí produce efectos de aceptación.

Un punto que se presenta como necesario al respecto, es que los tres días se cuenten a partir de que el mandato es dado a conocer fehacientemente al mandatario.

Por lo que hace a los requisitos de validez, éstos vienen a ser los mismos que para cualquier tipo de contrato, esto es : capacidad, consentimiento libre de vicios, motivo ó causa, objeto y fin lícitos. Por lo que hace a la CAPACIDAD, que es el único requisito de validez que admite observaciones, " necesitamos investigar cual es la capacidad que debe exigirse para celebrar el contrato con el carácter de mandante y con el carácter de mandatario. La respuesta no puede ser una, sino que es preciso hacer referencia a la capacidad del mandante y a la del mandata-

rio, principalmente en atención a los actos jurídicos que se han encomendado se desempeñen a través del mandato. Esto respecto -- del mandante, respecto del mandatario es indispensable investigar si el mandatario va a obrar en nombre propio o con la representación del mandante " (12).

Capacidad del mandante - Para que éste celebre el contrato de mandato, basta la capacidad general a que alude el artículo 1798 del Código Civil (13) para los contratos en general. Sin embargo, respecto a la ejecución de los actos jurídicos que se encomienden al mandatario, es necesario ver con detenimiento la naturaleza de los mismos a fin de determinar si el mandante -- requiere una capacidad especial.

Capacidad del mandatario - En el caso de que actúe en nombre y representación del mandante, únicamente necesita la capacidad general para contratar; pero si acaso actúa en nombre propio, es decir, sin la representación del mandante, entonces necesita en cada acto jurídico concreto la capacidad especial que se requiera conforme al mismo.

Por lo que hace a la FORMA, nuestro Código Civil admite dos posibilidades :

- VERBAL, y
- ESCRITA

La forma verbal sólo puede darse cuando el monto del negocio no exceda de \$ 200.00, aunque debe ratificarse por escrito antes de que termine el negocio para el que se dió (lo que signi-

(12) LOZANO NORIEGA, FRANCISCO. op. cit., p.p. 455 y 456.

(13) " Son hábiles para contratar todas las personas no exceptuadas por la Ley ".

fica que aún en este caso verbal se necesita el escrito de ratificación). La forma escrita tiene tres procedimientos a saber :

- Escritura Pública, ante notario.
- Carta Poder con ratificación de firmas ante notario, juez de -- primera instancia, jueces menores o de paz o ante el correspondiente funcionario o empleado administrativo, según el trámite administrativo de que se trate y exclusivamente para dicho asunto.

Las dos posibilidades anotadas se dan cuando el mandato sea general y el interés del negocio para el que se confiere, lle que ó exceda de la cantidad de \$ 5,000.00, también para el caso - de que a causa del mandato, el mandatario deba realizar a nombre del mandante algún acto que deba constar en escritura pública.

- Escrito privado firmado ante dos testigos sin necesidad de ratificación de firmas, unicamente para el caso de que el negocio - para el cual se otorgue, exceda de \$ 200.00 pero no de - - - -- \$ 5,000.00.

Ahora bien, la sanción existente respecto a la inobservancia de la forma es la Nulidad Relativa, la cual puede ser invocada por el mandante, mandatario, e incluso el tercero ó terceros con quienes hubieren contratado, toda vez que es a éstos a quienes afecta directamente el mandato; lo anterior puede darse siempre y cuando dichos sujetos hubieren actuado de buena fé.

Respecto a los EFECTOS de este contrato existen las - - obligaciones fundamentales para cada una de las partes, siendo -- las del mandatario :

1.- Ejecutar el mandato personalmente, excepto cuando está facultado para delegarlo ó substituirlo.

En la Delegación, el mandatario otorga un nuevo mandato y se convierte en mandante respecto al segundo mandatario. Esta figura es perfectamente válida en virtud de que el objeto del mandato es la realineación de actos jurídicos lícitos para los cuales la Ley no exige la intervención personal del mandante.

En cambio en la Substitución realmente se origina una cesión del mandato, desapareciendo de la relación jurídica el primer mandatario.

La facultad ó autorización dada para delegar o substituir el mandato puede ser general ó especial, será general cuando no se ha designado la persona del sustituto o delegado; y especial, cuando se ha designado. Respecto al primer caso, el mandatario original únicamente será responsable del daño o perjuicio causado al mandante, cuando el mandatario delegado o sustituto obre de mala fé, o se halle en estado de notoria insolvencia. Y por lo que hece a la autorización especial, el mandato delegado o substituído no será válido en el caso de que se haga en una persona distinta a la designada.

2.- El mandatario debe ejecutar los actos jurídicos que se le encomienden, sujetándose a las instrucciones recibidas.

Si hubiese un acontecimiento imprevisto o las instrucciones fuesen insuficientes, o si no hubiese tales instrucciones, el mandatario está facultado para obrar a su arbitrio, debiendo consultar con el mandante si el negocio lo permite, y está obliga

do a proceder con la diligencia del caso como si se tratase de su propia, respondiendo por consiguiente, de culpa.

La sanción existente para el caso de que el mandatario obre contra las instrucciones dadas por el mandante, se establece en el artículo 2565 del Código Civil, sieme que dispone : " En -- las operaciones hechas por el mandatario con violación o con exceso del encargo recibido, además de la indemnización a favor del -- mandante, de daños y perjuicios, quedará, a opción de éste, rati--ficarlas o dejarlas a cargo del mandatario ".

3.- El mandatario deberá informar al mandante durante la ejecución del mandato y al terminar éste. Obligación contenida en -- el artículo 2566 del ordenamiento legal antes invocado, que a la letra dice : " El mandatario está obligado a dar oportunamente -- noticia al mandante, de todos los hechos o circunstancias que puedan determinarle a revocar o modificar el encargo. Asimismo, de--be dársela sin demora de la ejecución de dicho encargo ".

4.- El mandatario deberá rendir cuentas al mandante, entre--gando todas las sumas que hubiere recibido por el mandato, y las utilidades o cantidades que por cualquier otra causa percibiere, aunque legalmente no correspondan al mandante. " Acepta el Códig--o que habría un enriquecimiento sin causa en el mandatario si -- éste percibe cantidades que legalmente no le correspondan, pero -- ante este enriquecimiento sin causa, será el mandante el que pue--de resultar obligado a restituir aquello que indebidamente reci--bió el mandatario. Por este motivo, éste entregará al mandante -

aquellas sumas, para que, de existir repetición de lo pagado, pueda el mandante restituir " (14).

Además, el mandatario debe pagar intereses por las cantidades que hubiese destinado a negocios propios, a partir de la fecha en que hubiere dispuesto de ellas, sin perjuicio de la responsabilidad penal por las diversas cantidades en que resulte alcanzado en la rendición de cuentas.

Por otra parte resulta conveniente manifestar que como caso excepcional, se autoriza el derecho de retención para el mandatario, el cual podrá no entregar aquellos bienes o sumas que correspondan al mandante si éste no cumple con su obligación de anticipar fondos, reembolsar los que el mandatario hubiere adelantado, e indemnizarlo de los daños y perjuicios que le hubiere causado la ejecución del mandato.

5.- El mandatario debe indemnizar al mandante de los daños y perjuicios que le cause cuando se exceda en sus facultades, traspasando los límites del mandato.

A continuación se citarán las obligaciones del mandante, siendo las principales :

1.- Anticipar al mandatario los fondos necesarios para la ejecución del mandato, siempre y cuando éste último lo requiera.

2.- Pagar al mandatario las cantidades que hubiese anticipado o suplido para la ejecución del mandato, así como los intereses correspondientes a partir de la fecha del desembolso.

(14) ROJINA VILLEGAS, RAFAEL. " COMPENDIO DE DERECHO CIVIL ". CONTRATOS. Editorial Porrúa, S.A. México. 1975, p. 273.

3.- Indemnizar al mandatario de los daños y perjuicios causados por la ejecución del mandato, siempre y cuando no haya tenido culpa el mismo mandatario.

4.- Cubrir al mandatario una retribución u honorarios, cuando no se haya estipulado que el mandato sea gratuito.

Ahora bien, antes de tratar lo relativo a las obligaciones existentes entre mandante y mandatario con los terceros con quienes contratan (cabe aclarar que dichas obligaciones forman -- parte también de los Efectos de este Contrato); se hará mención de la pluralidad de mandantes y mandatarios. Respecto al primer caso nuestro Código Civil en su artículo 2580 dispone : " Si muchas personas hubiesen nombrado a un solo mandatario para algún negocio común, le quedan obligadas solidariamente para todos los efectos del Mandato ". Por lo que hace a la pluralidad de mandatarios, " El derecho romano y el antiguo francés, dispusieron que cuando un mandato se otorgaba en el mismo acto a diversas personas para un mismo negocio, todos los mandatarios respondían solidariamente por los daños y perjuicios, o por el incumplimiento de las obligaciones respecto del mandante " (15). Sin embargo, nuestro actual derecho establece lo contrario, como puede observarse del artículo 2573 del Código Civil vigente que a la letra dice : " Si se confiere un mandato a diversas personas respecto de un mismo negocio, aunque sea en un solo acto, no quedarán solidariamente obligadas, si no se convino así expresamente ".

(15) JOSSERAND, LOUIS. " DERECHO CIVIL ". CONTRATOS. Ediciones Jurídicas Europa - América. Traducción de Santiago Cunchillos y M. Buenos Aires. 1951, T. II, V. II, p.p. 366 y 367. Citado por ROJINA VILLEGAS, RAFAEL. op. cit., p. 276.

En este orden de ideas, toca ahora analizar las relaciones entre mandante, mandatario y terceros, que son las de mayor interés jurídico en la práctica. Al respecto, conviene recordar la distinción entre mandato representativo y mandato sin representación, en virtud de que en el primero se crean relaciones jurídicas directas entre el mandante y los terceros, y el mandatario no tiene ni obligaciones ni acciones para exigir en su nombre y beneficio el cumplimiento de tales deberes.

En el caso de que el mandatario haya traspasado los límites del mandato, o éste sea nulo, o haya sido revocado, no se crean relaciones entre el mandante y los terceros ya que tales actos serán nulos (se trata de una nulidad relativa, en virtud de que el mandante puede ratificar expresa o tácitamente dichos actos y cumplir en tal caso, con ellos). Sin embargo, en el supuesto de que no los ratifique, el mandante puede ir contra el mandatario ejercitando la acción de daños y perjuicios, al igual que los terceros con quienes contrató, siempre y cuando éstos hayan actuado de buena fé, pues en caso contrario no podrán ejercitar acción alguna contra el mandatario.

Respecto al mandato sin representación las relaciones jurídicas que se crean en virtud del mismo, no son entre mandante y terceros, sino directamente entre mandatario y terceros, el cual puede exigir a éstos el cumplimiento de las obligaciones que hayan contraído.

En el derecho francés, a este tipo de mandato se le nombra : " Convención de testafierro ", y al igual que en nuestro de-

recho, " entre el mandante y los terceros que contrataron con el mandatario sin representación, no se crean relaciones jurídicas directas e indirectas, pues el citado mandante sólo lo es frente al testafierro, siendo persona totalmente extraña relativamente a dichos terceros; pero ello no impide que por un acto expreso entre mandante, mandatario y tercero que contrató con él, se trasmitan al primero todos los derechos y las obligaciones que respectivamente adquirió y reportó el mandatario " (16).

FORMAS DE TERMINACION DEL MANDATO

Se contienen en el artículo 2595 del Código Civil para el Distrito Federal, mismo que dispone :

" El mandato termina :

- I.- Por la revocación;
- II.- Por la renuncia del mandatario;
- III.- Por la muerte del mandante o del mandatario;
- IV.- Por la interdicción de uno y otro;
- V.- Por el vencimiento del plazo y por la conclusión del negocio para el que fue concedido;
- VI.- En los casos previstos por los artículos 670, 671 y 672 ".

Respecto a la primera, podrá revocarse el mandato siempre y cuando éste no sea irrevocable, esto es, cuando no se haya conferido como condición para cumplir un contrato bilateral, o como medio para solventar obligaciones previas entre mandante y mandatario.

 (16) PLANIOL Y RIPERT. " TRATADO PRACTICO DE DERECHO CIVIL FRANCÉS ". LOS CONTRATOS CIVILES. Traducción de Mario Díaz - Cruz. La Habana. T. XI, p.p. 867 a 870. Citado por ROJINA VILLEGAS, RAFAEL. op. cit., p. 279.

Las formas de revocación son :

- Mediante promoción en el juicio, en la cual el mandante manifiesta la revocación, (por lo que hace el mandato judicial).

- Nombramiento de un nuevo mandatario, salvo que en éste se estipule expresamente que no se revoca el anterior poder.

Por lo que hace a la segunda forma de terminación del mandato, o sea la renuncia del mandatario, no procede tratándose de un mandato irrevocable y para el caso de que se dé este supuesto, el mandatario será responsable de los daños y perjuicios que con ello cause al mandante. Aun en el caso de un mandato revocable, el mandatario al renunciar no puede abandonar inmediatamente el negocio, sino que es necesario que espere " razonablemente " a que el mandante se haga cargo de sus asuntos.

En el mandato judicial ocurre lo mismo, el mandatario - al renunciar debe esperar a que quede notificado el mandante para que éste se aperscne en juicio; aun en el caso de que exista impdimento justo para que el mandatario desempeñe el mandato, debe nombrar a un substituto, si está facultado para ello, o bien avisar al mandante para que nombre un nuevo mandatario.

En relación a la suerte del mandante o mandatario, y en base a que el mandato es un contrato " ... que origina derechos intransferibles por la muerte " (17), ni uno ni otro, según el caso, pueden exigir la continuación del contrato a los herederos respectivos.

Tratándose de la muerte del mandatario, sus herederos -

(17) ROJINA VILLEGAS, RAFAEL. op. cit., p. 282.

solamente deben atender los asuntos indispensables para que no se cause algún perjuicio, mientras el mandante resuelva la situación. Y por lo que hace a la muerte de éste último, el mandatario debe esperar que se nombre albacea, o los herederos puedan atender los asuntos, debiendo continuar con éstos, siempre y cuando de lo contrario se resulte algún perjuicio.

Sin embargo, las relaciones jurídicas que ya se habían realizado y las cuales originaron derechos y deberes respecto a una y otra parte, sí se transmiten por herencia.

La siguiente forma de terminación del mandato, es la interdicción del mandante o del mandatario, la cual no amerita mayor estudio, ya que sí como requisito de este contrato se señaló la necesaria capacidad general para contratar por ambas partes, es lógico que al cesar tal capacidad, respecto a uno u otro, se dé por terminado el mandato.

Respecto al vencimiento del plazo para el cual se confirió el mandato, se presentan problemas semejantes al de la revocación, cuando el mandatario continúa ejerciendo el poder una vez vencido el plazo. Por analogía, pueden aplicarse los artículos 2597 y 2598 para que el mandante notifique la expiración del plazo a las terceras personas respecto de las cuales se confirió el mandato. De otro modo éstas podrían desconocer el término del mismo y exigir el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el mandatario después de vencido el plazo, motivando un conflicto entre un tercero de buena fé y el mandante, cuya solución esté prevista en el artículo 2604 en los siguientes términos: " Lo que

el mandatario, sabiendo que ha cesado el mandato, hiciere con un tercero que ignora el término de la procuración, no obliga al mandante, fuera del caso previsto en el artículo 2597 ". En consecuencia sólo se protege al tercero cuando el mandato se otorgó -- expresamente para tratar con determinada persona, como dice el -- artículo 2597; pero si no fuere así, el mandante no quedará obligado con el tercero, sino que éste sólo tendrá una acción de daños y perjuicios en contra del mandatario, que después de concluído el término del poder, continuó haciendo uso de él.

En relación a la conclusión del negocio para el cual -- fue otorgado el mandato, se obvia la terminación de tal contrato, motivo por el cual no se considera necesario un mayor análisis de esta causal.

Finalmente, mencionando la última forma de terminación de este contrato, la misma se refiere a la ausencia del mandante, situación regulada por los artículos del Código Civil que a continuación se citan. Artículo 648 : " El que se hubiere ausentado - del lugar de su residencia ordinaria y tuviere apoderado constituido antes y después de su partida, se tendrá como presente para todos los efectos civiles, y sus negocios se podrán tratar con el apoderado hasta donde alcance el poder ". El artículo 670 dispone : " En caso de que el ausente haya dejado o nombrado apoderado general para la administración de sus bienes, no podrá pedirse la declaración de ausencia sino pasados tres años, que se contarán - desde la desaparición del ausente, si en este período no se tuvieron ningunas noticias suyas, o desde la fecha en que se hayan te-

nido las últimas ". Y continuando con el 671 : " Lo dispuesto en el artículo anterior se observará aun cuando el poder se haya conferido por más de tres años ". Por último el artículo 672 estipula : " Pasados dos años, que se contarán del modo establecido en el artículo 670, el Ministerio Público y las personas que designa el artículo siguiente pueden pedir que el apoderado garantice en los mismos términos en que debe hacerlo el representante. Si no lo hiciere, se nombrará representante de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 657, 658 y 659 ".

CAPITULO III "SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO "

- 1) Sujetos de la relación individual de trabajo
 - a) Concepto de trabajador y trabajador de confianza
 - b) Concepto de patrón y otros conceptos próximos.
- 2) Sujetos de la relación colectiva de trabajo.

En el presente capítulo, y en base a las ideas vertidas en los capítulos precedentes, toca analizar los conceptos generales propios de la materia laboral tales como trabajador, patrón, sindicato y algunos otros conceptos próximos a éstos, mismos que coadyuvarán a un mejor entendimiento de los capítulos siguientes, en los cuales se desarrollará todo lo relativo a la personalidad jurídica de las partes, así como su debida representación ante -- las autoridades laborales durante el proceso laboral. Lo anterior, en base a las reformas procesales de 1980 hechas a la Ley - Federal del Trabajo en vigor desde 1970.

Tomando en cuenta la denominación dada a los dos primeros incisos, resulta pertinente hablar de los conceptos de " relación individual y colectiva de trabajo ".

La " relación de trabajo " se basa en una situación jurídica eminentemente independiente de la idea contractual del derecho civil, esto es que los derechos y obligaciones que surjan - en materia laboral, no es posible limitarlos a la idea general -- que existía de que el contrato era la única fuente de obligaciones y derechos de las relaciones humanas. La idea anterior es una de la creación de un nuevo derecho denominado por primera vez en el mundo por nuestros constituyentes de 1917, como " Derecho Social "; situación que rompió la antigua clasificación de Derecho Público y Derecho Privado; siendo la finalidad primordial de ese nuevo derecho, la protección del trabajo, es decir, : asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

Visto lo anterior, se deduce que " ... la relación individual de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen ... " (1).

Tal relación presupone la existencia de dos personas : - trabajador y patrón. Por lo que hace a la primera, ésta debe ser forzosamente una persona física según dispone el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo; en cambio la segunda persona, o sea el patrón, podrá ser una persona física o moral.

Las consecuencias de la relación obrero - patronal, surgen del primer nexo jurídico que se establece " ... entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender " (2). Dicho vínculo se dá generalmente a través del " contrato de trabajo " (3), es decir, un acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador; sin embargo tal situación no involucra íntegramente el principio de la autonomía de la voluntad, ya que la finalidad de la Ley (y de todo el Derecho del Trabajo), es la de proteger a la parte más débil en la relación " contractual " : el trabajador; de ahí que por encima de la voluntad de las partes estén las normas protectoras del ordenamiento laboral.

-
- (1) DE LA CUEVA, MARIO. " EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ". México. Editorial Porrúa, S.A. 1978, p. 187.
 - (2) GUERRERO, EUQUERIO. " MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO ". México. Editorial Porrúa, S.A. 1976, p. 29.
 - (3) Denominación que debe su origen a conceptos civilistas, rama en la que muchos tratadistas quisieron incluir el nacimiento de derecho laboral.

Las ideas anteriores las contiene el artículo 20 de la Ley, el cual dispone : " Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea la forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario ... "

De dicho numeral se concluye que el elemento " subordinación " (4) diferencia la relación de trabajo de las prestaciones de servicios reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Esto es, un hombre puede prestar a otro servicios personales, y no estar ligado por una relación laboral (v.gr. contrato de servicios profesionales, contrato de sociedad, etc.).

Por su parte, en la relación colectiva de trabajo, el interés que mueve a las partes es de carácter colectivo, " es el interés de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común " (5), a diferencia del derecho individual, el cual lleva al trabajador individualmente considerado, el beneficio de una legislación protectora que impida la explotación patronal.

(4) " Relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa ". Concepto asentado en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

(5) PASSARELLI, SANTORO. " NOCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO ". Madrid. 1963, p. 191. Citado por J. RUPRECHT, ALFREDO. " DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ". México. Dirección General de Publicaciones. UNAM. 1980, p. 7.

De ahí que las relaciones colectivas originen normas e instituciones distintas a las de las relaciones individuales, en las cuales los intereses de los trabajadores y empleadores están perfectamente delimitados.

A mayor abundamiento, se dice que es diferente la intención del derecho individual y del colectivo, esto es, " ... el primero se refiere a los trabajadores y el segundo a la clase trabajadora " (6); es decir que el derecho colectivo del trabajo " ... supera, en beneficio de los trabajadores el conjunto de normas mínimas del derecho individual " (7). Las relaciones colectivas de trabajo pueden dar nacimiento a una relación concreta o a la formulación abstracta de normas de trabajo obligatorias e imperativas, siendo así fuente de reglas generales.

Para poder obtener la creación de esas normas jurídicas, los trabajadores necesitan expresar sus puntos de vista y para exigir, inclusive, el cumplimiento de las leyes ya existentes, los trabajadores advierten que les proporciona mayor fuerza y eficacia unirse, que si individualmente actuaran, hecho que dió nacimiento a la " asociación profesional ".

En otras palabras y a manera de compilación, se dice que el derecho colectivo del trabajo no se refiere al trabajador individualmente considerado, sino que tiene por finalidad la consideración de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción. Sin embargo, y en última instancia, las

(6) DE BUEN LOZANO, NESTOR. " DERECHO DEL TRABAJO ". T. II. México. Editorial Porrúa, S.A. 1976, p. 447.

(7) LOPEZ APARICIO, ALFONSO. " EL DERECHO LATINO AMERICANO DEL TRABAJO ". T. II. 1974, p. 63.

acciones colectivas no pueden desprenderse de la realidad individual (ya que el conjunto de instituciones del Derecho del Trabajo, tienden a procurar para el trabajador mejores condiciones de vida).

Después de haber citado los aspectos mas relevantes de la relación individual y colectiva de trabajo, pasaré a enunciar los conceptos de las figuras creadoras de tales relaciones, es decir los sujetos del derecho del trabajo (se hace la aclaración que no tratarán a todos los sujetos del proceso laboral como lo son -- las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Tribunales burocráticos, dependientes económicos del trabajador, federaciones y confederaciones, etc.; a fin de no desviarse de la materia que me ocupa).

CONCEPTO DE TRABAJADOR

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo dispone : --
" Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por -- trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio ".

En base a tal disposición, la Ley requiere que el trabajador sea una persona física, lo que excluye desde luego a las personas morales y de allí se desprende de inmediato que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo con el carácter de -- trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral.

La prestación del servicio debe ser personal, siendo es-

to un requisito indispensable del contrato de trabajo.

Por lo que hace a la subordinación, que es la otra característica esencial del contrato de trabajo, considerado desde el punto de vista individual, no significa que el trabajador esté -- " subordinado " íntegramente a la autoridad del patrón, sino que -- la Ley, en virtud de la pluralidad de formas de prestación de trabajo, únicamente se ocupó del trabajo subordinado. En otras palabras, el concepto de trabajo subordinado : " ... sirve, no para -- designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo : en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa ". (8)

Respecto a la expresión de " empleados ", nuestra Ley -- únicamente utiliza el término de " trabajador " como uno de los -- elementos de la relación laboral; y dicho término de empleados solamente se acepta en los usos internacionales cuando se designa a los patronos como " empleadores ", y a los trabajadores como " empleados ".

Conviene mencionar sucintamente lo relativo a los " trabajadores de confianza ", como una categoría de excepción de los " trabajadores ".

Esta categoría de trabajadores según la redacción del -- artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, depende no de la designación que se le dé al puesto sino de las funciones desempeñadas, --

(8) DE LA CUEVA, MARIO. op. cit., p. 154.

tales como : dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, - cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Los trabajadores de confianza disfrutaban de todos los -- beneficios del artículo 123 constitucional, con las modalidades -- que no destruyan aquellos beneficios, derivados de la naturaleza de sus funciones; y además, en el caso de que surjan problemas de interpretación, existe la presunción " juris tantum " de que la -- función no es de confianza. Su reglamentación se contempla en el Título Sexto de la Ley, y específicamente en los artículos del -- 182 al 186; en virtud de que constituyen uno de los " trabajos -- especiales " enunciados en el título referido, se rigen por sus -- disposiciones especiales y por las generales de la Ley, en cuanto no contraríen a aquéllas.

CONCEPTO DE PATRON

La definición de este concepto primario (así llamado en virtud de que posteriormente se tratarán en forma breve, algunos conceptos cercanos o secundarios), se contiene en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que dispone : " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de -- aquél, lo será también de éstos ".

En tal virtud, y a diferencia del trabajador que forzosamente debe ser una persona física, la Ley acepta que el patrón

sea una persona moral, como puede serlo una sociedad civil ó mercantil.

" La disposición referida a que otros trabajadores que presten servicios por medio de un tercer trabajador, se consideren sometidos al mismo patrón, ... se basa en el deseo de proteger a trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón ". (9)

Ahora bien, por lo que hace a los conceptos próximos o secundarios respecto al concepto de patrón, están los relativos a los representantes del patrono, intermediario, empresa y establecimiento, por hablar de algunos, los cuales considero de más importancia.

Los representantes del patrón, como su nombre lo indica, no son sujetos de las relaciones de trabajo ya que su función radica en la representación de uno de los sujetos de dicha relación : el patrón, frente al otro sujeto.

El artículo 11 de la Ley establece : " Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, -- serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores ".

Tal disposición resulta completamente lógica y necesaria en el caso de una persona moral, pues siendo los integrantes de la misma, como en el caso de los accionistas, personas a veces ignoradas, la representación de ellas ante los trabajadores debe

(9) GUERRERO, EUQUERIO. op. cit., p. 42.

ejercerse por medio de los funcionarios que ejemplifica el legislador.

Por otra parte, el concepto de representante del patrón coincide con el de mandatario jurídico (10), aunque la disposición del artículo 11 no contiene tal exigencia por innecesaria.

" En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se intentó eludir el fraude frecuente cometido por las empresas en el sentido de desconocer cualquier conducta de un funcionario, que hubiera podido generar responsabilidades laborales invocando que no tenía el carácter de mandatario. El artículo 11 de dicho ordenamiento evita la formalidad del mandato en los términos del Código Civil, para las relaciones jurídicas laborales ". (11)

Además, la afirmación de que el trabajador está obligado a cumplir las instrucciones que reciba del representante del patrón, se apoya en lo dispuesto por el artículo 134 fracción III del ordenamiento legal que nos ocupa.

Por lo que hace al intermediario, esta figura se refiere a la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios a un patrón, la cual se encuentra regulada por el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo. El intermediario siempre será la persona que no se beneficie con los trabajos que se le presten a otra por quien contrata, por lo que serán responsables frente a los trabajadores, -

(10) A diferencia de los trabajadores de confianza, los cuales no obligan al patrón en sus relaciones con los demás trabajadores.

(11) DE BUEN LOZANO, NESTOR. " DERECHO DEL TRABAJO ". T. I. México. Editorial Porrúa, S.A. 1974, p. 447.

los beneficiados que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación.

A continuación, el artículo 13 de la Ley considera que no serán intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Tal disposición precisa la solidaridad del patrón con la persona que se beneficia con las obras o servicios, para garantizar los derechos de los trabajadores que, sin este nuevo concepto, podrían quedar desprotegidos. Con tal redacción quedan a salvo los derechos de los trabajadores frente a empresas carentes de recursos que de hecho no sólo son insolventes, sino además irresponsables.

" En la forma anterior se ha pretendido dar solución a un problema que ha provocado muchas dificultades, pues en ocasiones algunos patronos, indebidamente, se han valido de interpósitas personas simulando que tienen el carácter de contratistas, para obtener servicios que pagan con salarios inferiores a los de su propia empresa y para negarles las prestaciones adicionales correspondientes " (12).

Además, el artículo 14 establece principios fundamentales de los cuales deriva como finalidad esencial que las personas

(12) GUERRERO, EUQUERIO. op. cit., p. 51.

que se valgan de intermediarios, serán responsables ante los trabajadores por las obligaciones que deriven de la Ley y de los servicios prestados. Así, la fracción I determina la aplicación imperativa de las normas de trabajo, al disponer que los trabajadores -- que llegan a la empresa al través de un intermediario, prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, es decir que los prestadores de trabajo tienen derecho a que se les apliquen -- integralmente el contrato colectivo y demás principios vigentes en la empresa. Por otra parte, la fracción II establece que los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores, en virtud del mandato -- constitucional que dispone que " el servicio para la colocación de los trabajadores, será gratuito para éstos ". (13)

Siguiendo con el presente trabajo, toca ahora ver lo relativo a la empresa y establecimiento, conceptos que han sido distinguidos por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 16, de la siguiente manera : " Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento 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 ".

Esta distinción se debe básicamente al crecimiento de la industria moderna que obliga a numerosas empresas a crear sucursa-

(13) DE LA CUEVA, MARIO. op. cit., p. 161.

las, agencias o unidades semejantes, independientes unas de otras pero sujetas todas a la administración general. Así, la empresa - será además de unidad económica de producción o distribución de -- bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capi-- tal bajo una sola dirección; en cambio el establecimiento, aunque disfrute de autonomía técnica, forma parte y contribuye a la reali-- sación de los fines de la empresa considerada como unidad superior.

En otras palabras, la empresa va dejando de ser " ... un patrimonio exclusivo del patrón porque en ella participan trabaja-- dores y empresarios (y además) ... establece la responsabilidad de la misma frente a los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la Ley ... " (14)

Toca ahora analizar a los sujetos de las relaciones co-- lectivas de trabajo. Aunque la Ley reconoce la libertad de asocia-- ción de los trabajadores y patronos, y podría entenderse que del - lado patronal, el sujeto de este tipo de relaciones fuere un sindi-- cato de patronos, la realidad nos muestra lo contrario puesto que el sujeto primario casi siempre, o mejor dicho siempre, sin temor de equivocarse, es el patrón persona física o jurídica (caso en el que actúa a través de un representante). Esto significa que del - lado patronal, tanto si se habla de una relación individual como - de una colectiva de trabajo, el sujeto será el patrón persona físi-- ca o jurídica.

Por el otro lado de la relación colectiva de trabajo, se presenta la " Asociación Profesional " comunmente denominada " Sin--

(14) TRUEBA URBINA, ALBERTO, et. al. " LEY FEDERAL DEL TRABAJO ". México. Editorial Porrúa, S.A. 1980, p. 30.

dicato", (aunque la Ley y nuestra Constitución así designaron a la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, la costumbre en nuestro medio ha llamado a la asociación de trabajadores como Sindicato, otorgando diversas denominaciones a las asociaciones de patrones. Por tal virtud, durante el desarrollo del presente tema se aludirá a los sindicatos como asociaciones de trabajadores).

La sindicalización es un fenómeno social, producto de las condiciones del trabajo y de la existencia de una parte de la población; permite al individuo el pleno goce y desarrollo de su personalidad, haciéndolo respetar como ser humano.

El sindicato es una asociación de carácter laboral, es decir, posee personalidad jurídica laboral y es inconfundible con cualquier otra, ya sea civil o mercantil. Como sujeto de una relación jurídica, es titular de derechos y obligaciones.

Como ya se ha visto, el derecho del trabajo ha superado el molde clásico que dividía al derecho en público y privado, división que tuvo su razón de ser pero que actualmente debe abandonarse, esto es, que el Derecho Laboral es Derecho Constitucional, de la sociedad.

En tal sentido, el sindicato cumple funciones de interés público, lo cual es evidente, pero de allí a deducir que es un ente de derecho público no es lógico ya que las funciones de éstos tienen otras características y alcances muy diferentes. Tampoco es un ente de derecho privado, pues cumple funciones que van man -

allá de lo que estas entidades podrían celebrar. Un ejemplo claro son los convenios colectivos, los cuales rigen no solamente para los miembros de la entidad que los celebró, sino para toda la categoría que el sindicato comprende.

Por tal motivo y en virtud de que son inexplicables las funciones y atribuciones de los sindicatos por medio del derecho privado y del público, cabe concluir indudablemente que se trata de un ente que no encuadra en la ya mencionada clasificación bipartita.

De acuerdo a la definición contenida en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, de lo que es un sindicato, las funciones de estudio, mejoramiento y defensa se proyectan entre otras en las siguientes actividades :

" - Representación y defensa de los intereses colectivos de la profesión.

- Representación y defensa de las clases sociales.

- Representación y defensa de los intereses individuales de sus agremiados.

- Integración de organismos estatales en asuntos de -- trabajo, etc. ". (15)

Por lo que hace a la representación de los miembros, ésta se encuentra en la naturaleza misma de los sindicatos, es decir, en la función de defensa de los intereses de los sindicalizados, los cuales para ejercitarla deben acreditar la afiliación al sindicato.

(15) DE BUEN LOZANO, NESTOR. op. cit. T. II., p. 598.

La representación sindical tiene una importancia extraordinaria en el derecho colectivo del trabajo, puesto que es el medio por el cual operan los sindicatos.

Mediante la personalidad jurídica, el sindicato entra en la categoría de los entes jurídicos, pudiendo adquirir derechos y contraer obligaciones en nombre propio, con ello su actuación se desenvuelve dentro del derecho común pues se trata de las relaciones ordinarias de su vida como asociación. Pero para cumplir su finalidad de defender los intereses profesionales que representa, tales como la concertación del contrato colectivo obligando a cumplir las condiciones pactadas no solamente a sus miembros, sino también a todo el grupo o actividad, el derecho común deja de tener aplicación para ser sustituido por principios especiales del Derecho del Trabajo. " No sería concebible conforme al Derecho Civil que una convención colectiva pueda crear normas aplicables a los contratos individuales de trabajo que corresponden a la actividad, puesto que las convenciones no obligan sino a las partes celebrantes " (16). Para que ésto pueda ocurrir, el sindicato debe poseer una personalidad específica y distinta a la civil, la cual le permite crear normas obligatorias laborales, para todos los sujetos que actúan en la esfera profesional que representa.

La personalidad jurídica de un sindicato nace con el registro del mismo, esto es que los sindicatos nacen como personas morales por el solo acuerdo de sus socios, pero no podrán actuar en tanto no obtengan su registro.

(16) J. RUPRECHT, ALFREDO. " DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ". Dirección General de Publicaciones. UNAM. México. 1980, p. 98.

En otras palabras, la falta de registro de un sindicato produce la ausencia de personalidad jurídica y por lo tanto la imposibilidad jurídica de ejercer las atribuciones que corresponden a la asociación profesional que si goza de personalidad jurídica, es decir que carece de capacidad y no podrá representar los intereses colectivos.

Al respecto, una ejecutoria de la Corte dispone :

" Si bien es cierto que la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sostenido en diversas ejecutorias que las agrupaciones de -- trabajadores existen de hecho, también lo es que su existencia debe estar regulada y ajustada a las prevenciones de la Ley, por lo que si no se han llenado los requisitos que la misma establece para obtener el registro, en tanto que esto no se obtenga carecen de personalidad jurídica " (17).

Así pues, el registro de un sindicato constituye una condición suspensiva cuya realización pone en juego la capacidad de obrar de los sindicatos, y la de representar a sus integrantes.

Por otra parte, los sindicatos para poder actuar en cualquier momento deben tener los medios necesarios para ello, ya que su personalidad es distinta a la de sus miembros, y careciendo de órganos que cumplan esos fines todos los asociados deberían hacerlo conjuntamente, lo cual es imposible.

Los órganos que se encargan de dichas funciones son los establecidos por la Ley o los estatutos y sus funciones están deli

(17) Amparo Directo 35/38/1ra. Sindicato de Trabajadores de la -- Compañía de Productos Marinos, S.A., resuelto el 16 de noviembre de 1938. Citado por NESTOR DE BUEN LOZANO, op. cit. T. -- II, p. 625.

mitades por los mismos. Generalmente son dos los órganos encargados de la dirección y desarrollo del sindicato : la asamblea y la junta directiva.

El artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo establece expresamente que " La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos ... ".

CAPITULO IV " EL DERECHO PROCESAL LABORAL "

1) Algunos aspectos del Derecho Procesal del Trabajo

- a) El Derecho Procesal del Trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931, de 1970 y en las reformas de 1980
- b) Los Conflictos del Trabajo
- c) Etapas del proceso laboral.

2) El Proceso Individual desde el punto de vista de las reformas procesales

- a) Etapas o audiencias que lo conforman
- b) Partes que intervienen
- c) Otras personas que pueden intervenir.

Los capítulos precedentes han servido de marco general para los subsecuentes, toda vez que contemplan conceptos y aspectos que son base para los temas que a continuación se tratarán, y ayudan a un mejor entendimiento de los mismos.

En tal sentido, en el capítulo que toca ahora analizar, y en el siguiente, se verán aspectos netamente procesales, campo en el que encuentra su máxima aplicación toda la gama de temas -- que en torno a la personalidad, representación procesal de las -- partes, etc., se han venido desarrollando a partir de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1970. El análisis de -- los artículos conducentes, se hará tomando en cuenta la finalidad de la función tutelar y reivindicadora del Derecho del Trabajo.

ALGUNOS ASPECTOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

" El derecho del trabajo en sus dos vertientes : mate-- rial y procesal, vive en la idea de la democracia social y tiene como misión principal corregir las injustas desigualdades que el fenómeno capitalista provoca en todos los órdenes de la vida so-- cial en perjuicio directo de los económicamente débiles, especial-- mente de los trabajadores ... " (1).

Dichas ramas del derecho del trabajo, nacieron simultá-- neamente con el artículo 123 de nuestra Constitución Política de 1917, como normas exclusivas, tutelares y reivindicadoras de los trabajadores en general, en cualquier prestación de servicios, y para su aplicación en el proceso como instrumentos, a fin de ha--

(1) ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE. " REFORMAS A LA LEY FEDERAL -- DEL TRABAJO EN 1979 ". México. Dirección General de Publica-- ciones. UNAM. 1980, p. 9.

cer efectiva dicha tutela y reivindicación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; " ... así surgieron a la vida, pero no sólo para México, sino para el mundo, pues hasta ahora en los pueblos del Occidente, de tipo capitalista, ninguna disciplina jurídica laboral tiene funciones revolucionarias de carácter reivindicatorio y menos instituyen el derecho a la revolución proletaria en favor de la clase obrera " (2).

Las normas procesales del trabajo, se encuentran contenidas en las fracciones XI, XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución, mismas que a la letra dicen :

" XI.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elec-

(2) TRUERA URBINA, ALBERTO. op. cit., p. 21.

ción del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el -- contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente ten-- drá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de -- tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya -- sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los - malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que - -- obren con el consentimiento o tolerancia de él ".

De tales principios transcritos, se confirma que el derecho procesal del trabajo no tiene ninguna semejanza con el derecho procesal, ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje con los Tribunales Civiles. Además, los tribunales laborales pertenecen no al poder judicial, sino al poder ejecutivo.

El derecho sustantivo y el derecho procesal del trabajo son derechos de clase, puesto que su contenido eminentemente so- - cial se basa en la tendencia protectora y reivindicadora de todos los trabajadores. Son ramas jurídicas autónomas de rango constitucional, sus conceptos fundamentales no provienen del derecho ci- - vil, sino que responden a su naturaleza social y novedosa basada - en la finalidad de suprimir el régimen de explotación del hombre - por el hombre.

En virtud de que el obrero es la parte más débil de la - vida laboral y el patrón la más fuerte, la legislación del trabajo

encuentra su justificación en ese hecho, de ahí su naturaleza proteccionista y reivindicadora; sin embargo para que impere la igualdad en las relaciones obrero-patronales, es menester que existan normas procesales que sirvan de instrumento para hacer valer esos derechos. El derecho procesal del trabajo no sólo son fórmulas -- que tienen por objeto restablecer situaciones jurídicas y económicas consecuencia de las violaciones a la Ley, a la relación laboral o por acontecimientos económicos que repercuten en la producción, sino instrumentos de los trabajadores que les sirvan para la realización de la justicia social, reivindicando sus derechos en el proceso.

Cabe mencionar, que al igual que el derecho del trabajo, el derecho procesal del trabajo se trató de incluir dentro del derecho procesal (3), sin embargo y en virtud de que el derecho del trabajo es una disciplina autónoma, y el derecho procesal del trabajo es el instrumento de aplicación de esa rama del derecho social, el derecho procesal del trabajo es autónomo igualmente, en virtud de que posee independencia frente a las disciplinas del derecho procesal civil y penal, además de la especialidad en sus instituciones y principios básicos que no pueden confundirlo con las materias con las cuales se le quiso asemejar; " ... el derecho -- procesal del trabajo, no ha dejado en pie ni uno solo de los principios clásicos del derecho procesal civil ... ha rebasado literalmente todos los postulados que estamos manejando para la justicia civil ordinaria : la idea de prueba, por virtud de los fenómenos -

(3) Entiéndase respectivamente, derecho del trabajo al derecho civil y derecho procesal del trabajo al derecho procesal.

típicos de la inversión de la carga de la prueba, en materia de accidente o en materia de indemnización por despido. La idea de cosa juzgada, mediante el problema de la sentencia colectiva. La idea de jurisdicción, la relativa al principio de igualdad de las partes, etc. Todo ha sido rebasado por las exigencias del proceso laboral " (4).

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, DE 1970 Y EN LAS REFORMAS DE 1980

La Ley Federal del Trabajo de 1931 contenía las normas procesales en los artículos del 440 al 685 inclusive. Abarcaba los Títulos Noveno, Décimo y Undécimo, conteniendo el Noveno ocho capítulos denominados : Disposiciones Generales, De las Recusaciones, De la Conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, De los Procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, De las Providencias Precautorias, De las Tercerías, De los Conflictos de Orden Económico y De la Ejecución de los Laudos. Dicho Título Noveno se designaba en forma genérica : Del Procedimiento ante las Juntas, el Décimo, De las Responsabilidades, y el Undécimo, De las Sanciones.

En cambio, la Ley Federal del Trabajo de 1970 contiene en los artículos del 685 al 891 inclusive, las normas procesales generales. Dicha Ley siguió los lineamientos del ordenamiento anterior, aunque introdujo observaciones derivadas de la actividad procesal ante las Juntas. Esta Ley, abarca la parte procesal en

(4) J. COUTURE, EDUARDO. CONFERENCIAS Y MESA REDONDA ACERCA DEL TEMA INTERPRETACION E INTEGRACION DE LAS LEYES PROCESALES. Escuela Nacional de Jurisprudencia. México. 1950, p. 98. Citado por TRUEBA URBINA, ALBERTO. op. cit., p. 27.

los Títulos Catorce, Quince y Dieciseis, denominados respectivamente : Derecho Procesal del Trabajo, Procedimiento de Ejecución, y - Responsabilidades y Sanciones. Los dos primeros Títulos fueron -- divididos por capítulos, teniendo el primero nombrado los siguientes : Capítulo I : Disposiciones Generales, Capítulo II : Normas - de Competencia, Capítulo III : Recusaciones y Excusas, Capítulo -- IV : Procedimiento ante las Juntas de Conciliación, Capítulo V : - Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos - Individuales y de los Colectivos de Naturaleza Jurídica, Capítulo VI : Procedimientos Especiales, Capítulo VII : Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Colectivos de Natura - leza Económica, Capítulo VIII : Recursos, Capítulo IX : Providen-- cias Cautelares y Capítulo X : Tercerías; por su parte el Título - Quince estuvo dividido en tres capítulos denominados : Disposicio-- nes Generales, Procedimiento de Embargo, y Remates, respectivamen-- te.

Con el fin de seguir un cierto orden en el presente tra-- bajo, se hará mención de la distribución que respecto a los temas citados se hizo en las Reformas Procesales de 1980.

En tal sentido, conviene señalar que los Títulos que - - abarcan la parte procesal continúan siendo el Catorce, el Quince y el Dieciseis, y la denominación que éstos tenían en la Ley Federal del Trabajo de 1970, sigue siendo la misma; sin embargo hubo una - modificación respecto al capitulado pues el Título Catorce tiene - ahora veinte capítulos, de los cuales el capítulo XII : De las - - Pruebas se divide a su vez en ocho secciones. Los capítulos inte-- grantes del Título Catorce se designan de la siguiente forma : - -

Principios Procesales, De la Capacidad y Personalidad, De las Competencias, De los Impedimentos y Excusas, De la Actuación de las Juntas, De los Términos Procesales, De las Notificaciones, De los Exhortos y Despachos, De los Incidentes, De la Acusación, De la Continuación del Proceso y de la Caducidad, De las Pruebas (las secciones de este capítulo son : Reglas Generales, De la Confesional, De las Documentales, De la Testimonial, De la Pericial, De la Inspección, De la Presuncional y De la Instrumental); De las Resoluciones Laborales, De la Revisión de los Actos de Ejecución, De las Providencias Cautelares, Procedimientos ante las Juntas de Conciliación, Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, De los Procedimientos Especiales, Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica y Procedimiento de Huelga.

También el Título Quince se modificó en cuanto a los capítulos, pues aunque se mantuvo el número de tres que existía en la Ley de 1970, dichos capítulos variaron respecto a su denominación y constitución, esto es, ahora se designan Capítulo I, Sección Primera : Disposiciones Generales, Sección Segunda : Del Procedimiento de Embargo, Sección Tercera : Remates; Capítulo II : -- Procedimiento de las Tercerías y Preferencias de Créditos, Sección Primera : De las Tercerías, Sección Segunda : De la Preferencia de Créditos; y Capítulo III : Procedimientos Para-procesales o Voluntarios.

El Título Dieciseis se mantuvo igual, es decir que su denominación no fue modificada, ni tampoco se dividió en Capítulos

o Secciones.

Estos tres títulos abarcan los artículos del 685 al - - 1010 inclusive, lo cual muestra que la reforma procesal incluyó - 109 artículos, además de los que existían en la Ley de 1970. Tales artículos en su mayoría son novedosos, claros, y sin duda alguna podrán aclarar o resolver cualquier situación imprevista que se pudiere presentar en el proceso. Además, puede decirse que en la forma en la cual fue estructurada esta parte de la Ley Federal del Trabajo, se ha logrado un orden preceptual, imperando en el - articulado una gran claridad, ordenación y concordancia que no -- existía en el ordenamiento reformado. " Aún cuando toda Ley debe ser concreta, explícita, sencilla, comprensible y entendible; que no debe ser difusa, aberrante ni dispersa, parece ser que por lo que se refiere a las reformas de que ha sido objeto la Ley Federal del Trabajo vigente, en lo que respecta a la fase procesal, - la misma fue motivo de un verdadero proceso y fenómeno de decantación legislativo que al unísono es de considerarse resultará provechoso porque la obscuridad estará ausente dado el número de preceptos que ahora se contienen ... " (5).

LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

Como ya se vió en el capítulo tercero del presente trabajo, las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas, siendo los sujetos de la primera nombrada el trabajador y el patrón; y los de las segundas, los sindicatos y el patrón, en for

(5) BAEZ MARTINEZ, ROBERTO. " PRINCIPIOS PROCESALES ". REUNION DE ANALISIS SOBRE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo. México (febrero 28 y 29 y marzo 10 de 1980), p. 1.

na genérica. Para que los derechos y obligaciones de ambas partes se cumplan, la relación entre ambas debe ser armónica, pero frecuentemente, por no decir casi siempre, alguna de las partes incumple sus obligaciones o desconoce los derechos de la otra, situación que dá nacimiento a los conflictos obrero-patronales.

En otras palabras, los conflictos o diferencias entre -- los trabajadores y patronos " ... son expresión de pugnas, dificultades, choques, litigios, controversias, necesidades, etc., que se relacionan con el trabajo ... " (6). Cuando ambas partes, el trabajador y el patrón, no logran dirimir sus diferencias por sí mismos, entonces se requiere la intervención de un tercero que viene a ser comunmente una Junta de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo a lo asentado respecto a las relaciones individuales y colectivas de trabajo, los conflictos del trabajo son de dos clases : individuales y colectivos; los primeros son los -- que surgen entre el trabajador y el patrón con motivo del contrato de trabajo, y los conflictos colectivos, entre un sindicato y el patrón (7), por cuestiones profesionales.

En cuanto a la naturaleza de los conflictos, aunque en esencia son sociales, pueden ser de índole jurídica o económica. Son jurídicos cuando afectan al contrato de trabajo en alguna de sus disposiciones o estipulaciones, y económicos, cuando se refieren a los intereses económicos de alguna de las partes.

Ahora bien, tomando en cuenta las ideas anteriores, y en

(6) TRUEBA URBINA, ALBERTO. op. cit., p. 177.

(7) Conviene recordar que en el capítulo III se hizo la aclaración de que se aludiría al Sindicato, como agrupación de trabajadores, aunque la Ley reconozca que pueden existir sindicatos de patronos; lo anterior se debe a razones prácticas.

base a lo establecido en la Ley, la doctrina y la jurisprudencia, la clasificación de los conflictos entre el capital y el trabajo es la siguiente :

- Conflictos Individuales Jurídicos
- Conflictos Colectivos Jurídicos
- Conflictos Colectivos Económicos.

Los conflictos individuales jurídicos " ... son aquellos en que un solo trabajador está en lucha con el patrón sobre sus -- condiciones de trabajo fijadas en un contrato de trabajo o, a falta de éste, en la Ley, con el fin de que se cumplan. La solución de estos conflictos es esencialmente jurídica : se trata de la -- aplicación del contrato de trabajo o de la Ley " (8).

Los conflictos colectivos jurídicos " ... son los que na cen entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos con motivo de la interpretación del contrato colectivo de trabajo. En la decisión de estos conflictos se realiza una operación jurídica, como es la interpretación del pacto general de trabajo. La diferencia con el anterior no radica únicamente en que en uno interviene un -- trabajador y en éste un grupo, sino que también en que el contrato que se aplica es colectivo " (9).

Por su parte, los conflictos colectivos económicos " ... se refieren a los antagonismos entre una colectividad de trabajado res y uno o más patronos, con el fin de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las existentes " (10).

(8) GUERRERO, EUQUERIO. op. cit., p. 408.

(9) IDEM.

(10) IDEM.

Respecto a la anterior clasificación resulta conveniente citar la siguiente ejecutoria, que viene a reconfirmar los conceptos previamente expuestos, : " Conflictos de carácter jurídico son los suscitados con motivo de la interpretación y la aplicación de las leyes o contratos de trabajo, a propósito de los cuales las Juntas desempeñan una verdadera función jurisdiccional, y conflictos de naturaleza económica, los que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación del servicio, en cuyo caso, las Juntas, más que aplicar el derecho, -- crean la norma que ha de regir las relaciones obrero patronales " (11).

Paralelamente a la clasificación antes anotada, existe otra que habla de los conflictos Interobreros o Interpatronales; los primeros son los que se originan entre trabajadores con motivo del contrato o relación de trabajo, por hechos íntimamente vinculados con ellos, dentro de este grupo se encuentran los llamados conflictos Intergremiales o Intersindicales, que son los que surgen por las diferencias entre sindicatos; en cambio, los designados Conflictos Interpatronales son los derivados del contrato de trabajo pero que atañen únicamente a los patrones.

ETAPAS DEL PROCESO LABORAL

Por lo que respecta a la solución de los conflictos del trabajo, éstos se dirimen a través de los Tribunales de Concilia-

(11) Ejecutoria del 4 de octubre de 1935. Juana García Ruíz. Toca 280/35., sec. 2a. Citada por TRUEBA URBINA, ALBERTO. op. cit., p.p. 182 y 183.

ción y Arbitraje (esta denominación genérica abarca a las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje y al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje); el sistema en ellos utilizado es, como su nombre lo indica, la conciliación y el arbitraje. La conciliación es la discusión libre de los interesados, acerca de la cuestión que les atañe, sin la necesidad de acudir a juicio, - por medio de ella tratan de llegar a un arreglo; este procedimiento se caracteriza porque las partes interesadas tratan de "conciliarse" interviniendo personalmente. Para el caso de que las partes no logren arreglarse en forma privada, tanto el patrón como el trabajador, deberán someter sus diferencias a la conciliación de las Juntas respectivas. En tal sentido, se concluye que la conciliación son los actos de las partes que por sí mismas o con la intervención de la Junta respectiva, tratan de llegar -- " ... a un acuerdo respecto al conflicto planteado, constituyendo un medio de evitar el juicio ... " (12).

Cuando la conciliación fracasa, el conflicto debe resolverse a través del arbitraje, que es la facultad de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver un conflicto, siguiendo el juicio respectivo y solucionándolo por medio del laudo.

Como ya se dijo en líneas anteriores, el proceso del -- trabajo está constituido por el conjunto de actos de los trabajadores y patronos, así como de otras personas que en él intervienen

(12) COORDINACION PERMANENTE DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. " LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO ". México. 1979. Programa realizado por la Coordinación Permanente de Juntas de Conciliación y Arbitraje, en base a la SEGUNDA conclusión derivada de la Primera Asamblea Anual de dicha Coordinación, p. 24.

y que más adelante se analizarán, ante los Tribunales del Trabajo, con el fin de dirimir entre todos, los conflictos del trabajo, según sean éstos individuales o colectivos, jurídicos o económicos, interobreros o interpatronales.

La política legislativa de protección al trabajador, establecida en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, derogó en las relaciones obrero-patronales y en los procesos derivados de dichas relaciones, el principio teórico de igualdad de las partes en el proceso, en virtud de que la función del derecho procesal del trabajo es la de regular instituciones y procedimientos, con el fin de mantener el orden jurídico y económico entre dos clases desiguales, tutelando y reivindicando a la más débil que es el trabajador. " El proceso social se caracteriza por el principio de compensación, queriendo significar con esto la protección no solo la sustantiva, sino también procesal, de la parte débil, a través de ciertos privilegios que implican una cierta desproporción formal, pero que en el fondo se traducen en una equiparación verdadera, con el objeto de cumplir eficazmente uno de los principios básicos de todo tipo de proceso : el de bilateralidad e igualdad procesal de las partes " (13).

Continuando con el desarrollo del presente tema, se puede agregar que el procedimiento de conciliación reviste una gran importancia en cuanto a la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales tienen la obligación legal de procu-

(13) FIX-ZAMUDIO, HECTOR. " INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO -- PROCESAL SOCIAL ". Revista Iberoamericana de Derecho Procesal. No. 3. Madrid. 1965, p. 413.

rar avenir a las partes, en el caso de que éstas no la hayan logrado (14). La Junta después de oír a ambas partes, propondrá la solución que sea más adecuada para terminar el conflicto, dándoles a conocer las razones justas y equitativas de su proposición. La ventaja para el trabajador, se traduce en la posibilidad de una solución razonable y justa, evitándole los perjuicios inherentes al desarrollo de un juicio. Sin embargo, la función conciliatoria en la práctica es nula, distorsionada, " ... se hace en forma rutinaria olvidándose su sentido ... se pierde la bondad de la conciliación ... " (15). En virtud de esta realidad, el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, incluido en la reforma procesal de 1980, buscó que la función conciliadora recobrara su fuero en virtud de la importancia que reviste, al establecer la obligación para el actor y el demandado, de comparecer personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados, a la etapa de conciliación.

Como aspecto relevante, se anota el hecho de que la función conciliatoria, debe ser realizada por la Junta en cualquier estado en que se halle el procedimiento en trámite, hasta antes de dictar resolución, esto es, que no debe circunscribir tal función, a la etapa respectiva.

EL PROCESO INDIVIDUAL

Atendiendo a la finalidad del presente trabajo, y toda -

(14) Se aclara que la obligatoriedad legal de la conciliación, atañe a las Juntas, y no a las partes, es decir que la Junta únicamente debe "... invitarlas a conciliarse, pero no obligarlas a ello " . ARRIAGA RESENDIZ, RAUL E. " LA CONCILIACION ". Ponencia presentada en el Congreso Internacional de Derecho del Trabajo. México. Julio de 1980, p. 4.

(15) COORDINACION PERMANENTE DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. op. cit., p. 24.

ves que el problema a tratar en el mismo es sumamente amplio y - complejo, considero de gran utilidad delimitar el campo de estudio a los conflictos individuales de naturaleza jurídica, mismos que se resuelven a través de los procesos individuales jurídicos. Lo anterior se debe también a que respecto de dichos procesos, - se introdujeron innovaciones de suma importancia en las reformas procesales de 1980, las cuales han originado grandes polémicas - tanto en el aspecto práctico como en el aspecto teórico de su -- aplicación. Es por ello, repito, que a continuación se tratará únicamente lo relativo a los conflictos y procesos individuales de trabajo.

Como ya se ha dicho en repetidas ocasiones, el proceso individual del trabajo es originado por un conflicto individual (aquel en el cual un trabajador está en pugna con el patrón, respecto a sus condiciones de trabajo fijadas en un contrato de trabajo, y a falta de éste, en la Ley). Cabe aclarar que aun cuando varios trabajadores demandan a un patrón, se estará en presencia de un conflicto individual, pues la Ley los obliga a actuar conjuntamente bajo la representación de uno de ellos, siempre y cuando las acciones ejercidas sean similares; no se trata de un conflicto colectivo, puesto que en este tipo de conflictos se -- necesita la intervención de una agrupación de trabajadores (sindicato), que soliciten la correcta aplicación o interpretación del contrato colectivo.

ETAPAS O AUDIENCIAS QUE LO CONFORMAN

De acuerdo con las reformas procesales de 1980, las --

audiencias principales del procedimiento son :

- Conciliación, demanda y excepciones, y Ofrecimiento y admisión de pruebas.
- Desahogo de pruebas.

Como puede verse, la primera audiencia tiene varias etapas :

- a) Conciliación
- b) Demanda y Excepciones
- c) Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Las audiencias del proceso individual de trabajo, se encuentran reglamentadas en los artículos del 870 al 894 inclusive, de los cuales los más relacionados con el presente tema son los -- siguientes :

871.- " El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad -- Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta ".

872.- " La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su -- escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus -- peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinente, para demostrar sus pretensiones ".

873.- " El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que -- reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará

día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al es que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días".

874.- " La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes -- concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieron a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín

e en estrados de la Junta, y las que no fueren notificadas se les hará personalmente ".

875.- " La audiencia a que se refiere el artículo 873 - constará de tres etapas :

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente ".

876.- " La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma :

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas -- entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha

con los apercibimientos de Ley;

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones ".

El artículo antes transcrito, constituye uno de los puntos que más conflicto ha despertado entre los procesalistas y litigantes de la materia laboral. En vista de su importancia, y toda vez que el presente tema unicamente sirve de preámbulo para el siguiente, se aclara que posteriormente se analizarán todos y cada uno de los artículos novedosos incluidos en la reforma procesal de 1980, relacionados tanto con la intervención personal de las partes, como con su intervención a través de los representantes o apoderados (siendo el presente artículo, uno de ellos).

878.- " La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes :

I.- El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V.- La excepción de incompetencia no exige al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII.- Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación un fecho dentro de los cinco días siguientes; y

VIII.- Al concluir el período de demanda y excepciones, se --

pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. - Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción ".

879.- " La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda ".

880.- " La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes :

I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanu-

darse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título (se refiere a cada una de las pruebas que pueden ofrecer las partes en el proceso);
y

IV.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admite y las que desecha ".

883.- " La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los ofi cios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogaras en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas; procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días ".

884.- " La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas :

I.- Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II.- Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

III.- En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias, si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

IV.- Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos ".

885.- " Al concluir el desahogo de las pruebas, formulará los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo ... "

Los artículos siguientes, correspondientes al capítulo

XVII del Título Catorce, se refieren a la forma en que se discutirá y aprobará el proyecto de laudo, el cual en el caso de ser - aceptado, será elevado a la categoría de laudo, y posteriormente se les notificará debidamente a las partes.

Como puede observarse, la novedad más importante que se incluyó a lo largo de los artículos transcritos, radica en haberse concretado en una sola audiencia las etapas de conciliación, - demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Tal si tuación ha redundado en un enorme beneficio tanto para los trabajadores como para los patrones, en virtud de que los conflictos - han reducido el tiempo de su tramitación ante las Juntas, y además, que es lo más importante, el porcentaje de los conflictos -- que se han resuelto en la etapa conciliatoria, es muy elevado. - Tal aseveración puede confirmarse en cualquier momento ante cualquiera de las Juntas, lo cual demuestra que a pesar de los incontables embates que han sufrido las reformas, las mismas están cum pliendo su cometido, que por lo que respecta al tema tratado, es la aceleración del procedimiento en beneficio del trabajador, ad más de que " ... resulta el medio más adecuado para reducir los - incidentes y 'chicanas' de los litigantes y, por ende, el tiempo perdido, y, a propósito del tiempo, no podemos olvidar, que el -- tiempo es algo más que oro, es justicia. Quien dispone de él ti ne en la mano las cartas del triunfo. Quien no puede esperar, se sabe de antemano derrotado. De no acelerarse los mecanismos, muy bien sabemos quien tiene esas cartas y quien no puede esperar, en el procedimiento laboral " (16).

(16) VESCOVI, ENRIQUE. " ELEMENTOS PARA UNA TEORIA DEL PROCESO CI VIL LATINOAMERICANO ". México. UNAM. 1978, p. 19.

PARTES QUE INTERVIENEN

Las partes que intervienen en este tipo de procedimiento, en el cual son denominadas "actor" y "demandado", son el trabajador y el patrón.

" Ser parte en el proceso laboral implica el ejercicio de acciones y pretensiones, así como excepciones, por personas -- físicas o jurídicas que gozan de libertad de contratación, es decir, que tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo ... " (17).

El artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo establece al respecto : " Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones ".

Respecto a la capacidad de las partes para intervenir - en juicio, debemos remitirnos a las reglas de derecho común, en - virtud de que la propia Ley así lo dispone. Lo anterior se debe a la relación que existe entre todas las ramas del derecho, sin - que esto implique una sumisión del derecho del trabajo al derecho civil, ya que como se ha dicho, el derecho del trabajo es una disciplina totalmente autónoma por la finalidad y especialidad de -- sus instituciones. Para no ser repetitiva en relación a este aspecto, considero pertinente remitir el mismo al capítulo I del -- presente trabajo, en el cual se trató lo relativo a la capacidad de las partes.

En virtud de que también ya fue tratado lo relativo a -

(17) TRUJBA URBINA, ALBERTO. op. cit., p. 363.

los conceptos de trabajador y patrón, me remito a lo asentado en el capítulo precedente respecto a tales conceptos.

Ahora bien, un tema que resulta ineludible tratar, es el que se refiere a la intervención de los menores tanto en la celebración de un contrato de trabajo como en el procedimiento, por la importancia que reviste en nuestro medio.

La Ley Federal del Trabajo reglamenta lo relativo al -- trabajo de menores, en los artículos 22, 23 y del 173 al 180 inclusive.

Según disposición del artículo 22 de dicho ordenamiento legal, la edad mínima para que un menor trabaje, es la de catorce años, pero tampoco podrán los patrones utilizar los servicios de los mayores de esa edad pero menores de dieciséis, que no hayan concluido su educación obligatoria, salvo los casos excepcionales en los que sean compatibles el estudio y el trabajo, a juicio de la autoridad.

La anterior prohibición, " ... no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez ... " (18).

Por su parte, el artículo 23 señala :

" Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Ina -----
(18) DE LA CUEVA, MARIO. op. cit., p. 211.

pector del Trabajo o de la Autoridad Política ".

Dicha disposición tiende a que los menores de dieciséis años concluyan su educación obligatoria y que los empresarios no abusen de su inexperiencia; además, trata de evitar que se dañe - su desarrollo físico o moral (como es el caso de los trabajos subterráneos o en establecimientos donde se expenden bebidas alcohólicas).

Como se desprende de dichos artículos, un menor de catorce años tiene la prohibición de la Ley y la Constitución para prestar sus servicios, sin embargo " Esta prohibición no pasa de ser una ilusión bella, un trozo poético, un romanticismo que contrasta dolorosamente con una realidad diaria, de dimensión nacional ... de menores de 14 años que trabajan ... al margen de cualquier protección legal " (19).

Para el caso de que se violen esas normas prohibitivas, el artículo 691 en su parte final estableció como innovación el - hecho de que tales menores deban ser representados en juicio por un Procurador Auxiliar de la Defensa del Trabajo (esto sucederá - en el caso de que se contrate a un menor de catorce años y dicho menor se vea en la necesidad de acudir a las Juntas). Cabe destacar sin embargo que la disposición aludida tutela no sólo a los - menores de catorce años, sino en general a los trabajadoras menores de dieciséis años, respecto a los cuales deberá cuidar que -- estén debidamente asesorados, pues en caso contrario solicitaré - la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo - --

(19) DAVALOS MORALES, JOSE. " NECESIDAD DE PROTEGER EL TRABAJO DE LOS MENORES ". DESLINDE. Cuadernos de Cultura Política Universitaria. No. 106 (Octubre de 1978). México. UNAM., p. 3.

(cuando se trate lo relativo a este sujeto procesal, se destacará más su loable función). Lo que se busca con tal disposición, es darle a los menores trabajadores, la posibilidad de ejercitar sus acciones ante los tribunales del trabajo, sin la necesidad de intervención de sus representantes legales (padres o tutores), los cuales en la mayoría de los casos, al igual que los menores, son objeto de explotación patronal, situación que se ven obligados a aceptar por necesidades económicas y que no les permite ausentarse de sus labores o asesorar a los menores; además, en el caso de que pudieran hacerlo, muchas veces no tienen los conocimientos necesarios para ello. En tal virtud se considera totalmente justa y realista en todos sus términos, la disposición comentada, en -- virtud de que tales menores estarán asesorados y representados en juicio por personas capacitadas para ello.

A fin de que quede más completo el aspecto que se analiza, juzgo pertinente incluir el tema : Personería de Menores, elaborado en la V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en la ciudad de Hermosillo, Sonora en Julio de 1980, en la cual se dispuso lo siguiente :

" Planteamiento del Problema :

La reforma procesal laboral de este año, obliga a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a intervenir cuando el trabajador sea menor de edad, existiendo dos criterios para determinar la minoría de edad.

Tesis Central :

Acorde a lo dispuesto por el artículo 691 de la Ley Federal del -

Trabajo, se establece la capacidad de ejercicio en materia laboral a los 16 años. Se considera que los menores de dicha edad, carecen de la capacidad suficiente para resolver sobre la forma de administrar su patrimonio, oponiéndose lo anterior a la minoría de edad civil (18 años).

Tomando en cuenta lo anterior, las reformas procesales establecieron que los menores de 16 años deberán tener necesariamente su representante designado por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y los mayores de esa edad, pero menores de 18 años, solamente en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría para el asesoramiento.

Conclusión :

Los menores de 16 años serán representados por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, aún en el caso de que se trate de beneficiarios, y sólo los mayores de ésta edad deberán otorgar mandato expreso " (20).

OTRAS PERSONAS QUE PUEDEN INTERVENIR

Aparte del trabajador y patrón que intervienen como partes en el proceso individual, intervienen otros " sujetos " de los cuales se analizarán los que revisten mayor importancia. Así, se habla de los terceros como los sujetos que no son parte en el proceso, esto es, en un juicio normalmente se dirimen los intereses de dos partes y es a ellas a quienes afecta la tramitación del procedimiento y los resultados del laudo que se pronuncie; pero hay -

(20) PONENCIA PRESENTADA POR LAS JUNTAS ESPECIALES NUMEROS 33 Y 40 DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. V REUNION NACIONAL DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Tema No. 5. Mesa II. - Hermosillo, Sonora. Julio de 1980. p.p. 1 y 2 de la ponencia.

ocasiones en que personas aparentemente extrañas al litigio pueden ser afectadas por las resoluciones que en éste se dicten y entonces la Ley las faculta para intervenir en el procedimiento como -- coadyuvantes de una de las partes, o bien autoriza a los tribunales de trabajo para que las llamen a juicio con objeto de que puedan disponer de las garantías necesarias para ser oídas y vencidas en el mismo. Este tipo de " terceros " que se ha mencionado, lo son en sentido restringido, es decir, que son a los que el resultado del proceso les va a afectar su esfera patrimonial jurídica. Junto a éstos, se encuentran los terceros en sentido amplio, que son a quienes la resolución que ponga fin al proceso (laudo), no les afectará su esfera jurídica patrimonial (v.gr. testigos, peritos, representantes, etc.).

Respecto a los terceros, el artículo 690 dispone :

" Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, -- comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta ".

Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia, teniendo por objeto las primeras conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros, y las segundas, obtener que se pague preferentemente un crédito -- con producto de los bienes embargados.

El artículo 977 dispone que las tercerías deben tramitarse y resolverse por el Pleno, por la Junta Especial o por la de -- Conciliación que conozca del negocio, su trámite se hará en forma

incidental.

Otro sujeto que debe incluirse en el presente tema, es - la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como órgano oficial que representa y patrocina a los trabajadores. El servicio que presta la Procuraduría y su personal es de índole gratuito, según disposición expresa del artículo 534 de la Ley, lo anterior se debe a la condición económica en que se encuentran los trabajadores, que con frecuencia no tienen elementos para acudir a personas que los representen ante las Juntas y, personalmente, carecen de conocimientos para actuar en el proceso.

Las actividades procesales de la Procuraduría, se derivan de su objeto anteriormente manifestado, las cuales se encuentran dispuestas en el artículo 530 de la Ley el cual señala :

" La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las -- funciones siguientes :

I.- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos siempre que lo soliciten ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de -- trabajo;

II.- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios - procedentes para la defensa del trabajador o sindicato; y

III.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados - en actas autorizadas ".

Dentro de sus funciones, se encuentra implícita la posibilidad de solicitar datos e informes a todas las autoridades de -

la República Mexicana, las cuales están obligadas a proporcionarlos. También puede hacer uso de las vías de apremio para el cumplimiento de los acuerdos que dicte en el ejercicio de sus funciones.

Estas oficinas, de acuerdo a nuestro régimen de gobierno, funcionarán tanto en el ramo federal como en el local, y se integran por un Procurador General nombrado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por los Gobernadores de las Entidades Federativas según corresponda, y el número de procuradores -- auxiliares que se juzguen necesarios.

El 28 de mayo de 1975, el C. Presidente de la República, expidió el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa -- del Trabajo, en el cual le otorga a dicha institución el carácter de organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En dicho reglamento además de las funciones señaladas en la Ley Federal del Trabajo, se le dieron atribuciones para denunciar ante cualquier autoridad, las violaciones de las normas laborales; para denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención del pago de los salarios -- mínimos o del reparto de utilidades; para denunciar al Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los criterios contradictorios en que hayan incurrido las Juntas Especiales y para denunciar ante el Presidente de la citada Junta Federal, el incumplimiento de sus deberes de los funcionarios encargados de impartir la justicia laboral.

Dentro del presente aspecto, es recomendable mencionar la ya citada disposición contenida en el artículo 691 de la Ley -

Federal del Trabajo, misma que establece : " Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en -- juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo los designará un representante ".

El numeral anteriormente transcrito, constituye una novedad dentro del ordenamiento laboral, ya que en las leyes anteriores no existía una disposición con tal contenido. Respecto a dicho artículo, se puede decir que en términos generales el mismo viene a ampliar y complementar las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y específicamente beneficia a los señores trabajadores.

Otra de las innovaciones que amplían las funciones de la Procuraduría, radica en la situación contemplada en el capítulo II, relativo a la Caducidad.

CAPITULO V " LA LEGISLACION LABORAL RELATIVA A LA PERSONALIDAD "

- 1) Exposición de Motivos de las Reformas Procesales de 1980.
- 2) Dictámenes de las Cámaras
 - a) Dictámen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados
 - b) Dictámen de las Comisiones Unidas de Trabajo, Primera y Estudios Legislativos, Segunda Sección.
- 3) Análisis de las reformas relativas a la personalidad.

A lo largo de este trabajo se ha tratado de establecer una cierta unidad conceptual, que sirva de marco al tema de la personalidad jurídica de las partes en el proceso laboral; como se -- hizo incapié en el capítulo anterior, solamente se analizó un poco más a fondo lo relativo a los conflictos individuales y su consi-- guiente procedimiento individual.

En base al objetivo que me impulsó a estudiar el tema de la personalidad, en el transcurso de este capítulo trataré de dilu-- cidar los conflictos que en el campo teórico y práctico han susci-- tado las reformas procesales de 1980 relativas unicamente a la per-- sonalidad, y los que principalmente se han desarrollado en torno a la comparecencia personal de las partes a la primera audiencia.

En tal sentido, se incluirán algunos razonamientos; ex-- plicaciones o soluciones que al respecto han elaborado connotados juristas del derecho laboral, algunos de los cuales han atacado -- sin fundamento legal alguno tan encomiables reformas.

EXPOSICION DE MOTIVOS DE LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980

" CC. SECRETARIOS DE LA CAMARA DE DIUTADOS

DEL H. CONGRESO DE LA UNION

P R E S E N T E S .

Por el digno conducto de ustedes y en ejercicio de la fa-- cultad que me confiere la fracción I del artículo 71 de la Consti-- tución Política de los Estados Unidos Mexicanos, me permito hom-- ter a la alta consideración del H. Congreso de la Unión, la si-- -- guiente iniciativa de Decreto que tiene por objeto promover el co-- rrespondiente proceso legislativo para modificar los Títulos Cator

ce, Quince y Dieciséis; adicionar el artículo 47 y derogar los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 1970.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Ha sido propósito fundamental del actual Gobierno, implantar una administración eficaz para organizar el país, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas. Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente, la prestación de los servicios queda modificada en calidad. En materia de justicia tiene que haberla en plenitud, de lo contrario la población vive en desconcierto, lo que resulta incongruente con los principios esenciales que a sí misma se ha dado, requiriéndose nuevas normas que contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 Constitucional y que es responsabilidad de los tribunales.

El derecho es la norma de convivencia por excelencia. -- Las normas que rigen al proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de -- una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se nombre con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega.

El país se encamina con rapidez hacia estadios superio--

ros de desarrollo y los problemas por el desequilibrio entre los sectores y la población requerirán resolverse; esto, con una población geométricamente creciente, hace imperativo renovar y establecer fórmulas para afrontar los problemas que se susciten, básicamente la demanda de más y mejores servicios, que se extiendan en calidad pero respondan a exigencias masivas.

El esfuerzo debe concentrarse en evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se resaguen y, además, procurar que lleguen puntualmente a la cita con la justicia; de lo contrario, las circunstancias podrían ser avasalladoras, y la recuperación exigiría cada vez esfuerzos superiores a los que se requieren ahora.

El proyecto que presento a la consideración del poder -- Legislativo procura ofrecer más claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes. Así, se actualiza con la regulación del cumplimiento de las obligaciones de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene; la eliminación del capítulo de recusaciones, substituyéndolo por los impedimentos y excusas; se introduce un capítulo sobre la acumulación en los procesos de trabajo; se incluye la intervención de la Procuraduría de la -- Defensa del Trabajo en los casos de fallecimiento del trabajador -- actor; se regula con más amplitud y precisión en el capítulo de -- pruebas, donde se incluye la de inspección, subsumiendo así una omisión de la Ley actual; se dan nuevas normas relacionadas con el --

ejercicio del derecho de huelga, evitando el trámite de emplazamientos cuando ya exista un contrato colectivo depositado anteriormente y aplicable a la empresa; así como prerrogas excesivas; se incluyen las excepciones a favor de los créditos de interés social y fiscal, para que puedan hacerse efectivos en el período de pre-huelga, sin perjuicio de que el patrón sea depositario de la empresa e establecimiento afectado por la huelga.

Se acentúan los principios de oralidad e inmediatas que generalmente se encuentran estrictamente vinculados. Su origen en realidad es muy antiguo y solamente la compleja evolución de los procedimientos civiles y mercantiles en los últimos siglos, hizo prevalecer marcadamente la táctica escrita y el relativo distanciamiento entre los jugadores y las partes. Desde luego que ningún sistema es puramente oral o escrito; pero en cualquier caso es un hecho nacional e internacionalmente admitido, que en el proceso laboral debe predominar la oralidad e inmediatez, ya que tales principios simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas. Sin embargo, del sistema mixto se conserva todo aquello conveniente para dar firmeza a la escuela del procedimiento y para que, en el caso de impugnación de las resoluciones por la vía de amparo, los tribunales competentes dispongan de expedientes bien integrados, lo cual les permita conocer claramente el desarrollo del proceso.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor econo-

nía, concentración y sencillez del proceso. Estos principios se encuentran relacionados con los de oralidad e inmediates, aun cuando no pueden considerarse como equivalentes.

El procedimiento predominantemente escrito tiende a desarrollarse con lentitud y en múltiples etapas, lo que puede propiciar el considerable alargamiento de los juicios. Por esta causa, la iniciativa propicia la economía procesal y la concentración en el mayor número de actos de las diligencias que deban practicarse, todo ello sin menoscabo de que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento ...

La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella en alguna falla técnica con base en la Ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse ...

El capítulo II se refiere a la capacidad y personalidad. Para efectos del proceso laboral, se determina que son partes en él las personas físicas o morales que tengan interés jurídico en -

el proceso y opongán excepciones. Asimismo se establece que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en su desarrollo. La amplitud y generalidad de los conceptos anteriores, permitirá que puedan intervenir en el procedimiento todos aquellos que tengan un interés en las cuestiones planteadas en el juicio; pero para que se les considere que pueden participar legítimamente, deberán comprobar su interés, haciéndolo a satisfacción de las Juntas.

La legislación laboral vigente autoriza el trabajo de los menores que hayan cumplido once o más años de edad. Esta disposición se encuentra en armonía con los convenios internacionales ratificados por México y responde a una realidad económica y social. Más aún, en este Año Internacional del Niño ha sido preocupación del Gobierno de la República, que la legislación vigente aumente la protección a los menores; concretamente se pretende que, en el desempeño de las labores de los menores, la inspección del trabajo vigile con toda eficiencia el cumplimiento de las normas que la regulan.

En congruencia con este espíritu, la iniciativa otorga en forma expresa a los menores trabajadores, capacidad para comparecer en juicio y establece que, en el caso de no estar asesorados, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para su asesoramiento, asegurándose con esta última disposición una protección mayor para los derechos laborales del menor.

En el Capítulo II se conservan, al menos en su esencia,

las demás disposiciones que contiene la Ley vigente en materia de capacidad y personalidad, y se simplifican aun más algunos trámites, dentro de la idea de darle la máxima sencillez e informalidad posible a este aspecto del procedimiento ...

Los Capítulos XVI y XVII regulan procedimientos conciliatorios que aun cuando poseen características distintas entre - - - ellos, tienden al mismo fin : avenir a las partes.

En la conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados; esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los -- procedimientos conciliatorios en los juicios laborales. El Dere-- cho Social 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 económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las em-- presas 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 ese 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 hacer lo en la de litigio. Más que las consecuencias processales que genere la ausencia del patrón o del trabajador, interesa al legislador procurar la solución de los conflictos por esta vía de entendi

miento, que se inspira en uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo ...

La necesidad inaplazable de reestructurar el Derecho Procesal del Trabajo en el marco de nuestra Legislación Laboral, no implica la reforma o supresión de todos los artículos que actualmente rigen la materia. Un considerable número de las disposiciones vigentes ha demostrado su bondad en la práctica diaria de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje; es por ello que sus textos se conservan aún cuando generalmente su numeración ha cambiado. También fue preciso trasladar de la parte sustantiva a la procedimental, diversas normas que por su contenido corresponden más bien a esta última, lo que constituye un conveniente ajuste de carácter técnico jurídico.

El contenido de la iniciativa ha demostrado que su propósito es realizar una completa reestructuración del Derecho Procesal del Trabajo Mexicano, como parte de la Reforma Administrativa que se encuentra en curso, que además de sentar las bases para el mejor funcionamiento del sector público, está impregnada de un claro contenido de justicia social, lo que deberá alcanzarse en parte, mediante la mejor distribución del ingreso nacional, tanto en función de las personas, como de las regiones y zonas geográficas en las que se invierta.

El Derecho Social es un instrumento de innegable importancia para alcanzar las metas señaladas; la creciente incorporación de los sectores obrero y campesino a todas las actividades nacionales, incluyendo las de orden económico, político y cultural del país, hace necesario que las ramas de aquel Derecho, de am-

plien y se actualicen para asegurar a las trabajadoras una justicia pronta y expedita, que dé satisfacción a sus pretensiones legítimas. De esta manera se logrará la verdadera igualdad en los procedimientos laborales al asegurar a todos los que forman parte de la sociedad, igual protección a sus derechos y a sus oportunidades.

La iniciativa destaque a la conciliación como un medio y un camino que deberá recorrerse plenamente, antes que cualquier diferencia de intereses pueda convertirse en conflicto. La conciliación es una institución al servicio de la justicia; históricamente es un medio idóneo para resolver los conflictos, ahorrando gastos y tiempo, que propicien el encuentro entre trabajadores y empleadores ante la autoridad que, con su amigable intervención, contribuye a la solución del conflicto.

Cuando la conciliación no sea posible, el procedimiento que se propone y que recoge también la valiosa experiencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la E. Suprema Corte de Justicia de la Nación, permitirá llegar a soluciones justas y a obtenerlas en plazo razonable. La paz social a cuyo mantenimiento pueden contribuir las reformas y adiciones propuestas a la Ley Federal del Trabajo, es un presupuesto necesario para que el desarrollo del país alcance su plena realización. La actual coyuntura histórica que nos toca vivir, presenta ciertamente un reto en todas las áreas, pero también sitúa ante un conjunto de oportunidades que debemos aprovechar y que hará posible que México ocupe el lugar que le corresponde". (1)

(1) ACADEMIA MEXICANA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. GACETA INFORMATIVA. Número Especial. Febrero 1980, p.p. 35 a 39, 49 y 54.

Los anteriores párrafos transcritos únicamente se incluyeron con el fin de hacer más completo el presente trabajo, y además, para dejar de manifiesto el constante interés que despierta en los gobernantes el problema de los conflictos obrero-patronales, y la forma en que éstos deben resolverse con procedimientos más reales y benéficos para la clase económicamente más débil: los trabajadores. También puede decirse al respecto, que las reformas procesales de 1980 recogen los "... lineamientos y preocupaciones de los grandes procesalistas que han pugnado por el predominio del principio de equidad sobre el de estricta formalidad, en todo tipo de derecho social" (2).

Desde que se elevaron en nuestro país a rango constitucional, las disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores, se ha pugnado para mejorar no sólo dichos derechos sino la forma de hacerlos valer y cumplir ante los Tribunales del Trabajo. De la Ley Federal del Trabajo de 1931 a la de 1970, hubo enormes mejoras tanto en la parte sustantiva como en la procesal, sin embargo cuando el trabajador reclamaba su derecho ante tales tribunales, los juicios se hacían interminables pues las interrupciones del mismo eran constantes y sin motivo muchas, por no decir la mayoría de las veces; algunas de las causas que originaban una justicia laboral "lenta" en perjuicio de los prestadores de servicios, quienes no tienen más patrimonio para sustentarse que la propia energía de su trabajo, eran las disposiciones procesales que aun que respondían a la naturaleza social de esta rama del derecho, no

(2) RAMÍREZ REYNOSO, BRAULIO. "REFORMA PROCESAL DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Legislación y Jurisprudencia. Gaceta Informativa. Año 9. Vol. 9. No. 30 mayo-agosto 1980. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. 1980, p. 499.

lo hacían respecto a la realidad cambiante y prácticas "amañadas" de los litigantes; otra causa se refiere precisamente a los litigantes que en innumerables ocasiones seguían el procedimiento protegiendo no los intereses de sus representados, sino los propios; además de la notoria inpreparación de algunas de las autoridades laborales, de la numerosa jurisprudencia con matices patronales y de la ignorancia de los trabajadores, por citar algunas de las causas que provocaron la necesidad de reformas la parte procesal del derecho laboral, pues aunque su parte sustantiva contemplara beneficios y logros adecuados, era necesario actualizar y hacer más expedita su forma de hacerlos valer. Es por esto que las reformas procesales de 1980 revisten una enorme importancia, al reducir el tiempo en que debe sustanciarse el procedimiento ante -- las Juntas, y al tratar de hacer desaparecer de dicho procedimiento, prácticas dilatorias, ineficaces y algunas veces ilegales, en beneficio del trabajador. Espero, como la mayoría de los que intervinieron en el logro de tales reformas, que su sentido esinente social se lleva a efecto, y su propósito se cumpla al pie de la letra.

Sin menoscabo de lo anterior, se comprende que dichas reformas procesales de 1980, han dado un gran paso en la ciencia jurídica, sin embargo en tiempos futuros debería modificarse para ajustarse a la realidad que vive en los mismos. Tal aseveración se basa en la situación de que el derecho siempre es cambiante en virtud de que las relaciones sociales que rige tienen tal naturaleza; de más está decir que el derecho del trabajo al ser una rama del Derecho Social, debe estar cada día más acorde con las re-

laciones originadas entre el capital y el trabajo, y la constante explotación del hombre por el hombre. Además, tratándose de una obra humana, no puede considerarse un cuerpo perfecto de disposiciones, pero es perfectible, constituyendo un gran paso hacia el progreso social.

Por el momento y siguiendo con el desarrollo de este tema, cabe mencionar que desde tiempo atrás ha sido preocupación de los juristas en la materia laboral, la creación de un "Código de Procedimientos Laborales", basándose en el hecho de que las normas procesales existentes en la Ley Federal del Trabajo, no eran suficientes para regular o normar los procedimientos a seguir ante los tribunales del trabajo, y además por las innumerables lagunas existentes en tales normas procesales. Considero que varias de esas lagunas han sido subsanadas en las reformas de 1980 aunque no totalmente, y en muchos casos orillan a los funcionarios a suplirlas en base a sus propios conocimientos y criterios, que en incontables ocasiones no son los correctos o adecuados. Uniéndome a la preocupación de los connotados juristas que han propuesto la creación de dicho Código, creo no sólo conveniente sino necesaria su implantación.

Al respecto, se elaboró un ante-proyecto de Código de Procedimientos Laborales que se terminó en octubre de 1976, por la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo, institución que tiene por objeto el estudio de los sistemas procesales para la superación de los mismos. Dicho ante-proyecto fue presentado al Presidente de la República, Lic. José López Portillo. Aparte de este

intento, otras personas, funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, elaboraron distintos proyectos de codificación que aunque distintos en su forma, todos tendían a la unificación de las normas procesales del trabajo. Cabe resaltar la labor que al respecto realizó el insigne jurista mexicano Lic. Jorge Truebe Barrera, quien -- como Vicepresidente de la Academia elaboró un diferente proyecto, el que por su contenido y alcances considero de gran trascendencia en el medio jurídico laboral.

Posterior al ante-proyecto de 1976, y persistiendo la -- preocupación de elaboración de un Código de Procedimientos Laborales, en la II Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje efectuada en la ciudad de Guadalajara, Jalisco en abril de -- 1977, se presentó la ponencia que versó sobre la urgencia de contar en materia laboral, con un Código de Procedimientos, dicha ponencia fue aprobada por aclamación por todos los asistentes a dicha Reunión.

Respecto a la IV Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje celebrada del 15 al 19 de julio de 1979 en la ciudad de Veracruz, se destaca el hecho de que fueron presentadas cerca de 70 ponencias relativas a la necesidad de Codificación Procesal del Trabajo, no sólo por funcionarios de las Juntas, sino por representantes patronales y obreros, y funcionarios gubernamentales (3).

- (3) Lo anterior se puede corroborar en las CONCLUSIONES de la IV - Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de las -- páginas 149 a 312 principalmente.

Ante tal persistencia y necesidad, aunque no con la finalidad buscada, se originó el Decreto que reformó a la Ley Federal del Trabajo en su parte procesal, presentado como proyecto por el C. Presidente de la República ante el H. Congreso de la Unión. La Cámara de Origen del proyecto fue la Cámara de Diputados, quien lo recibió el 18 de diciembre de 1979, encomendando su estudio a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, la cual, una vez que lo -- discutió y aprobó emitió su Dictámen correspondiente, mismo que -- fue enviado el 27 de diciembre de ese mismo año, a la Cámara de Se nadores; las Comisiones Unidas de Trabajo, Primera y Estudios Legislativos, Segunda Sección de la Cámara Revisora, fueron las encargadas de estudiar el proyecto y el Dictámen de la Cámara de Origen, mismas que, al igual que la Comisión de Trabajo y Previsión Social, siguieron un trámite rápido por la importancia que revestía la Iniciativa Presidencial. Tales Comisiones, tras de haber -- aprobado el proyecto de referencia el 30 de diciembre de 1979, lo turnaron al Ejecutivo de la Unión para su promulgación, habiendo -- sido publicado el Decreto en el Diario Oficial de la Federación, -- el 4 de enero de 1980, y según disposición de su artículo primero transitorio, entró en vigor el día primero de mayo de 1980.

DICTAMENES DE LAS CAMARAS

Considero de cierta importancia incluir los Dictámenes -- presentados por las Comisiones de las Cámaras, con el fin de dar -- un marco más completo al presente trabajo, es decir, que se analice no sólo el aspecto teórico y práctico de las reformas, sino tam bién el legislativo.

Se mencionará primeramente el Dictámen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, sitio que le corresponde por haber sido Cámara de Origen.

" Honorable Asamblea :

Para su estudio y análisis fue turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con fundamento en lo que disponen los artículos 50 fracción I, 54 y 56 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, la iniciativa de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo, enviada por el Ejecutivo Federal al H. Congreso de la Unión, en ejercicio de la facultad -- que le confiere la fracción I, del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es indudable, que durante los últimos años, el Ejecutivo Federal ha promovido acciones políticas y legislativas que tiendan a transformar, modernizándola la Administración Pública. La Comisión advierte que, dentro de este esfuerzo gubernamental, el Ejecutivo ha impuesto un nuevo estilo y una nueva dinámica a la administración nacional del trabajo. Sin embargo, el propio Ejecutivo ha advertido que no basta con modificaciones legales de tipo sustantivo y la adopción de medidas de carácter administrativo, sino que -- también es necesario atender lo relativo a las disposiciones que -- se refieren a actividades y funciones de nuestros tribunales laborales.

Los instrumentos jurídicos con que cuentan los obreros mexicanos para la defensa colectiva de sus intereses de clase, son el resultado de una larga lucha histórica mediante la cual, con --

sacrificios, heroísmo y conciencia ideológica, las mayorías han -- conquistado derechos que, a través de la presencia organizada y activa del movimiento obrero nacional, han venido solidificándose y acrecentándose. No de otra manera se explica que en nuestro país sean irreversibles las conquistas obreras.

La irreversibilidad de dichas conquistas constituye un -- hecho político e histórico innegable que debe atribuirse a las capacidades de organización y movilización que, durante décadas, han ejercido y ejercen los trabajadores. A la vanguardia de las grandes luchas nacionales han participado siempre, enérgicos y activos, los obreros y sus entidades de lucha y resistencia. En el planteo y solución de viejas y nuevas demandas proletarias, la clase obrera ha recorrido un camino y ha realizado esfuerzos para fortalecer mediante su lucha las posibilidades de acción política de los sectores mayoritarios del país. Lo anterior es una razón, sobradamente poderosa, para sostener que las conquistas obreras no sólo son irreversibles sino que, en sí mismas, se convierten, a través de -- su diario de ejercicio, en puntos de partida para alcanzar otras -- más. Nuestra historia, así la remota como la reciente, lo demuestra de manera palmaria. Cuando los trabajadores han logrado abrir caminos y dar respuesta democrática a reclamos mayoritarios, las -- conquistas obreras, importantes como son consideradas cada una en particular, han representado y representan, vistas desde una amplia perspectiva histórica, meras estaciones, etapas, guías que se señalan el camino que transitan los trabajadores del campo y la ciudad en el curso de su inacabable, nunca concluida batalla social.

Cada ley, cada capítulo, cada artículo de nuestros ordenamientos jurídicos laborales, es el resultado concreto del largo y completo esfuerzo político y social del proletariado mexicano. - Por eso la Comisión sostiene que el Derecho Mexicano del Trabajo - está vivo y lleno de posibilidades de futuro porque es hijo de la lucha social que han sostenido y sostienen los obreros de nuestro país, por alcanzar mejores condiciones de trabajo, por robustecer la soberanía del Estado Nacional, por solidificar y acrecentar la independencia nacional.

Así, cada jornada de lucha ha sido como el prelude de - otra jornada de lucha; cada conquista no ha sido sino el anuncio - de nuevas batallas. Dinámico como la realidad, en movimiento como la historia, enérgico y vivo como el movimiento obrero mismo, el - Derecho Mexicano del Trabajo reconoce y se ejercita todos los - -- días, se reforma y transforma, merced a la activa participación so - cial y política de la clase obrera cuyas razones, tácticas y estra - tegias de lucha, nutren de realidad a nuestro derecho social.

Como dijimos anteriormente, los derechos individuales y sociales de los trabajadores mexicanos son el fruto concreto de su largo sacrificio, de su larga lucha de clase. Esas conquistas se encuentran definidas en lo que se llama el derecho sustantivo del trabajo. La iniciativa a estudio, conciente como está el Ejecutivo Federal de que el derecho sustantivo del trabajo es, a un mismo tiempo, conquista y bandera de lucha social de la clase obrera, -- propone una serie de reformas al derecho laboral adjetivo, es decir, a los capítulos procesales de la Ley Federal del Trabajo, - -

que, sin duda, contribuirán a proteger, ampliar y desarrollar los derechos sustantivos, así individuales como colectivos, de los - - trabajadores mexicanos.

El Derecho del Trabajo - se insiste en ello -, se encuentra en perpetuo movimiento, siempre está en proceso de transformación. El derecho del trabajo, es, fundamental y prioritariamente, derecho obrero, derecho social, derecho democrático, por lo tanto, retrasar su evolución, pretender obstaculizarlo o suponer que puede permanecer estático, sin movimiento, sería un acto frustráneo y profundamente antipopular.

Ya sabemos que en el camino de la lucha social nada es - definitivo o está completamente concluido. El movimiento obrero - mexicano tiene frente a sí, de cara el futuro como está, múltiples jornadas de lucha, incontables batallas sociales que librar. Esta es una, y de la más alta entirpe por cierto. Se trata de dar un - paso más hacia adelante, se trata de consolidar y ampliar derechos fundamentales obreros mediante el mejoramiento del proceso laboral.

Está por librarse una nueva batalla, de igual o superior jerarquía a la presente : la lucha por un conjunto de reformas sustantivas a la Ley Federal del Trabajo que, junto con las modificaciones al derecho procesal, configuren el nuevo ordenamiento laboral que han venido reclamando las organizaciones de trabajadores y que, en forma especial, proponen los diputados obreros en su recientemente publicado programa de acción legislativa.

Es importante destacar la manifestación hecha por los -- integrantes de la Comisión Dictaminadora, constituida por represen

tantes de todos los partidos políticos, en el sentido de conside--
rar desde todos los puntos de vista positiva la iniciativa que se
dictamina; sin embargo, la Comisión estima conveniente enfatizar -
en la necesidad de complementar las reformas adjetivas a la Ley --
del Trabajo con las de carácter sustantivo, a fin de mejorar la --
defensa de la clase trabajadora y dotar a ésta de los elementos de
lucha y de defensa suficientes para elevar considerablemente sus -
niveles de vida.

Merced al carácter dinámico de nuestro Derecho del Trabajo
jo, sabemos que una etapa nos conduce, de manera necesaria, a - --
otra; que una lucha prolonga las otras que vendrán; que una refor-
ma siempre abre brecha para otras reformas más.

La transformación global de la sociedad mexicana, en - -
nuestras condiciones también puede lograrse a través de cambios --
sucesivos. Los cambios revolucionarios nos mantienen en el camino
de la transformación social mexicana. Sucesivas transformaciones
revolucionarias nos pueden llevar a la gran transformación global
por la que luchamos los amplios sectores populares que en esta - -
Cámara estamos representados.

Esta Iniciativa del Ejecutivo Federal es una reforma - -
trascendente porque fortalecerá y ampliará derechos fundamentales
de la clase obrera. No hay tiempo que perder.

La situación actual no debe prolongarse. Consideramos -
que un juicio largo o innecesariamente retrasado puede dar al traje
te con derechos obreros sustantivos. Por desgracia, no obstante -
los notorios esfuerzos que se han desplegado, sobre todo durante -

la presente Administración Federal, es frecuente que los juicios - se alarguen - debemos reconocerlo de una vez - en detrimento de intereses legítimos y derechos básicos de los trabajadores. Un juicio que se alarga es un derecho obrero que se conculca. No debemos -- consentir que esta posibilidad subsista. Las reformas procesales propuestas en este Proyecto de Iniciativa que dictaminamos, tienden a corregir deficiencias, economizar tiempo procesal, determinar, con mayor claridad, plazos y términos; abreviar, en una palabra, el procedimiento laboral; en suma, abreviar la impartición de la justicia.

La Comisión Dictaminadora considera que las reformas propuestas conducen a las metas antes descritas. Miles y miles de -- juicios nuevos tendrán un cauce que les permitirá avanzar con mayor celeridad desde un principio.

Es innegable que, durante los últimos tres años, se ha mejorado la impartición de la justicia laboral. Así y todo, debemos reconocer que es excesivo el tiempo promedio que se invierte - hasta que llega a tomarse un acuerdo o a emitirse un laudo definitivo.

Pensemos en esos trabajadores que se desalientan durante el largo proceso y se ven forzados por las circunstancias y por -- sus estrecheces económicas, a abandonar un juicio o a negociarlo - en forma precipitada. Cuando un trabajador se vé obligado a aceptar una transacción inconveniente o a abandonar una reclamación -- por él iniciada, estamos en presencia de una injusticia social notoria. Por eso la Comisión Dictaminadora insiste : no hay tiempo

que perder. Demorar la discusión y aprobación de esta Iniciativa equivaldría a hacer el juego, objetivamente, a quienes se beneficiarían de la injusticia. Vale decir : sería un acto contrarrevolucionario.

En la exposición de motivos de la Iniciativa se expresa que los principales objetivos de la reforma que se propone son : lograr una mayor celeridad en los procedimientos laborales, a fin de que la impartición de justicia sea expedita y oportuna conforme lo establece el imperativo constitucional; equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso; fortalecer el sistema conciliatorio para reducir el número de conflictos, y establecer nuevos mecanismos para la atención de controversias, acorde con las recientes reformas legales, así como para la realización de trámites no contenciosos.

Para lograr tales propósitos, en la exposición de motivos se propone una reestructuración de los Títulos Catorce y Quince de la actual Ley Federal del Trabajo en los que quedarían incorporados preceptos de tipo procedimental contenidos en diversos Títulos de la Ley en vigor y se incluirían las nuevas disposiciones de carácter procesal, con lo cual se dá un contenido lógico - integral al ordenamiento. Asimismo, se señala la conveniencia de modificar el procedimiento de los conflictos individuales y colectivos para obtener economía procesal a través de la concentración de diversas etapas del procedimiento y acentuándose la claridad e inmediatez.

Consecuentemente, se reubica el Título Dieciséis, el --

cual contiene algunas adiciones. Por último, se propone una edición al artículo 47, misma que tendrá efectos de carácter procesal.

Se hace notar en la Iniciativa que el real equilibrio de las partes no deriva de la simple declaración de su igualdad, sino que es necesario hacer ajustes conforme a la experiencia adquirida, con el propósito de nivelar realmente la situación de aquellas. Y para tal fin se proponen determinados principios que norman el procedimiento, y que, según se advierte, tienden a que éste, más que una contienda de habilidad técnica, sea el instrumento o camino para una auténtica impartición de justicia.

Atendiendo a los propósitos que se destacan en la Iniciativa y con vista a las innovaciones que la misma presenta, a continuación se hacen consideraciones respectivas ... :

En el capítulo II destaca la protección especial que se brinda a los menores trabajadores que comparecen a juicio.

Asimismo, es importante en este Capítulo la disposición que proteja al trabajador cuando otorga un mandato y que éste pudiera ser incompleto ...

Importancia especial tiene el Capítulo XVII, denominado Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En efecto, en este Capítulo, se advierten con toda claridad los propósitos de reducir el número de los conflictos y abreviar el trámite de éstos. El primero de tales propósitos se logrará a través del nuevo sistema que se adopta en la etapa conciliatoria que consiste, de manera fundamental, en que sean las partes, perso

nalmente, las que comparezcan a la audiencia.

El artículo 879 amerita distinguir las etapas que componen la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas, a fin de evitar posibles confusiones de interpretación. Se propone la siguiente redacción al párrafo tercero :

' Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda '.

El propósito de reducir el tiempo del proceso se consigue a través de concentrar en una sola audiencia lo que actualmente se lleva a cabo en dos. Sin embargo es oportuno señalar que en este aspecto, contemplado en los artículos 875 y siguientes, puede llegar a presentarse el inconveniente de que el trabajador actor se vea impedido de ofrecer pruebas completas, en respuesta a las manifestaciones que haga el patrón, al contestar la demanda.

Este inconveniente obliga a la Comisión Dictaminadora a proponer una reforma, referida a la fracción II del artículo 880 y que tiene por objeto establecer la posibilidad de que, cuando al estar celebrando la audiencia se presente la necesidad de ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos hasta ese momento (lo que generalmente puede ocurrirle al trabajador). Ante tal evento es que se propone que la audiencia se suspenda para el efecto de que se puedan ofrecer pruebas relacionadas con tales hechos y que, transcurrido el plazo de 10 días, durante el cual las mis-

mas se preparen, la audiencia se reanuda.

La nueva redacción propuesta a la fracción II del artículo 880, es la siguiente :

' Artículo 880.-

I.-

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse dentro de los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III.-

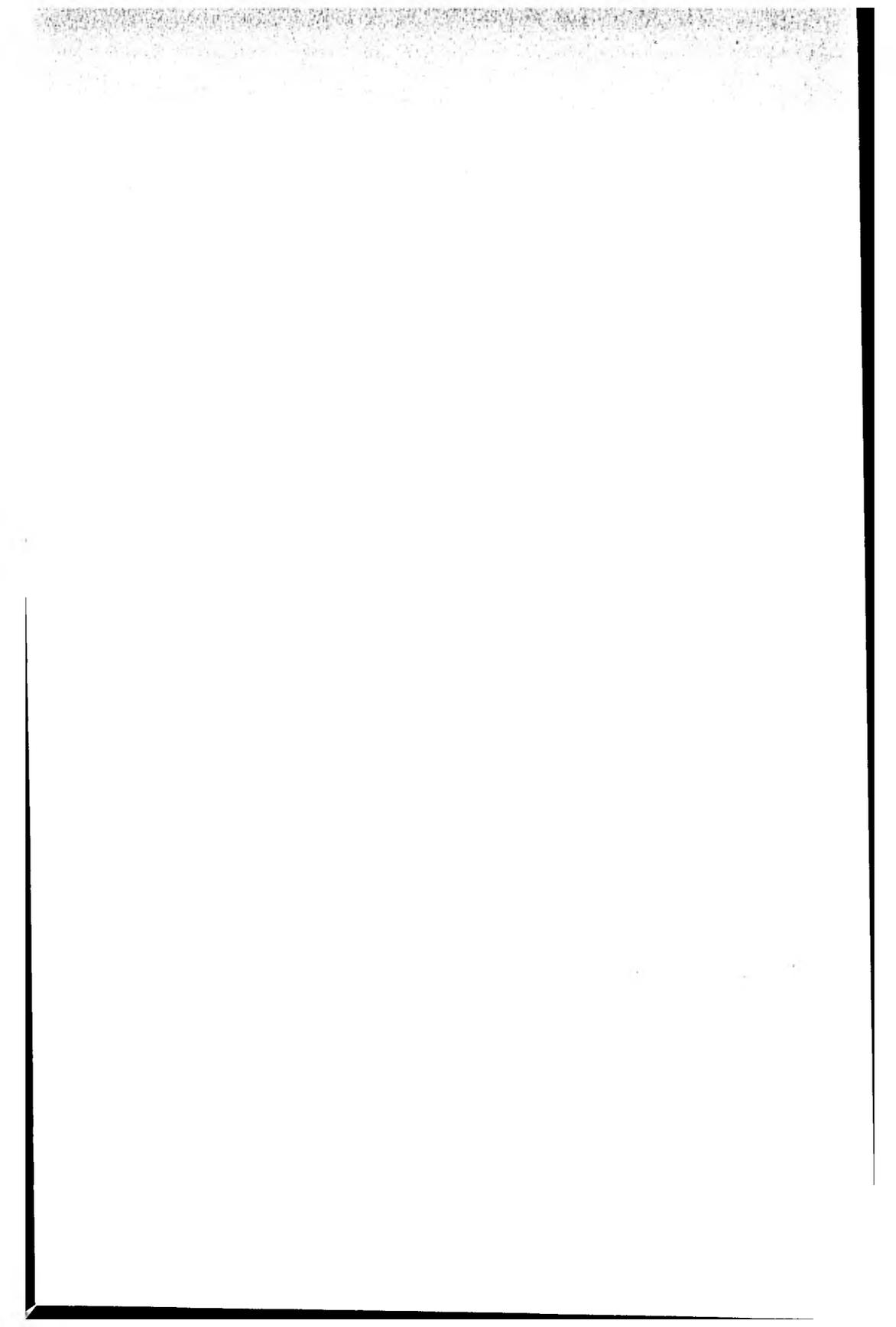
IV.- ' ...

Con base a todas las consideraciones que anteceden, la Comisión de Trabajo y Previsión Social encuentra fundada la Iniciativa Presidencial y, con las modificaciones propuestas somete a la consideración de la Honorable Asamblea el siguiente

PROYECTO DE DECRETO ... " (4).

Una vez que la Comisión presentó a la Cámara de Diputados el anterior proyecto, con las modificaciones que juzgó pertinentes, ésta lo aprobó, como ya se asentó, el día 27 de diciembre de 1979, turnándolo ese mismo día a su colegisladora, la Cámara de Senadores, en la que se encargó el estudio del proyecto a las Comi-

(4) ACADEMIA MEXICANA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. op. cit., - p.p. 55 a 59, 61, 62 y 65.



La fracción I del artículo 876, dispone que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados. Una simple interpretación de este precepto, podría hacer derivar en que el trabajador quedará en desventaja frente al patrón, por carecer de un conocimiento preciso de las causas que, en su caso, pudieran haber determinado la rescisión o terminación de la relación laboral; por desconocer los argumentos del patrón y, en no pocas ocasiones, por no tener una adecuada preparación para hacer frente, con razones y argumentos a los que el patrón pudiere esgrimirle. Esto quitaría valor a la conciliación. Para que esta fase pueda tener la operatividad que se desea, es indispensable que el trabajador cuente con la orientación debida y adecuada de los funcionarios de la Junta que tienen facultades amplísimas de intervenir y que corresponderá a estos funcionarios velar porque los intereses de los trabajadores, no sufran demérito, ni puedan ser objeto de la comisión de alguna injusticia, al verse privados de asesoramiento ...

Como se observa en cada uno de los capítulos a estudio, la Iniciativa reproduce en forma substancial el contenido de la Ley Federal del Trabajo, se introducen algunas reformas que permitirán una mayor agilidad en el procedimiento, sin lesionar los derechos fundamentales de los trabajadores. Se prevé que dentro de esta dinámica, la celebración de una audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se traducirá en una notable disminución del tiempo que actualmente se lleva en la tramitación de los juicios laborales. Se mantiene la prelación de

créditos en beneficio del trabajador, se establezca disposiciones - que vienen a llenar lagunas contempladas en la Ley de 1970 y se garantiza el derecho de los sindicatos, al disponer en el capítulo -- relativo a la huelga, la preponderancia del titular del contrato -- colectivo o del sindicato administrador del contrato ley, frente a un emplazamiento, que debe declararse improcedente, cuando exista - un contrato colectivo celebrado con antelación. Lo anterior incrementará la armonía y el equilibrio entre los factores de la producción que constituyen los objetos primordiales del Derecho del Trabajo, Tutelar de los Trabajadores.

Las razones anteriores, han motivado que las Comisiones - que suscriben, se permitan proponer a ustedes la aprobación del siguiente

PROYECTO DE DECRETO ...

Sala de Comisiones ' Ignacio López Rayón ' de la H. Cámara de Senadores.- México, D.F., 29 de diciembre de 1979.- Comisión de Trabajo, Primera : Sen. Blas Chumacero Sánchez.- Sen. Ignacio -- Castillo Mena.- Sen. Leobardo Ramos Martínez.- Sen. Tomás Rangel -- Perales.- Sen. Ignacio Cuauhtémoc Paleta.- Comisión de Estudios Legislativos, Segunda Sección : Sen. Morelos Jaime Canseco G.- Sen. - Luis del Toro Calero.- Sen. Leonardo Rodríguez Alcaide.- Sen. Guillermo Morfín García.

- Queda de primera lectura " (5).

" (Dictámen de Segunda Lectura).

- El C. Secretario Espinosa Galindo, da cuenta con la Se-

(5) DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CAMARA DE SENADORES. AÑO I. Período Ordinario. LI Legislatura. T. I. No. 40 (29 de diciembre de - - 1979). p.p., 3 a 5, 7 y 39.

gunda Lectura del Dictámen de las Comisiones Unidas de Trabajo, Primera y de Estudios Legislativos, Segunda Sección. (Mismo al que se le dió Primera Lectura en la sesión celebrada el 29 de diciembre de 1979 y que aparece publicado en el Diario de los Debates Núm. 40 de la misma fecha).

- Está a discusión en lo general. Por no haber quien haga uso de la palabra, se reserva para su votación nominal en conjunto.

- Está a discusión en lo particular. Por no haber quien haga uso de la palabra, se va a proceder a recoger la votación nominal en lo general y en lo particular. La recibe por la afirmativa Tristán López.

- El C. Secretario Espinosa Galindo : La recibe por la -- negativa Espinosa Galindo.

(Se recoge la votación).

- El C. Secretario Tristán López : Aprobado en lo general y en lo particular por unanimidad de 58 votos. Pasa al Ejecutivo - de la Unión para los efectos constitucionales " (6).

Como puede observarse de los Dictámenes anteriormente -- transcritos parcialmente, el objetivo del legislador no fue el de -- retardar el estudio del proyecto a ellos sometido por el Presiden-- te, sino por el contrario, acelerar su tramitación. Tal asevera-- ción se fundamenta en el hecho de que el Lic. Jorge Trueba Barrera, destacado jurista mexicano, quien ocupa un lugar preponderante en -- el campo del derecho del trabajo por su incalculable aportación a --

(6) DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CAMARA DE SENADORES. Año I. Período Ordinario. LI Legislatura. T. I. Núm. 41 (30 de diciembre de -- 1979). p.p., 40 y 41.

la misma, fue quien realizó el trabajo fundamental de las reformas procesales, de ahí que las mismas estén elaboradas con el cuidado y esmero que caracterizó a todas las obras que nos legó el ya finado Lic. Trueba Barrera. Es por ello también, que el Proyecto estudiado por las Cámaras, no fue tan profundo, en virtud de que el estudio de fondo lo realizó una persona conocedora, y haber hecho mayor incapió en el mismo, hubiera sido perjudicial para la clase trabajadora.

Además, " al aprobar la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, promovida por el Presidente de la República el pasado mes de diciembre, los miembros del Congreso de la Unión registraron el anhelo popular y la necesidad inaplazable de revisar y perfeccionar los sistemas legales y administrativos de impartición de la justicia del trabajo, con el propósito fundamental de coadyuvar, en juicio con los individuos proletarizados, por la injusta división de clases sociales y que en desigualdad de condiciones propugnan ante los tribunales la defensa de su dignidad, de sus derechos, de sus familias, de sus bienes, y en el fondo de su libertad " (7).

ANÁLISIS DE LAS REFORMAS RELATIVAS A LA PERSONALIDAD

Muchas de las reformas procesales de 1980, fueron consideradas como " inconstitucionales ", ya que violaban esencialmente las garantías de audiencia y legalidad previstas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política Mexicana.

Al respecto puedo decir, que quienes así opinaron, pusieron

(7) ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE. op. cit., p. 23.

ron de manifiesto su total servilismo a la clase explotadora, y pasaron por alto los principios fundamentales que los Constituyentes de Querétaro señalaron en el artículo 123 de nuestra Carta Magna. - Rememorando un poco tales principios, citaré algunos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, que como es bien sabido, reglamenta el apartado "A" de dicha disposición constitucional.

En tal sentido, el artículo 30 dispone : " El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe -- efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, -- sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social ". Por su parte, el artículo 17 establece : " A falta de disposición -- expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 60, se tomarán en conside -- ración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los princi -- pios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de Derecho, los principios generales de justicia social -- que deriven del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad ". Y el artículo 18 señala : " En la inter -- pretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración -- sus finalidades señaladas en los artículos 20 y 30. En caso de du -- da, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador ".

En ese orden de ideas, resulta que las reformas procesa -- les, han logrado apenas un pequeño beneficio para la clase trabaja --

dora, quien de lo contrario viviría condenada a un régimen de explotación permanente por parte de los poseedores de los medios de producción.

Ahora bien, tomando en consideración que las reformas relativas a la comparecencia personal de las partes, en la primera audiencia del procedimiento individual, son las que mayor interés han despertado, creo conveniente antes de analizarlas, mencionar aspectos de la " conciliación " que se tornan necesarios para la mejor comprensión y apoyo de mi opinión al respecto.

La Ley de 1931 disponía que cuando las Juntas Centrales o la Federal de Conciliación y Arbitraje recibieran reclamación del trabajador, deberían señalar para el mismo día, las horas para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo de no comparecer a la audiencia de conciliación, y por contestada la demanda en sentido afirmativo de no comparecer a la audiencia de demanda y excepciones. Su artículo 512 señalaba que el día y hora indicados para que tuviera verificativo la audiencia de conciliación, el trabajador y el patrón comparecerían personalmente ante la Junta, o por medio de representante legalmente autorizado.

Por su parte, la Ley de 1970 habló de una sola audiencia inicial que sería de conciliación, demanda y excepciones, con citación y emplazamiento al demandado, apercibido de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, si no concurría a tal audiencia.

Y las reformas procesales de 1980, unificaron en una sola audiencia inicial, las etapas de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. En las primeras etapas, de conciliación y de demanda y excepciones, se requiere la presencia personal de las partes, sin abogados patronos, asesores o apoderados. Tal situación se debe a la intención del legislador, de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales, es decir, obligar a las partes a asistir al inicio del procedimiento laboral, con el objeto de procurar la conciliación entre ellas. Se considera conveniente la ausencia de asesores y apoderados, porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta. Al respecto, más que observar las consecuencias procesales de la ausencia del trabajador o del patrón, lo que interesó al legislador y a las autoridades laborales fue y es el procurar la solución de los conflictos por esa vía de entendimiento.

Otro aspecto que reviste importancia es el principio de oralidad en el derecho del trabajo. Tal principio, al señalar como indispensable la presencia de las partes en las diversas audiencias que conforman el procedimiento, se considera como punto de apoyo para explicar o justificar el por qué de la necesaria comparecencia personal del trabajador y del patrón en las etapas de conciliación y de demanda y excepciones.

Los artículos de las reformas procesales que hablan de esa comparecencia personal, son principalmente el 873, 875, 876, 878, 879 y 880, mismos que han sido transcritos en el capítulo pre-

cedente, al cual se remito.

Ahora bien, ahondando en el punto que me ocupa, creo conveniente citar los artículos 692 y 693 de las reformas, los cuales por su contenido, guardan una estrecha relación con el tema del presente trabajo.

Artículo 692.- " Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. -- Tratándose del apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas :

I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de -- persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación que - quien le otorgue el poder está legalmente autorizado para ello; y -

IV.- Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del - Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato ".

Artículo 693.- " Las Juntas podrán tener por acreditada - la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindica

tos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada".

Partiendo de la base que los aspectos de personalidad jurídica y representación de las partes en el proceso, son regulados por el derecho civil, estos artículos en ninguna forma contravienen los principios rectores establecidos por el ordenamiento antes mencionado, sino que responden a la naturaleza social y antiformalista del derecho del trabajo, esto es, que la propia Ley Federal del Trabajo nos remite al Código Civil, en materia de representación (con excepción de los Sindicatos quienes tienen normas estrictamente propias), y los artículos anteriormente transcritos, vienen a señalar las bases propias que deben observarse en el procedimiento laboral, sin que esto implique transgresión o deferencia de lo asentado en materia común; tales disposiciones únicamente -- presentan un camino más simple o adecuado, menos difícil, para que las partes actúen en un juicio laboral.

Como un pequeño paréntesis, se asienta el hecho de que -- aunque la Ley Laboral hace la remisión de que se habló en el párrafo precedente, ésto de ninguna manera significa que haya un sometimiento general al ordenamiento civil, ya que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Social totalmente autónoma del Derecho Público y Privado, por la especialidad de sus instituciones. Cabe agregar sin embargo, que es perfectamente lógica y comprensible la interrelación existente entre las ramas del Derecho.

Siguiendo con el desarrollo del presente tema, a conti--

nuación se citarán las ponencias y conclusiones elaboradas durante la V Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, en relación a la comparecencia personal del trabajador y del patrón, a la primera audiencia del procedimiento :

" La conciliación laboral implica concordar, acomodar o poner de acuerdo a patrón y trabajador respecto a una controversia, a fin de que se llegue a un convenio satisfactorio a los intereses en pugna, pero no en vía de transacción sino con la mira a la solución del conflicto mediante una actitud razonada, civilizada, para dar al trabajador lo que le corresponda. Para ello es necesario evitar la presencia de aquellas personas como lo son : patronos, asesores o apoderados, que ya no son los directamente afectados por más que representen los intereses de alguna de las partes, sin que ésto lesione alguna garantía constitucional, en virtud de que no se trata de una etapa jurisdiccional.

TESIS CENTRAL

El trámite de los conflictos redundo en perjuicio de las partes por los gastos y tiempo perdido en el litigio y, aunque se obtenga un resultado favorable, afecta gravemente las necesidades económicas de los trabajadores. La conciliación es el camino más adecuado para dar solución a los conflictos laborales. La autocomposición es buscada por los tribunales de trabajo desde su origen. El Constituyente de 1917, consideró que las Juntas debían ser antes de conciliación que de arbitraje. Sin embargo, esa intención en cuanto a la autocomposición del litigio, se ha ido perdiendo en la medida en que intervienen otros intereses ajenos como son los -

de abogados, patronos o apoderados. Por esta razón el legislador de 1980 señala el camino para rescatar su sentido originario, convirtiendo a la conciliación en una etapa procesal efectiva y no en un mero formalismo como había venido operando, haciendo indispensable la presencia personal de patrón y trabajador, presencia que -- también ha menester para que no se caiga en la transacción, sino -- en la auténtica solución del conflicto para dar al trabajador lo -- que justamente le corresponda.

La exigencia legal de que personalmente comparezcan los interesados, sin abogados patronos, asesores o apoderados, según -- lo previsto en la fracción I del artículo 876, tiende a que exista un contacto directo que propicie el avenimiento de las partes, por -- que son las que están en posibilidad inmediata y espontánea de -- atender la exhortación del tribunal para resolver los intereses en -- pugna, lo cual no puede implicar violación de garantía alguna por tratarse de una etapa no jurisdiccional. Esto, sin perjuicio de -- que, si llegaran a un convenio, los abogados o asesores puedan tener intervención para formularlo.

La exigencia legal de la presencia personal de los interesados, hace cuestionar quién deba comparecer cuando el empresario sea una persona moral.

Dada la intención del legislador en cuanto a la comparencia directa de los interesados, en tratándose de una persona mo -- ral deberá comparecer su representante legal y no por conducto de apoderado, porque ésto haría nugatoria la finalidad que se persi-- -- gue; entendiendo que los representantes legales son aquéllos en --

quienes recaen las funciones de dirección o administración dentro de la empresa, con facultades para obligarla, o que tendrá que estar consignado en la escritura constitutiva correspondiente y acreditarse con el testimonio notarial del caso, en términos del artículo 692 fracción II.

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

1.- La etapa de conciliación, al no ser jurisdiccional, no puede considerarse como violatoria de garantías por exigir la presencia personal de los interesados.

2.- Se convierte a la conciliación en una etapa procesal efectiva en la búsqueda de la solución del conflicto mediante una actitud razonada, para dar al trabajador lo que justamente le corresponda, evitándose caer en la transacción y que esa etapa sea un mero formalismo como había venido operando, rescatando el sentido originario que le imprimió el Constituyente de 1917, al estimar que las Juntas debían ser antes de conciliación que de arbitraje.

3.- La exigencia legal de que las partes comparezcan personalmente a la Junta sin abogados patronos, asesores o apoderados, - - tiende a que exista un contacto directo que propicie la conciliación, y en caso de llegar a un convenio los abogados o asesores -- pueden tener intervención para formularlo. Lo anterior evita que se tramite un litigio que lleva gastos y tiempo perdido, que generalmente afecta en forma grave las necesidades de los trabajadores, aunque obtuvieran un resultado favorable " (8).

(8) Ponencia presentada por las Juntas Especiales Números 15, 31, 35, 36 y 39 de la Federal de Conciliación y Arbitraje. " LA - CONCILIACION EXIGE PRESENCIA FISICA DE LAS PARTES ". Tema 2, - Mesa 1, p.p. 1 - 3 de la ponencia.

" Se debate si la presencia personal a que se refiere la fracción sexta del artículo 876, en cuanto a que si las partes no concurren a la conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, implica que deben hacerlo en la demanda y excepciones, también personalmente, y también se debate cuales sean las -- consecuencias procesales que trae consigo la incomparecencia de -- los interesados, tomando en consideración que el artículo 879 establece : Que si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida su comparecencia o escrito -- inicial; y si es el demandado, se tendrá por contestada en sentido afirmativo, al no concurrir a la audiencia.

TESIS CENTRAL :

La Conciliación tiene por objeto la solución del conflicto sometido a la decisión del tribunal, pero buscando una actitud razonada para dar al trabajador lo que justamente pudiere corresponderle. La Conciliación es una de las etapas que forman parte de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Esa etapa conciliatoria está regulada por lo previsto en los artículos 875 y 878, llamando la atención que para su desarrollo es necesaria la presencia personal de los interesados, sin que puedan ir acompañados de asesores y apoderados. Ahora bien, el primer precepto citado presenta, entre otras hipótesis, las siguientes :

a) Que las partes comparezcan personalmente, lo que implica que de no llegar a un arreglo deben pasar a la etapa de demanda y

excepciones, pero como ya se satisfizo el presupuesto que debía -- reunirse para llevar a cabo la etapa conciliatoria, ya no se hace necesaria la presencia física de los interesados en la subsiguiente etapa de demanda y excepciones.

b) Si no comparecen a la etapa conciliatoria, segunda hipótesis, se deben presentar personalmente a demanda y excepciones, no siendo viable que lo hagan por conducto de apoderado, porque no se ha satisfecho la exigencia legal de que concurren al Tribunal a -- atender la exhortación para conciliar.

Si es una exigencia la presencia de actor y demandado -- para poder agotar la etapa conciliatoria que se prolonga hasta la de demanda y excepciones cuando no concurren las partes en la etapa correspondiente, la consecuencia procesal por la incomparecencia personal de los interesados, será la de que se le tenga al -- actor por reproducida su demanda y al demandado por contestada en sentido afirmativo en términos del artículo 879. Y esto es así, -- porque la falta de presencia de los interesados directos impone a la Junta estimar que las partes no concurren a la audiencia en las etapas de conciliación y de demanda y excepciones, para la que fueron previamente citados, debiendo hacerse efectivos los apercibimientos de que fueron objeto; ningún sentido tendría la exigencia de que las partes debieran concurrir personalmente a conciliar, si esto no tuviera una consecuencia procesal como lo es la apuntada anteriormente. Este es el espíritu del legislador que deriva -- de la exposición de motivos y en la que con toda claridad señala -- lo siguiente :

' ... En la conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados; esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer -- los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales. El Derecho Social 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 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 consolide. La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, porque de este 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 genere la ausencia del patrón o del trabajador, interesa al legislador procurar la solución de los conflictos por esta vía de entendimiento, que se inspira en uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo '.

La interpretación del texto de los artículos 876, 878 y - 879 de la Ley Federal del Trabajo reformada, lleva a la siguiente :

C O N C L U S I O N

La falta de presencia personal de los interesados en la -- etapa de conciliación, obliga que lo hagan en la de demanda y excep

ciones; de no hacerlo, su incomparecencia motivará que se haga efectivo el apercibimiento de que fueron objeto al ser citados para la audiencia: bien que se tenga por reproducida la demanda si se trata del trabajador; o bien que se tenga por contentada la demanda en -- sentido afirmativo si no concurre el patrón. El presupuesto necesario de comparecer sólo se surte cuando lo hacen las partes personalmente y no por conducto de apoderado.

Ponencia aprobada por mayoría de votos " (9).

En base a la última conclusión transcrita, muchas, por no decir la mayoría de las Juntas Especiales, tanto Locales como Federales, hicieron una errónea aplicación e interpretación de los preceptos legales que se analizan, cometiendo violaciones tanto para el patrón, como para el trabajador; circunstancia que dió origen a varios amparos promovidos ante Juzgados de Distrito, muchos de los cuales ya han sido resueltos favorablemente.

Para ejemplificar dicha situación, a continuación se -- transcribirá parcialmente un acuerdo que recayó a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de -- pruebas :

" En la Ciudad de México, D.F., siendo las horas del día del mes de de mil novecientos ochenta, día fijado para la audiencia de : CONCILIACION, DEMANDA, EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO y ADMISION DE PRUEBAS; el C. Auxiliar abre la presente audiencia en -----

(9) Ponencia presentada por las Juntas Especiales Números 4 y 5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje y 33 de la Federal de -- Conciliación y Arbitraje de Pachuca, Hidalgo. " INTERPRETACION DE LOS ARTICULOS 876, 878 y 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RELACION A LA COMPARECENCIA PERSONAL DE LAS PARTES A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, PARA HACER POSIBLE LA CONCILIA- -- CION ". Mens 1, Tomo 3. p.p. 104 - 106 de las Memorias.

su etapa de conciliación en los términos del artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, interviniendo para ello la C. Conciliadora adscrita a esta Junta Especial; habiéndose llamado al actor Sr. y a la demandada (persona moral), el C. Secretario que actúa dá fé de que no se encuentran presentes, razón por la cual, no es posible conciliar los intereses en juego. PRESENTE EN ESTE ACTO, - el Lic. dijo : Que en este acto acredita su personalidad como representante de la demandada en los términos del Artículo 692 - Fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los artículos 2551, 2554 y 2555 del Código Civil para el Distrito Federal y lo acredita con Testimonio de Poder que en este acto exhibe y que solicita se agregue a los autos, para todos los efectos legales a que haya lugar. Y que asimismo solicita se le reconozca en dichos términos y que manifiesta que no tiene instrucciones para conciliar en el presente juicio. - - - - -

LA JUNTA ACUERDA.- La C. Secretaria que actúa : CERTIFICA : que no se encuentran presentes el actor ni el representante legal de por lo que no es posible conciliar los intereses en juego.- - Visto lo manifestado por el Lic., dígnasele al mismo, que no -- ha lugar a proveer de conformidad con lo solicitado, toda vez que -- no acredita ser representante legal de la demandada, ya que el poder que tiene es exclusivamente para pleitos y cobranzas, no cumpliendo con lo establecido por el Artículo 876 Fracción I de la -- Ley Laboral.- Por lo que se declara cerrada la etapa de CONCILIACION, debiéndose continuar con la presente audiencia.- NOTIFIQUESE.- Así lo proveyó y firmó el Representante del Gobierno por no -

encontrarse los Representantes del Trabajo y Capital, sumándose sus votos ante el Gobierno.- DOY FE.- - - - -

SE DICE : presente en este acto el representante de los trabajadores, vota de conformidad con el acuerdo dictado.- - - - -

ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.- En este acto el C. Secretario que actúa, llama en voz alta al actor C. y a la demandada COM

PARECE : El C. quien en uso de la palabra expresó: Que solicita se le reconozca la personalidad en términos de la Carta Poder -- que obra a fojas 4 de autos, con fundamento en la fracción I del -- artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo en vigor; y asimismo, en este acto, reproduce y ratifica el escrito inicial de demanda de fecha, en todas y cada una de sus partes, reservándose el derecho de replicar la contestación de la demanda.- - - - -

COMPARECE EL LIC. Apoderado de quien manifiesta : Que en primer término protesta enérgicamente por el acuerdo que ha emitido esta H. Junta, en la primera etapa del procedimiento a que se refiere el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, protesta ésta para efectos del amparo, toda vez que con el mismo se está violando el procedimiento establecido en la Ley Federal del Trabajo en vigor y a mayor abundamiento, los artículos 692 fracciones II y - - III, mismo que establece : ' las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado ', la fracción II de dicho ordenamiento establece : ' cuando el apoderado actúe como representante legal de la persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite '. Y en el caso concreto que nos ocupa, el de la voz se ha ostentado -

en los términos de esta fracción, exhibiendo testimonio notarial y acreditando su personalidad en dichos términos.- - - - -

- - - - - A mayor abundamiento, se viola lo dispuesto en el artículo 2554 del Código Civil para el Distrito Federal, mismo que determina: ' en todos los poderes generales para pleitos y cobranzas, bastará que se diga que se otorga con todas las facultades generales y especiales ', por lo anterior se insiste a este H. Tribunal, que se sirva reconocer la personalidad del compareciente en los términos solicitados.- Que asimismo y con la personalidad que ha acreditado contesta la demanda interpuesta por el actor en los términos de un escrito de 2 fojas útiles de fecha del año en curso, solicitando se tengan por opuestas las excepciones y defensas que en el mismo se hacen valer.- Que asimismo entrega copia de dicho escrito a la parte actora quien comparece a esta etapa del procedimiento, insistiendo en la protesta que se ha hecho, por el acuerdo que antecede, porque se violan también los artículos 14 y 16 de la Constitución.- - - - -

LA JUNTA ACUERDA.- Visto que no ha comparecido el actor y la demanda personalmente en los términos de la fracción VI, parte final, del artículo 876, no se reconoce la personalidad con la que pretendieron ostentarse los C.C. y Lic., en virtud de lo preceptuado en el artículo citado; en consecuencia, con fundamento en el artículo 879 párrafos II y III de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se tiene por reproducida por vía de demanda el escrito de -- fecha del año en curso, recibido el de 1980; por contestada en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, el escrito de

demanda, estando a su disposición el escrito de del presente año (contestación). Se declara cerrada la etapa de demanda y excepciones, debiendo continuar con la audiencia.- NOTIFIQUESE.- Así lo proveyeron y firman los C.C. Representantes del Gobierno y del Trabajo, en virtud de estar ausente el Representante del Capital de -- esta Junta Especial Número de la Federal de Conciliación y Arbitraje.- Doy Fé.- - - - -

- - - - LA C. SECRETARIA QUE ACTUA, dá fé que ha concluido la etapa de Demanda y Excepciones y abre la etapa de OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, en términos del artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo.- - - - -

ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.- En este acto comparece el C., Apoderado legal del actor y dijo : Que atentamente solicita se le reconozca su personalidad en términos de la carta - poder que obra a fojas 4 de autos, con fundamento en la fracción I del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.- Que asimismo ratifica y reproduce el escrito inicial de demanda en todas - sus partes, de fecha; que a continuación OFRECE COMO PRUEBAS por la parte que representa las que se detallan en un escrito de -- esta misma fecha firmado por diverso apoderado el cual hace suyo, - reproduciéndolo y ratificándolo en todas sus partes, solicitando se agregue a los autos junto con los anexos que le acompañan, reservándose el derecho de seguir interviniendo en la presente audiencia.-

- - - - EN USO DE LA PALABRA EL C. LIC. no dice : En este acto comparece el C. Lic. y manifiesta que -- siendo la tercera etapa del procedimiento que determina el artículo

875 inciso c), solicita en primer término en esta etapa, se le reconozca su personalidad en términos del testimonio de poder exhibido y conforme a lo dispuesto por el artículo 692 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 2554 del Código Civil para el Distrito Federal, y que antes de OFRECER PRUEBAS, insiste en protestar por el acuerdo emitido por esta H. Junta en la etapa de Demanda y Excepciones, insistiendo en que dicha etapa, también deberá reconocerse la personalidad del compareciente, pues a mayor abundamiento, la notificación de la demanda que forma parte del presente juicio, fue realizada al propio compareciente, según consta a fojas 5 y vuelta de los autos, en donde se localiza la firma del de la voz, por lo que la Junta tácitamente está reconociendo la personalidad del propio compareciente, lo anterior se hace valer para los efectos del amparo correspondiente.- Que asimismo y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 875 inciso c) de la Ley Federal del Trabajo y a nombre de su representada ofrece como pruebas las que se detallan en escrito de 1 foja útil de fecha, y al que se le agregan 5 anexos y que dicho escrito lo ratifica en todas y cada una de sus partes y que asimismo objeta las ofrecidas por la parte actora, en cuanto a su alcance, eficacia y valor probatorio que su oferente pretenda darles.- - - - -

- - - LA JUNTA ACUERDA.- Por celebrada la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, por la no comparecencia personal del actor y demandada, se les tiene -- por inconformes con todo arreglo por ratificado el escrito inicial de demanda y por contestado éste en sentido afirmativo, salvo prue-

ba en contrario, en los términos de los artículos 876 fracción VI - parte final y 879 de la Ley Federal del Trabajo, en tal virtud, pón gase a disposición del Lic. el escrito de 2 fojas que se exhibió en la etapa de demanda y excepciones : en cuanto a las pruebas ofrecidas por la actora en escrito de una foja de esta fecha con 19 anexos, aceptándose en sus términos en la inteligencia de que se -- reconoce la personalidad del C. como apoderado del actor, con fundamento en la parte final del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo y conforme al mismo precepto, se reconoce la personalidad como apoderado de la demandada, dentro de la etapa - de Ofrecimiento de Pruebas al C. Lic. en los términos del testimonio de poder que en este acto se exhibe, se dice : que ofrece a nombre de, sólo se admiten la Instrumental Pública de Actuación y la Presuncional Legal y Humana; desechándose las restantes - en virtud de no referirse a los extremos previstos en el tercer párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.- Se señalan las del año en curso para que tenga lugar la audiencia en la - que se recibirá la Confesional de la demandada por conducto de la - persona física que en el momento de la diligencia acredite tener -- facultades para absolver posiciones a su nombre, quedando notificado y apercibido por conducto de su apoderado, en términos de Ley.- NOTIFIQUESE.- Notificados los comparecientes firman al margen para constancia y al calce los C.C. Representantes del Gobierno y del -- Trabajo, no así el del Capital por encontrarse ausente de esta Junta Número de la Federal de Conciliación y Arbitraje. SE DICE: sumándose el del Capital. SE DICE : No así el del Capital por estar

ausente de esta Junta.- DOY FE.- Y DE QUE : la C. Secretaria que ag
 tía CERTIFICA y hace constar que en este acto se les entrega copias
 autógrafas a las partes que intervinieron en la presente audiencia.-
 DOY FE ".- (10)

Como se dijo en el párrafo que precede el anterior acuer-
 do, la interpretación que muchos funcionarios de las Juntas, hicie-
 ron de las disposiciones laborales aplicables, fué errónea, ya que
 si bien es cierto que los artículos 876 y 879 establecen la compare-
 cencia "personal" de las partes a las etapas de conciliación y de -
 demanda y excepciones, en ningún momento debe tomarse lo anterior -
 en estricto sentido, esto es, cuando se esté en presencia de una --
 representación legal "necesaria" (11) como es el caso de los incapa-
 citados o personas morales, deberá permitirse la comparecencia de -
 tales representantes, ya que sería imposible que un sordomudo o una
 sociedad anónima, comparecieran "personalmente". Además, los arti-
 culos antes citados, en ningún momento establecen la prohibición de
 que no comparezca el "representante legal" de una sociedad o de una
 empresa descentralizada, etc., (en general, de cualquier persona --
 moral), ya que de haberlo hecho, estaría pasando por alto la figura
 jurídica de la "persona moral" y no sólo violaría derechos de las -
 mismas, sino que además iría en contra de las disposiciones legales
 que hablan de tal figura, y de los órganos por medio de los cuales
 deben cumplir sus obligaciones, a los que el derecho les otorga - -

(10) ARRIAGA RESENDIZ, RAUL E. op. cit., p.p. 15 - 20 de la ponencia.

(11) Remito al lector al capítulo II del presente trabajo, donde se habla de las distintas clases de representación.

plena validez.

Otro tanto puede decirse en relación a los incapaces, los cuales necesariamente deben comparecer por medio de su representante legal, y si las reformas hubieran prohibido tal comparecencia, - desconocerían totalmente la figura de la "representación legal necesaria".

Resumiendo, puedo decir que las reformas en sí no constituyen violación alguna a las garantías de audiencia y legalidad previstas en los artículos 14 y 16 de nuestra Constitución Política, - que tampoco desconocen las figuras jurídicas de la persona moral y de la representación legal necesaria, pero los funcionarios de las Juntas, si demostraron un total desconocimiento de las mismas y por lo tanto, violaron garantías y derechos de las partes, ya que interpretaron el precepto "personalmente", en forma por demás literal y restrictiva.

Otro punto que se presenta necesario tratar, y que viene a dar otra justificación de los controvertidos artículos que establecen la comparecencia personal del trabajador y del patrón a las etapas de conciliación y de demanda y excepciones, es lo dispuesto por el artículo 2548 del Código Civil para el Distrito Federal, -- mismo que en lo conducente dice :

" ... Pueden ser objeto del mandato todos los actos lícitos para los que la Ley no exige la intervención personal del interesado ... "

En tal virtud, es claro y no debió confundirse el caso -- del mandato (que es la representación voluntaria), con la represen-

tación legal "necesaria"; " ... no viene a constituir ninguna novedad en nuestro derecho, la prohibición para que determinadas actuaciones únicamente puedan ser realizadas por el afectado " (12).

Como consecuencia de la deficiente interpretación y aplicación de los artículos que he venido comentando, los patronos personas morales se vieron obligados a modificar las escrituras donde otorgaban su representación o algún mandato, y como ejemplo de tal situación, a continuación se transcribe un modelo de escritura que los miembros de la Confederación Patronal de la República Mexicana, adoptaron :

" ESCRITURA

VOLUMEN

FOJAS

EN MEXICO, Distrito Federal,

de mil novecientos ochenta, YO, OTHON PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Notario Público en ejercicio titular de la Notaría Sesenta y tres de esta ciudad, hago constar : I. LA DELEGACION DE REPRESENTACION LEGAL; II.- EL OTORGAMIENTO DE FACULTADES DE REPRESENTACION PATRONAL; y III.- EL PODER GENERAL PARA PLEITOS Y COBRANZAS Y ACTOS DE ADMINISTRACION, que otorga : - - - - -

Representada por

a favor de

(12) ITALO MORALES, HUGO. " EL REPRESENTANTE LEGAL EN LA NUEVA LEY PROCEJAL DEL TRABAJO ". Revista Labor Lex. Vol. XXXII, 34a. -- Epoca, No. 20 (agosto de 1980). COPARMEX, p. 2.

de conformidad con las siguientes : - - - - -

- - - - - CLAUSULAS - - - - -

PRIMERA

representada por

A.-DELEGA LA REPRESENTACION LEGAL DE LA SOCIEDAD que representa, --
conforme y para los efectos de los artículos once, cuarenta y seis,
cuarenta y siete, ciento treinta y cuatro fracción tercera (romano),
quinientos veintitrés, seiscientos noventa y dos, fracciones I, II
y III, (primera, segunda y tercera), setecientos ochenta y seis, --
setecientos ochenta y siete, ochocientos setenta y tres, ochocien--
tos setenta y cuatro, ochocientos setenta y seis, ochocientos setent
ta y ocho, ochocientos ochenta, ochocientos ochenta y tres, y ocho--
cientos ochenta y cuatro de la Ley Federal del Trabajo, vigente a --
partir del primero de mayo de mil novecientos ochenta, a favor de

B.- Igualmente confiere a favor de la persona arriba mencionada, la
REPRESENTACION PATRONAL, en los términos del artículo once de la --
Ley Federal del Trabajo. - - - - -

C.- Otorga igualmente PODER GENERAL PARA PLEITOS Y COBRANZAS Y AC--
TOS DE ADMINISTRACION, para efectos civiles, penales, mercantiles,
administrativos y laborales, con todas las facultades generales y --
aún las especiales que conforme a la ley requieran poder o cláusula
especial, en los términos de los dos primeros párrafos del artículo
dos mil quinientos cincuenta y cuatro, dos mil quinientos ochenta y
siete, y dos mil quinientos setenta y cuatro del Código Civil para

el Distrito Federal, y los correlativos de estos en las demás entidades federativas en donde se ejercite el mandato. - - - - -

SEGUNDA.- EL PODER que se otorga, la Representación Legal que se Delega y la Representación Patronal que se confiere mediante el presente instrumento, las ejercerá el mandatario con las siguientes facultades que se enumeran en forma enunciativa y no limitativa : -

- - - - - El Representante Legal, Patronal y Apoderado General arriba designado, podrá actuar ante o frente al e a los Sindicatos con los cuales existan celebrados contratos colectivos de trabajo, y para todos los efectos de conflictos colectivos; podrá actuar ante o frente a los trabajadores personalmente considerados, y para todos los efectos de conflictos individuales; en general para todos los asuntos obrero patronales y para ejercitarse ante cualesquiera de las autoridades del trabajo y servicios sociales a que se refiere el artículo quinientos veintitrés de la Ley Federal del Trabajo; podrá asimismo comparecer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Locales o Federales; en consecuencia, llevará la representación patronal para efectos del artículo once, cuarenta y seis y cuarenta y siete, y también la representación legal de la empresa, para los efectos de acreditar la personalidad y la capacidad en juicio o fuere de ella, en los términos del artículo seiscientos noventa y dos, fracciones II y III (segunda y tercera); podrá comparecer al desahogo de la prueba confesional, en los términos del artículo seiscientos ochenta y siete, y seiscientos ochenta y ocho de la Ley Federal del Trabajo, con facultades para articular, absolver y articular posiciones, desaho-

gar la prueba confesional en todas sus partes; podrá celebrar desahogos para recibir actificaciones, en los términos del artículo ochocientos sesenta y seis, podrá comparecer con toda la representación legal bastante y suficiente, para acudir a la audiencia a que se -- refiere el artículo ochocientos setenta y tres en sus tres fases de conciliación, de demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas, en los términos del artículo ochocientos setenta y cinco, ochocientos setenta y seis, fracción I y VI (primera y sexta), ochocientos setenta y siete, ochocientos setenta y ocho, ochocientos setenta y nueve, y ochocientos ochenta; también podrá acudir a la audiencia de desahogo de pruebas, en los términos del artículo -- ochocientos setenta y tres, y ochocientos setenta y cuatro; asimismo se confieren igualmente facultades para proponer arreglos conciliatorios, celebrar transacciones, para tomar toda clase de decisiones, para negociar y suscribir convenios laborales; al mismo tiempo podrá actuar como representante de la empresa en calidad de Administrador, respecto y para toda clase de juicios o procedimientos de -- trabajo que se tramite ante cualesquiera autoridades.- Al mismo -- tiempo, podrá realizar actos de celebración de contratos de trabajo y rescindirlos.- Para tales efectos, el mandatario gozará de todas las facultades de un mandatario GENERAL PARA PLEITOS Y COBRANZAS Y ACTOS DE ADMINISTRACION, en los términos de los dos primeros párrafos del artículo dos mil quinientos cincuenta y cuatro, dos mil --- quinientos ochenta y siete, y dos mil quinientos setenta y cuatro -- del Código Civil para el Distrito Federal, y los correlativos de -- estos en las demás entidades federativas en donde se ejercite el --

mandato; podrá firmar denuncias, querrelas y acusaciones penales, -
 podrá constituirse en coadyuvante del Ministerio Público, en los --
 términos del artículo Ciento ocho, y ciento veinte del Código Fede-
 ral de Procedimientos Penales, podrá otorgar el perdón a que se re-
 fiere el artículo Noventa y tres del Código Penal; podrá recibir pa-
 gos; podrá intentar toda clase de recursos, juicios y procedimien-
 tos, ya sean civiles, mercantiles, penales, administrativos, labora-
 les e incluso el amparo, y desistirse de unos y otros; podrá substi-
 tuir el presente mandato en todo o en parte; podrá representar a la
 sociedad ante toda clase de tribunales de cualquier fuero, y ejerci-
 tar toda clase de acciones, excepciones, defensas y reconvencciones,
 comprometerse en árbitros y arbitradores. - - - - -

PERSONALIDAD - - - - -

La justifica el compareciente, así como la legal existencia de su -
 representada, con el documento que marcado con la letra "A", agrego
 al apéndice del volumen a que corresponde este instrumento, con el
 número de legajo respectivo; y declara el compareciente, que las --
 facultades con que se ostenta, no le han sido revocadas ni en forma
 alguna limitadas. - - - - -

GENERALES - - - - -

El compareciente bajo protesta de decir verdad, manifestó por sus -
 generales ser de Nacionalidad Mexicana por nacimiento, hijo de Pa-
 dres Mexicanos, originario de

Lugar donde nació el

con domicilio en

el corriente en el pago del impuesto sobre la renta, sin acreditar-

Mele. - - - - -
YO, EL NOTARIO CERTIFICO: I.- Que la inserto y relacionado en el documento agregado al apéndice, concuerda fiel y exactamente con su original que doy fe de haber tenido a la vista. II. Que conozco al compareciente y lo estimo con capacidad legal para otorgar este instrumento, pues no me consta nada en contrario, y III. Que leí y expliqué íntegro este instrumento al compareciente, quien conforme con su contenido, valor y fuerza legal, lo ratifica y otorga firmas de su comprobación el día anotado al principio del mismo, el que --
AUTORIZO DEFINITIVAMENTE acto continuo al de su otorgamiento. Doy fe. - - - - - "

Finalmente puedo decir que los artículos de las reformas, hacen una adecuada diferenciación entre la figura del representante legal y la del simple apoderado, obligando a las personas morales a hacer un adecuado uso de la figura citada en primer término, que en último de los casos constituye su órgano supremo para cumplir obligaciones y hacer valer sus derechos.

- CONCLUSIONES -

- 1.- La expresión " personalidad " utilizada para designar la aptitud legal de representación jurídica la considere equivocada, ya que dicho concepto significa el conjunto de diferencias individuales que caracterizan a cada persona y la distinguen de otra; en tal virtud creo conveniente que en su lugar se use el término " Personería ", que desde el punto de vista jurídico es más preciso.
- 2.- Si bien es cierto que el Derecho del Trabajo nos remite al Derecho Civil en algunos aspectos tales como el de la Capacidad y Personalidad, esto no significa que exista un sometimiento del ordenamiento laboral al civil, ya que como rama del Derecho Social, el Derecho Laboral es autónomo por la especialidad de sus instituciones y normas.
- 3.- A pesar de que en el derecho común se establecen los principios básicos de la capacidad y personalidad de las personas físicas y morales, el ordenamiento laboral contempla algunos aspectos de la representación de las partes en el proceso, sin el exagerado formalismo que priva en la legislación civil.
- 4.- La función conciliatoria llevada a cabo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, consiste en proponer a las partes en conflicto, un acuerdo que dé fin al mismo y les evite a los trabajadores el tener que seguir juicios largos y costosos, procurándoles una solución justa.
- 5.- Generalmente se lleva a cabo la conciliación en la etapa afi -

designada, pero si los funcionarios de la Junta no logran conciliar a las partes, en la misma, deberán intentarlo en cualquier etapa del procedimiento hasta antes de que se cierre la instrucción, sin circunscribir tal función a la primera etapa del procedimiento.

- 6.- A pesar de la importancia que reviste la conciliación, en la práctica se había venido efectuando en forma rutinaria. Con las reformas procesales de 1980, el legislador buscó devolverle su fuere, y para ello fue que se estableció la necesaria -- comparecencia de las partes a la etapa de conciliación, sin la presencia de abogados patronos, asesores o apoderados.
- 7.- En el caso de los patronos personas morales, la intención mencionada en el punto anterior se ha desvirtuado, ya que al haber modificado las actas donde confieren la representación de su sociedad, se han delegado facultades a simples apoderados -- que son los que comparecen a la etapa conciliatoria.
- 8.- Al inicio de la entrada en vigor de las reformas procesales, -- muchos funcionarios de las Juntas realizaron una interpretación errónea del artículo 876, específicamente del término -- " personalmente ", ya que cuando un representante legal comparecía en nombre del demandado persona moral, no le acreditaban su personalidad. Tal situación puso de manifiesto el desconocimiento que tales funcionarios tenían acerca de las figuras -- jurídicas de la " representación necesaria y voluntaria ", de la " persona moral ", de la " incapacidad ", etc.
- 9.- Con motivo de la interpretación literal realizada al precepto

legal antes citado, muchos juristas y litigantes de la materia laboral, lo consideraron inconstitucional, pero tal disposición no comete ninguna violación a las garantías de audiencia y legalidad, puesto que en ningún momento prohíbe la comparecencia del representante legal de una persona moral, a la etapa conciliatoria.

10.- En términos generales, considero que las reformas procesales de 1980, han dado un gran paso adelante procesalmente hablando, pero creo necesaria la implantación de un Código de Procedimientos Laborales que unifique todas las normas procedimentales en esta materia.

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

- 1.- ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, NICETO Y LEVENE, RICARDO. " DERECHO PROCESAL PENAL ". México. T. II.
- 2.- ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE. " REFORMAS A LA LEY FEDERAL -- DEL TRABAJO EN 1979 ". México. Dirección General de Publicaciones. UNAM. 1980.
- 3.- BECERRA BAUTISTA, JOSE. " EL PROCESO CIVIL EN MEXICO ". México. Editorial Porrúa, S.A. 1974.
- 4.- BORJA SORIANO, MANUEL. " TEORIA GENERAL DE LAS OBLIGACIONES ". México. Editorial Porrúa, S.A. T. I. 1962.
- 5.- BRISEÑO SIERRA, HUMBERTO. " DERECHO PROCESAL ". México. Cárdenas Editor. T. II. 1969.
- 6.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. " DERECHO DEL TRABAJO ". México. Editorial Porrúa, S.A. T. I y II. 1976.
- 7.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. " LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL ". - México. Editorial Porrúa, S.A. 1980.
- 8.- DE LA CUEVA, MARIO. " EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ". México. Editorial Porrúa, S.A. 1978.
- 9.- DE PINA VARA, RAFAEL. " DICCIONARIO DE DERECHO ". México. Editorial Porrúa, S.A. 1980.
- 10.- FERRARA, FRANCISCO. " TEORIA DE LAS PERSONAS JURIDICAS ". Madrid. Editorial Reus. 1929.
- 11.- GALINDO GARFIAS, IGNACIO. " DERECHO CIVIL ". México. Editorial Porrúa, S.A. 1973.
- 12.- GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. " INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO ". México. Editorial Porrúa, S.A. 1976.

- 13.- GOMEZ LARA, CIPRIANO. " TEORIA GENERAL DEL PROCESO ". México. Dirección General de Publicaciones, UNAM. 1979.
- 14.- GUERRERO, EUQUERIO. " MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO ". México. Editorial Porrúa, S.A. 1976.
- 15.- J. RUPRECHT, ALFREDO. " DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ". México. Dirección General de Publicaciones, UNAM. 1980.
- 16.- LOPEZ APARICIO, ALFONSO. " EL DERECHO LATINO AMERICANO DEL -- TRABAJO ". T. II. 1974.
- 17.- LOZANO NORIEGA, FRANCISCO. " CONTRATOS " (Cuarto Curso de Derecho Civil). México. Asociación Nacional del Notariado Mexicano, A.C. 1970.
- 18.- MORINEAU, OSCAR. " ESTUDIO DEL DERECHO ". México. Editorial - Porrúa, S.A. 1953.
- 19.- MOTO SALAZAR, EFRAIN. " ELEMENTOS DE DERECHO ". México. Editorial Porrúa, S.A. 1978.
- 20.- PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO. México. Ediciones Larousse. 1981.
- 21.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. " ANTICONSTITUCIONALIDADES Y CON-- TRADICCIONES DE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ". México. Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. 1980.
- 22.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. " COMENTARIOS A LAS REFORMAS DE - LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ". México. Publicaciones Adminis-- trativas y Contables, S.A. 1980.
- 23.- RECASENS SICHES, LUIS. " VIDA HUMANA, SOCIEDAD Y DERECHO ". - México. 1939.
- 24.- ROJITA VILLEGAS, RAFAEL. " COMPENDIO DE DERECHO CIVIL ". Con-- tratos. México. Editorial Porrúa, S.A. 1975.
- 25.- TRUJBA URBINA, ALBERTO. " NUEVO DERECHO PROCEJAL DEL TRABAJO ". México. Editorial Porrúa, S.A. 1978.

- 26.- VESCOVI, ENRIQUE. " ELEMENTOS PARA UNA TEORIA DEL PROCESO CIVIL LATINOAMERICANO ". México. UNAM. 1978.

L E G I S L A C I O N

- 1.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. México. Editorial Porrúa, S.A. 1978.
- 2.- TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE. " LEY FEDERAL DEL TRABAJO ". México. Editorial Porrúa, S.A. 1980.

R E V I S T A S

- 1.- ACADEMIA MEXICANA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. GACETA INFORMATIVA. Número Especial. (Febrero de 1980). México.
- 2.- DAVALOS MORALES, JOSE. " NECESIDAD DE PROTEGER EL TRABAJO DE LOS MENORES ". DESLINDE. Cuadernos de Cultura Política Universitaria. No. 106 (Octubre de 1978). México. UNAM.
- 3.- DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CAMARA DE SENADORES. AÑO I. Período Ordinario. LI Legislatura. T. I. Números 40 y 41 (29 y 30 de diciembre de 1979).
- 4.- FIX - ZAMUDIO, HECTOR. " INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO PROCESAL SOCIAL ". Revista Iberoamericana de Derecho Procesal. No. 3. Madrid. 1965.
- 5.- ITALO MORALES S., HUGO. " EL REPRESENTANTE LEGAL EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO ". Revista Labor Lex. Vol. XXXII, - 34a Epoca, No. 20 (agosto de 1980). Coparmex. México.
- 6.- RAMÍREZ REY-GEO, BRAULIO. " REFORMA PROCESAL DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ". Legislación y Jurisprudencia. Gaceta Informativa. Año 9. Vol. 9. No. 30 (mayo-agosto de 1980). Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. 1980.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- CARBAJAL BALLESTEROS, OCTAVIO. " PROVOCAN EL ENFRENTAMIENTO - INTERSECTORIAL Y CARECEN DE EQUILIBRIO LAS REFORMAS A LA LEY DEL TRABAJO ". (19 de mayo de 1980). EL UNIVERSAL. México.
- 2.- CARTA DE LA STPS a la OIT. " EL TRABAJO, EN MEXICO, NO SE -- CONSIDERA UNA MERCANCIA ". (23 de junio de 1980). EL DIA. -- México.
- 3.- CENTRO PATRONAL DEL DISTRITO FEDERAL, A.C. Desplegado dirigido al Lic. José López Portillo, Lic. Pedro Ojeda Paullada y - Lic. Agustín Téllez Cruces. (8 de julio de 1980). EXCELSIOR. México.
- 4.- COPARMEX, CANACINTRA Y CONCANAGO. " ORGANIZACIONES DE INDUSTRIALES IMPUGNARAN LA LEY DEL TRABAJO ". (3 de julio de 1980). EL DIA. México.
- 5.- DE LA CUEVA, MARIO. " DEMOCRACIA Y DERECHO DEL TRABAJO ". I - al VI (9 al 14 de mayo de 1980). UNO MAS UNO. México.
- 6.- UNIDAD OBRERA INDEPENDIENTE. " NO OPERAN LAS REFORMAS PROCESA LES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ". (8 de julio de 1980). EXCELSIOR. México.

O T R O S

- 1.- CONCLUSIONES DE LA IV REUNION NACIONAL DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Editadas por la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social.
- 2.- Congreso Internacional de Derecho del Trabajo. México. Julio de 1980.

- 3.- COORDINACION PERMANENTE DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
" LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO ". México. 1979.
- 4.- MEMORIAS DE LA V REUNION NACIONAL DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Editadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 5.- REUNION DE ANALISIS SOBRE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL - TRABAJO. Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo. - México. (febrero 28 y 29, y marzo 1º de 1980).
- 6.- SEMINARIO SOBRE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. -- (22 de agosto de 1980). COPARMEX.

INDICE GENERAL

PAGINA

INTRODUCCION

CAPITULO I " ASPECTOS GENERALES "

1) CONCEPTO DE PERSONA	5
2) CONCEPTO JURIDICO DE PERSONA	6
a) PERSONA FISICA	6
b) PERSONA MORAL, JURIDICA O COLECTIVA	7
3) CONCEPTO DE PERSONALIDAD JURIDICA	9
a) PERSONALIDAD INDIVIDUAL	9
b) PERSONALIDAD COLECTIVA	12
4) CONCEPTO DE CAPACIDAD JURIDICA	14
a) CAPACIDAD DE GOCE	15
b) CAPACIDAD DE EJERCICIO	15
5) CONCEPTO DE PARTE	17
a) PARTE EN SENTIDO MATERIAL	18
b) PARTE EN SENTIDO FORMAL	19
c) SUJETO PROCESAL	19
d) DIFERENCIA ENTRE PROCURACION Y PATROCINIO	20

CAPITULO II " EL MANDATO "

1) LA REPRESENTACION	23
a) CONCEPTO	24
b) TIPOS DE REPRESENTACION, ACEPTADOS POR EL DERECHO POSITIVO MEXICANO	24

2) BREVE REFERENCIA AL CONTRATO DE MANDATO EN MATERIA -	
CIVIL, Y REGULACION RESPECTIVA	26
a) CARACTERISTICAS DEL CONTRATO	27
b) ESPECIES DEL MANDATO	28
c) ELEMENTOS DE EXISTENCIA Y DE VALIDEZ, PROPIOS -	
DE ESTE CONTRATO	33
d) EFECTOS JURIDICOS	37
e) FORMAS DE TERMINACION	43
CAPITULO III " SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO "	
1) SUJETOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO	49
a) CONCEPTO DE TRABAJADOR Y TRABAJADOR DE CONFIAN-	
ZA	53
b) CONCEPTO DE PATRON Y OTROS CONCEPTOS PROXIMOS .	55
2) SUJETOS DE LA RELACION COLECTIVA DEL TRABAJO	60
CAPITULO IV " EL DERECHO PROCESAL LABORAL "	
1) ALGUNOS ASPECTOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO .	67
a) EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN LA LEY FEDE-	
RAL DEL TRABAJO DE 1931, DE 1970 Y EN LAS REFOR	
MAS DE 1980	71
b) LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO	74
c) ETAPAS DEL PROCESO LABORAL	77
2) EL PROCESO INDIVIDUAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LAS	
REFORMAS PROCESALES	80
a) ETAPAS O AUDIENCIAS QUE LO CONFORMAN	81
b) PARTES QUE INTERVIENEN	91
c) OTRAS PERSONAS QUE PUEDEN INTERVENIR	95

CAPITULO V " LA LEGISLACION LABORAL RELATIVA A
LA PERSONALIDAD "

1) EXPOSICION DE MOTIVOS DE LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980	101
2) DICTAMENES DE LAS CAMARAS	114
a) DICTAMEN DE LA COMISION DE TRABAJO Y PREVI-- SION SOCIAL DE LA CAMARA DE DIPUTADOS	115
b) DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABA-- JO, PRIMERA Y ESTUDIOS LEGISLATIVOS, SEGUNDA SECCION	125
3) ANALISIS DE LAS REFORMAS RELATIVAS A LA PERSONALI-- DAD	129
CONCLUSIONES	156
BIBLIOGRAFIA GENERAL	159
INDICE GENERAL	164

