

864  
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

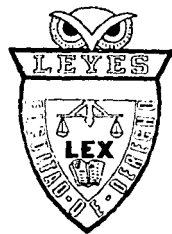
PERSONALIDAD JURIDICA DE LA EMPRESA  
EN EL JUICIO LABORAL



FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARIA AUXILIAR DE  
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :

VICTOR ARTEMIO VALENZUELA MARTINEZ



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1991



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 está 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.

## INDICE

	Página.
INTRODUCCION.....	1

### CAPITULO I

#### "PROCESO LABORAL"

1. Conceptos Jurídicos.....	5
2. Concepto de Proceso.....	7
3. Clasificación de Proceso.....	16
4. Concepto de Proceso Laboral.....	22
A. Principios.....	24
B. Características.....	28

### CAPITULO II

#### "PROCEDIMIENTO LABORAL"

1. Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	33
A. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	40
B. Junta Local de Conciliación y Arbitraje.....	49
2. Competencia.....	50
A. De la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	55
B. De la Junta Local de Conciliación y Arbitraje...	58
3. Etapas Procedimentales.....	62
A. De Conciliación.....	64
B. De Demanda y Excepciones.....	66
C. De Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	69
4. Conclusión del Juicio.....	73
A. Alegatos.....	73
B. Dictamen.....	74
C. Laudo.....	76

### CAPITULO III

#### "LAS PARTES EN EL PROCESO"

1. Definición de Parte.....	79
A. En Sentido Material.....	82
B. En Sentido Formal.....	83
2. Personas Físicas.....	84
3. Personas Morales.....	86
4. Sindicatos.....	90
5. Actor.....	98
6. Demandado.....	101

### CAPITULO IV

#### "CAPACIDAD Y PERSONALIDAD JURIDICA DE LAS PARTES"

1. Capacidad.....	105
2. Personalidad.....	107
3. Representación de la Empresa.....	110
A. Representante Legal.....	119
B. Apoderado.....	121
4. Forma de Acreditar la Personalidad Ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	126

### CAPITULO V

#### "CRITERIOS LEGALES SOBRE LA PERSONALIDAD JURIDICA DE LA EMPRESA EN MATERIA LABORAL"

1. Comentario.....	140
2. Criterios Adoptados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	142
3. Criterios Adoptados por los Tribunales de Amparo.....	143

CONCLUSIONES.....	157
BIBLIOGRAFIA.....	160

## INTRODUCCION

La importancia y necesidad del derecho procesal le han valido adquirir autonomía, y se ha fortalecido en menos de medio siglo al grado que hoy existen procesos diferentes y propios a cada materia, tal es el caso del proceso civil, el proceso penal, el proceso laboral, el proceso administrativo, y - otros más.

La materia laboral, una de las más recientes ramas del derecho, ha venido desarrollándose en forma paralela al derecho procesal, pero con diferencias substanciales por la naturaleza de la misma en base a la cual ha adquirido su propia autonomía. Lamentablemente las disposiciones relativas a la personalidad de las partes, no sólo se ven impregnadas de diferencias sino que además adolecen de imprecisión, a veces incomprensible por dejarse a un lado la autonomía de que goza el derecho laboral.

Resulta imprecisa la forma en que la empresa como persona moral deba ser representada en juicio, no sólo por algunos vacíos en la Ley Federal del Trabajo pues ésta cuenta -- con algunas disposiciones sobre representación a la que ha de ajustarse la empresa, sino que también parece existir discrepancia entre el ordenamiento laboral, el Código Civil, el Código de Comercio y la Ley General de Sociedades Mercantiles, por tener una concepción diferente de lo que es la empresa, y que en cierta medida se debe a la teoría de la misma, pues ha seguido otros cauces dejando a un lado el alcance que puede encerrar el concepto de empresa.

No obstante que el derecho laboral es una rama que se desprende del derecho civil, concibe a la empresa como una verdadera persona, pero diferente a las que regula el derecho civil y no muy distanciada de las sociedades mercantiles materia del derecho mercantil; sobrepasa los límites de las doctrinas civil y mercantil, y equipara a la empresa con personalidad jurídica en una concepción defendida por la autonomía de que goza el derecho laboral. Esta osada defensa es una muestra de la fuerza que encierra la legislación laboral, celosa de sus instituciones y decidida de los derechos que reivindica a la parte que sufrió su pérdida.

Una vez que parece solucionar el problema de la personalidad jurídica de la empresa, se enfrenta al problema de la representación delegada, y aunque expresamente señala que al efecto se deben observar sus disposiciones, la imprecisión de las mismas obliga a los Tribunales de Amparo a sustentar criterios basados en la ley laboral, pero además, en el Código Civil del Distrito Federal y en la Ley General de Sociedades Mercantiles. Esto implica extremos que evaden la autonomía del derecho laboral y le resta, desafortunadamente, el carácter social que debe tener la Ley Federal del Trabajo.

El objeto que perseguimos en la presente tesis es dar un amplio panorama de lo que es el Derecho Mexicano del Trabajo, el proceso en que se ventilan las diferencias obrero-patronales, y en especial, un análisis sobre la situación jurídica que guarda la empresa dentro del juicio laboral, así como de las personas encargadas de representarlas en dicho juicio y nuestra sugerencia que consideramos oportuna para que la Ley -

Federal del Trabajo prescindir de otras leyes secundarias con -  
el fin de recobrar la autonomía perdida al respecto.



## CAPITULO I

### "PROCESO LABORAL"

Es característico que las ramas que se desprenden de la Ciencia del Derecho, se fundamenten y motiven en las diversas fuentes del derecho. Establecer su naturaleza jurídica, sus principios, características y finalidades que persiguen, y que en general tienden a determinar los modos de constitución y convivencia de toda sociedad. Siempre bajo la vigilancia y rectoría del Estado.

Resulta imprescindible, entonces, partir desde el origen. Cuidar de la debida secuencia jurídica, y que através de concretos razonamientos, lograr entendimiento en cada uno de los puntos que conforman este capítulo, y que integralmente nos darán una idea de lo que es el proceso laboral.

Perseguimos que la concepción jurídica del proceso, encuentre base de justificación y que en la diversidad a exponer, ubiquemos la materia laboral, la que como concepto autónomo, habremos de resaltar sus principios y características que lo fundamentan.

1. Conceptos Jurídicos.- Ante la diversidad de generalidades y particularidades que abarcan los conceptos jurídicos, es necesario resaltar un esbozo ideal que nos permita comprender lo que es un concepto jurídico, y que en su oportunidad habremos de ubicarlo frente a la figura jurídica; a la definición jurídica y a la institución jurídica.

Estas expresiones todas impregnadas de un sentido jurídico común entre sí vienen en menor o mayor grado a enseñar los elementos o principios jurídicos fundamentales de la ciencia del derecho. Y aunque en el fondo no existe una regla estricta que determine su aplicación, lo cierto es que, los juristas los han empleado de un modo metodológico muy particular a cada rama de la ciencia del derecho, procurando en todo momento la coherencia intelectual.

Como primer paso al desarrollo de esta tesis, hemos de mencionar como concepto jurídico a aquél pensamiento de índole jurídica manifestado con palabras en la expresión intelectual externa o de relación, susceptible de formar entendimiento. (1)

Diversos autores han escrito sobre los conceptos jurídicos. Podemos mencionar entre ellos a Hans Kelsen, quien

---

(1) Cf. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclonédico de Derecho Usual. Tomo II. Editorial Heliasta. Argentina. 1979. p.253.

considera como fundamentales a los siguientes:

- a) El hecho ilícito o antijurídico, que es la inobservancia de una determinada conducta por parte del sujeto, traducida en una acción u omisión -- fuera o contraria a una disposición de derecho.
- b) La sanción, cuando el sujeto no observa una determinada conducta, el Estado tiene el deber de aplicar una sanción la cual se caracteriza como la consecuencia jurídica que sobreviene al hecho ilícito o antijurídico.
- c) El deber jurídico, que es la conducta contraria a la que constituye el contenido del acto antijurídico. El contenido se determina realizando la conducta opuesta al hecho ilícito o antijurídico, esto es, a la plena observancia de una determinada conducta no reprobada por la ley.
- d) Sujeto de derecho o persona jurídica, son: el - sujeto del deber, el sujeto de la sanción, el órgano sancionador y quien adquiere un derecho subjetivo.
- e) La responsabilidad jurídica, que es el resultado de la comisión del delito seguida por la aplicación de la sanción y reclamada o no como - derecho subjetivo por parte de un tercero perjudicado o la representación social, y su actuación consiste en exigir del sujeto de la san--

ción resarcir el daño o perjuicio. (2)

Estos conceptos jurídicos son realmente fundamentales, y en torno a los mismos se han desarrollado otros tantos y de tan diversos autores que un estudio minucioso de ellos daría lugar al desarrollo de otra tesis en la materia respectiva.

Los conceptos jurídicos en la ciencia del derecho son pues ideas que al manifestarse originan o fundamentan a -- las figuras jurídicas; ayudan al nacimiento y desarrollo de -- las definiciones jurídicas, y la conjugación de todas estas expresiones que se realice en medida determinada, hacen susceptible la creación de instituciones jurídicas que fundamentan los muy diversos sistemas jurídicos en los que convive toda sociedad.

Este oportuno y limitado esbozo tiene como finalidad dar cabida a la prosecución y entendimiento de la materia de la presente tesis.

2. Concepto de Proceso.- Es necesario referirnos - al proceso en su acepción más amplia; conocer desde su conformación etimológica hasta encuadrarla al proceso laboral que integra la parte adjetiva de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente.

---

(2) Cf. Enciclopedia Jurídica OMEBA. Tomo II. Editorial -- Driskill. Argentina. 1979. pp.167 a 194.

La palabra proceso proviene etimológicamente del latín "Procedere", que significa adelantar, pasar a otra cosa, de donde deriva "Processus", que significa progresión; es la aptitud de pasar progresivamente a la siguiente etapa. (3)

En su acepción más general, significa la serie de actos, de fenómenos o acontecimientos preintegrados en el tiempo, y cuyo desarrollo obedece a determinadas vinculaciones causales. Este concepto nos da a entender lo que es fundamental en un proceso, cualquiera que éste sea, por supuesto dentro -- del mundo fáctico el cual abarca tanto el mundo material como el mundo espiritual. Esto es, en el mundo material pueden suceder o suceden fenómenos materiales regidos por un proceso de índole material, y por lo tanto, susceptible de ser apreciado por los diversos sentidos del cuerpo humano. En tanto que en el mundo espiritual igualmente pueden suceder o suceden fenómenos espirituales regidos por un proceso de índole espiritual, el cual es susceptible de ser apreciado en forma interna por el individuo, lo que muchas veces determina su conducta hacia el mundo exterior.

Ambos supuestos obedecen a fuerzas voluntarias o involuntarias, y que en uno u otro caso producen determinadas consecuencias cuyos efectos alterarán a las condiciones anteriores.

---

(3) Cf. COROMINAS, Joan. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana. Editorial Gredos. España. 1961. - p.370.

Como podemos apreciar de los renglones que hemos comentado, un proceso no se da por sí sólo, ni para cualquier circunstancia la consecuencia será igual. Existe una persona o cosa la que por determinadas condiciones, voluntarias o involuntarias, entrarán en diversas etapas con características propias cada una de ellas, hasta llegar a un límite determinado y con sus propias consecuencias. Esto constituye un proceso, --- existe un principio y un final; un origen y una conclusión; es causa como consecuencia de efecto.

Para que haya proceso es necesario que los fenómenos o acontecimientos se sucedan en el tiempo y que mantengan entre sí vínculos que los hagan solidarios los unos de los otros, sea por el fin a que tiende todo proceso o por la causa generadora del mismo. Por supuesto que para nuestro estudio -- nos interesa el proceso jurídico al cual podemos conceptuarlo como un conjunto determinado de actos jurídicos que bajo la tu tela del Estado, tiende a la conclusión de la inobservancia de la ley; algunos procesos son uni-instanciales, otros bi-instanciales, ya sea legislativos, administrativos, penales, civiles, laborales, y demás que por ley o decreto surgen a la vida jurídica-social, y llevados a cabo por o ante los diversos órganos jurisdiccionales encargados de administrar justicia, bajo la -garantía constitucional de toda sociedad. (4)

El proceso, en su significación jurídica consisten

---

(4) Cf. GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Editorial Trillas. México. 1985. p.23.

te en el fenómeno o estado dinámico producido para obtener la aplicación de la ley a un caso concreto y particular, es el -- instrumento necesario y esencial para que la función jurisdiccional se realice, toda vez que no es posible concebir la aplicación del derecho por virtud del cual los órganos estatales -- preinstituidos, emitan una resolución en base a un proceso regular y válidamente realizado. Los actos que el juez y las partes realizan en la iniciación, desarrollo y extinción del mismo, tienen carácter jurídico porque están preordenados por la ley instrumental. Aquéllos acontecen en cuanto a la actividad compleja y coordinada cuya finalidad está dirigida a la actuación del derecho objetivo y constituye un procedimiento jurídicamente regulado, porque es la ley procesal la que determina -- las formas y efectos de la prestación de la tutela jurídica. -- Se trata pues de un método seguido ante los tribunales de justicia para lograr la aplicación del derecho a un caso concreto. (5)

Son diversos los autores que han hablado sobre el tema. Couture nos habla del proceso, al cual lo divide en tres acepciones, y son: en la primera acepción del proceso como consecuencia, éste constituye una acción humana que se proyecta -- en el tiempo; es una situación análoga a la que existe entre -- el ser y el devenir; los actos procesales devienen proceso. En su segunda acepción, en tanto relación jurídica, el proceso es un fenómeno inespacial e intemporal; un concepto, un objeto jurídico ideal constituido por el pensamiento de los juristas. --

---

(5) Cf. BLASCO, Benjamín y ALCAZAR, Rafael. Derecho Procesal Laboral. Editorial Librería General Zaragoza. España. 1974. pp.1 a 3.

En su tercera acepción, como expediente o conjunto de documentos; el proceso es un objeto físico; ocupa un espacio en el mundo material, es una cosa. (6)

Por su parte, James Goldschmidt estudia al proceso partiendo desde el concepto empírico, y dice que: "Según éste, el proceso es el procedimiento cuyo fin es la constitución de la cosa juzgada, es decir, el efecto de que la presunción del actor valga en el porvenir ante los tribunales como jurídicamente fundada o no fundada". (7)

Rafael De Pina hace un estudio minucioso del proceso y señala que: "El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional". (8) Incluso, al mencionar la naturaleza del proceso sostiene, válidamente hasta nuestros días y aún en otras ramas del derecho, que es: "Una relación jurídica de carácter público". (9) Esta idea la desarrolla de acuerdo al derecho procesal y nos dice que: "La relación jurídica procesal es considerada como una relación autónoma y compleja, que pertenece al derecho público. Es autónoma, porque tiene vida y condiciones propias, independientes de la existencia de la voluntad concreta de la ley, en la norma que obliga al juez a proveer las demandas de las partes (una cosa

---

(6) Cf. Enciclopedia Jurídica OMEBA. Tomo XXIII. Editorial Bibliográfica Argentina. Argentina. 1967. p.292.

(7) GOLDSCHMIDT, James. Teoría General del Proceso. Editorial Labor. España. 1936. p.27.

(8) DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Botas. México. 1952. p.97.

(9) Idem.



es la acción y otra la relación procesal); es compleja, porque comprende un conjunto de derechos coordinados a un mismo fin, y es pública, porque el Juez se halla frente a las partes como un órgano del Estado, como poder público". (10)

Son términos muy plausibles que de alguna manera - vienen a darnos una idea de lo que es el proceso en sentido jurídico, y donde: "El derecho, como norma que determina la conducta social, presume que los destinatarios habrán de observar lo espontáneamente. Admite, sin embargo, la posibilidad contraria y con ese motivo estructura el proceso que es, en principio, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas. La idea de proceso envuelve, pues, por una parte, la de continuidad; de la otra destaca su propósito que, en términos generales, es la procuración de la justicia o de la seguridad jurídica". (11) -- Sin embargo, el proceso no es el medio constante para obtener la observancia de la norma, pero sí un medio pacífico para evitar conflictos sociales que de no encontrar ese cause para su resolución tendría que recurrir a la compensación, reparación o desagravio por el puro ejercicio de una moderna Ley del Talleón. Podríamos considerar entonces a un conjunto de instrumentos de diversa índole (sociales, políticos, económicos, culturales, o jurídicos y aquí encaja el proceso jurídico, etc.), - que de alguna manera orientan o intuyen a la persona a observar (cumplir) la norma jurídica.

---

(10) Idem.

(11) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1990. p.15.

Por otra parte, deseamos señalar algunas diferencias que existen entre proceso y juicio. Ya en algunos sectores de la doctrina, incluso en la ley y en la jurisprudencia, entienden la noción de proceso por juicio a tal grado que los llegan a considerar como sinónimos. Nosotros consideramos que uno (juicio) deriva del otro (proceso). El juicio necesariamente implica un vínculo entre las partes, previamente sustentado por el órgano jurisdiccional (al emplazar al demandado). Mientras que en el proceso sólo se requiere la presentación de la demanda ante la autoridad jurisdiccional para dar inicio al mismo.

El proceso está dividido en una serie de etapas o secuencias que se desenvuelven a lo largo, desde su principio hasta su fin.

Cipriano Gómez Lara, igualmente señala que proceso y juicio no son sinónimos, sino que éste se utiliza para aludir a una parte del proceso. Hace referencia a una división del proceso en dos grandes etapas: "Una inicial a la que llamamos instrucción y de una segunda a la que se le llama juicio".<sup>(12)</sup> Aquí el juicio es el que: "Procede de la lógica. entendiéndola ésta como ciencia del conocimiento, como ciencia del razonar, como ciencia del pensar. Y es que, en su aspecto lógico, el juicio es un mecanismo del pensamiento. El concepto original de la denominación juicio corresponde o proviene de la -

---

(12) GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Op. cit. p.13.

lógica aristotélica y no es, en este sentido, sino un mecanismo del razonamiento mediante el cual llegamos a la afirmación de la verdad. Claro, a través de un proceso dialéctico que implica una premisa mayor, una premisa menor y una conclusión". (13)

Juicio, como segunda parte del proceso es: "Un verdadero juicio lógico, que se actualiza en el momento de dictar la sentencia, en cuya estructura están presentes la premisa mayor, la premisa menor y la conclusión. La premisa mayor es la norma general, la premisa menor es el caso concreto sometido a la consideración del tribunal y, la conclusión, es el sentido de la sentencia". (14)

En otra obra del mismo autor en cita, habla de la unidad fundamental del proceso, la cual, constituye la razón misma de la existencia de la teoría general del proceso, como fenómeno común, y que presenta las mismas características esenciales, independientemente de la materia de que se trate. Asimismo, sustenta seis razones fundamentadoras de la unidad de lo procesal y que hace consistir en: "a) el contenido de todo proceso es un litigio; b) la finalidad de todo proceso es la de dirimir o resolver un litigio; c) todo proceso presenta una estructura triangular en cuyo vértice superior está el órgano jurisdiccional, y en los inferiores se encuentran las partes en contienda; d) todo proceso presupone la existencia de una organización judicial con jerarquía y escalonamientos de auto-

---

(13) Idem.

(14) Ibidem. p.14.

ridad; e) todo proceso está dividido en una serie de etapas o secuencias que se desenvuelven a lo largo, desde su principio hasta su fin; y, f) todo proceso tiene un principio general de impugnación mediante el cual se postula la necesidad de que -- las resoluciones del tribunal pueden ser reexaminadas o revisadas porque no estén apegadas a derecho, porque sean incorrec--tas, equivocadas o ilegales". (15)

Entonces podemos ver al proceso como un todo, y al juicio como una parte del todo.

Pero adentrémonos más al campo de la práctica forense y pongamos de manifiesto el litigio llevado a cabo ante la autoridad jurisdiccional del trabajo. Desde este punto de vista el proceso toma un matiz diferente y, por supuesto, una concepción igualmente diferente. Hemos de hacer mención del maestro Cipriano Gómez Lara, quien nos dice que el proceso: "Es sólo un medio de solución de composición del litigio". (16) Asimismo, diferenciamos que el litigio es un conflicto de intereses, en tanto que el proceso es sólo un medio de solución del litigio, que supone la existencia de la acción, y ésta a su vez está fundada en la existencia de un litigio (se está en la aptitud de poder exigir a otro el cumplimiento de alguna obligación derivada y fundamentada en derechos jurídicamente tutelados por la ley), el proceso constituido por una serie de ac-

---

(15) GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Edición por la UNAM. México. 1979. p.50.

(16) Ibidem. p.23.

tos jurídicamente reglados viene a ser entonces ese medio diverso y más adecuado para dar solución al litigio.

Vista la importancia del proceso, sería imposible hablar de justicia social sin la existencia del Derecho Procesal que lleva a quien viola una norma laboral a su reparación, mediante la actividad jurisdiccional. Es así como logra utilidad el Derecho del Trabajo, a la vez que adquiere fuerza esa parte sustantiva de nuestra Ley Federal del Trabajo.

3. Clasificación de Proceso.- El proceso no siempre ha sido igual como hoy lo conocemos; ni tampoco ha encontrado fundamento idéntico al mismo en que hoy se constituye. - Lo que antes era permitido y válido, hoy algunas cosas son prohibidas o nulas, esto es, lo que ayer era justo, hoy puede ser injusto, y su proyección hacia el futuro obviamente sufrirá -- cambios fundamentados en las necesidades colectivas de todas y cada una de las épocas o etapas de la sociedad. Esta es una de las características principales de la norma jurídica y que conocemos como dinamicidad de la norma. Esto es, los diversos -- cambios que sufre la norma producidos por las condiciones sociales como medio para preservar la paz social y evitar el conflicto colectivo.

Hemos entonces de referirnos a los diversos criterios de clasificación de los procesos, y que son: Procesos civiles, mercantiles y de familia; orales y escritos; inquisitorial, dispositivo y publicista; con unidad de vista y preclusivo; singular y universal; uni-instancial y bi-instancial; y, -

de conocimiento y de carácter ejecutivo. (17)

Primera clasificación.- Procesos civiles, mercantiles y de familia. Esta clasificación tripartita tiene un común denominador al que podemos llamar de derecho privado, no obstante el cuestionamiento que algunos autores han hecho al carácter meramente privado del proceso de familia, en virtud de que muchos de sus institutos y de su problemática, por implicar aspectos de interés y de orden públicos, lo harían salir de la clasificación tradicional del derecho privado. Sin embargo, hasta ahora y como lo señala Cipriano Gómez Lara: "La pertenencia de los problemas del proceso familiar al proceso civil ha sido poco impugnada, lo que, de ninguna manera supone la posibilidad del surgimiento de otra rama procesal más: el derecho procesal familiar". (18)

En esta clasificación debe entenderse a aquélla -- norma conforme a la cual sentencie el juez al resolver el conflicto, y si consideramos que la norma procesal es la que sirve para conducir el proceso, en tanto que, la norma sustantiva es la aplicable para resolver el litigio, entonces el proceso se caracteriza de acuerdo con la norma sustantiva que se vaya a aplicar al sentenciarse. Debe atenderse a la naturaleza de la norma.

---

(17) Cf. GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Op. cit. p.15. .

(18) Idem.

Segunda clasificación.- Proceso oral y proceso escrito. El proceso oral en nuestra sociedad no es muy común ni aconsejable para solucionar todo tipo de litigio o controversia, puesto que no basta con oír o decir para que consten los hechos o el derecho para determinar la solución al pleito. Un proceso puramente oral solamente tendría sentido tratarlo dentro de un enfoque histórico, puesto que en algunas épocas de la humanidad hubo procesos puramente orales, sobre todo los procesos primitivos como el llamado de Salomón en el que las partes llegaban ante el juez, representado por el rey o un anciano respetado y distinguido, quien después de oír a las partes sentenciaba en el acto, pero no había registro alguno de las actuaciones, sino que todo era verbal. Esta carencia de registro es lo que caracteriza al proceso puramente oral. Hoy en día, cualquier tipo de proceso lleva alguna clase de registro escrito, es decir, algún expediente, lo cual marca la diferencia con respecto al proceso puramente oral.

Un proceso tiende a la oralidad cuando se inclina a los rasgos o características siguientes:

- a) Concentración de actuaciones.- Obedece al principio de economía procesal, cuya finalidad es -- que en el menor tiempo posible se logren más y mejores resultados.
- b) Identidad del juez de instrucción y el juez de decisión.- Implica que el mismo juez que ha recibido los escritos o manifestaciones de las par--

tes y haya asumido las pruebas presentadas por -  
aquéllas, sea también el que dicte sentencia.

c) Inmediatez física del juez con los demás suje--  
tos procesales.- Esto es que, el juzgador ha de  
presenciar de manera directa los actos que rea--  
lizan en el proceso todos y cada uno de los suje  
tos procesales.

d) Restricción de los medios impugnativos, sobre -  
todo de los referidos a resoluciones intermedias  
o interlocutorias.- No está permitido a las par--  
tes el uso o empleo de los medios impugnativos -  
para combatir resoluciones intermedias o interlo  
cutorias, o anular actos procesales defectuosos,  
a fin de que sea más rápida la solución del liti  
gio a través de la sentencia definitiva.

e) Sistema de valoración de la prueba.- El juzga--  
dor debe realizar un análisis crítico de la efi--  
cacia de los resultados provenientes de los me--  
dios de prueba desahogados.

Tercera clasificación.- Procesos inquisitorial, --  
dispositivo y publicista. El inquisitorial es aquél que apare--  
ció en los regímenes absolutistas, despóticos o dictatoriales,  
y se caracteriza porque hay una ruptura de la triangularidad -  
de la relación procesal, puesto que el juzgador se ve investi--  
do de amplísimos poderes, a tal punto que lo convierten, no so  
lamente en un sujeto parcial y sunrapartes, sino que lo hacen  
igualmente parte en el proceso; el juez es a la vez juez y par



te. El dispositivo, surge con el advenimiento de los regímenes de carácter liberal burgués, trata de contraponerse a las características del proceso inquisitorial y, en vista de ello, - el juzgador pierde amplios poderes que tuvo durante la época - inquisitorial, y se ve restringido en su actuación procesal, - hasta llegar a convertirse sólo en un mero espectador pasivo - de la contienda litigiosa, las partes vieron fortalecidos sus derechos, y más los poderosos, lo que trajo como consecuencia una evidente superioridad de éstos para con los económicamente débiles. El publicista, trató de atenuar las desigualdades a - que había conducido el liberalismo característico del proceso dispositivo; en el proceso publicista se invistió o se revis-- tió al juzgador de poderes que había perdido durante la etapa del proceso dispositivo. En el proceso publicista, el juzgador reconquista amplios poderes, pero se vale de ellos con fines - de protección o tutela a los intereses de aquéllas partes procesales que sean económicamente débiles, socialmente desvali-- das y, además, que corran el riesgo de estar mal defendidas o mal asesoradas. Este tipo de proceso es, en términos generales, lo más justo que se ha dado a través del tiempo.

Cuarta clasificación.- Proceso con unidad de vista y proceso preclusivo. El primero de ellos es aquél en que se - lleva a cabo la concentración de actuaciones procesales a un - máximo de expresión, realizando una compactación de los actos procesales, a fin de realizar el mayor número de actos procesa-- les en el menor tiempo posible. Trata de llevarlo todo a cabo en una sólo audiencia (demanda, contestación, etapa probatoria, alegatos, y hasta la sentencia). El proceso laboral persigue -

esta tendencia. El segundo de ellos es aquél que tiene varias etapas, varias fases en las que se suceden los actos procesales de una manera dispersa en el tiempo, esto es, primero se realiza la parte postulatoria, luego se lleva a cabo la fase probatoria y, más adelante, se lleva a cabo la etapa de los alegatos o etapa preconclusiva y después, se llega a la etapa final del proceso, que es el juicio o sentencia.

Quinta clasificación.- Proceso singular y universal. El primero es aquél en que se debate una cuestión litigiosa que tiene que ver con un derecho o un bien, o con un conjunto de derechos o un conjunto de bienes, siempre que no constituyan la totalidad de un patrimonio, esto es, que la controversia no se refiera a la totalidad del patrimonio de alguna de las partes. El proceso universal, por el contrario, es aquél que recae sobre la universalidad de derechos y bienes de alguna de las partes.

Sexta clasificación.- Procesos uni-instanciales y bi-instanciales. Los uni-instanciales tienen una única instancia que implica que el órgano jurisdiccional a cuyo conocimiento corresponda una tramitación procesal determinada, éste conocerá desde el planteamiento de la demanda hasta la sentencia definitiva, no existiendo la posibilidad de sujetarlos a revisión mediante la interposición de un recurso o medio impugnativo intraprocesal contra la sentencia definitiva. Los bi-instanciales, por el contrario, son aquéllos en los que cabe la posibilidad de un reestudio, de un reexamen de la instancia inicial por conducto de otro órgano jurisdiccional jerárquicamente superior a aquél.

Séptima clasificación.- Proceso de conocimiento y proceso de carácter ejecutivo. Los de conocimiento pueden ser: declarativos, que implican que al resolver el tribunal no crea nada nuevo, sino simplemente reconoce y sanciona una situación preexistente; constitutivos, lo serán cuando la situación que creen no hubiere existido antes del proceso mismo y sea una -- consecuencia que necesariamente se derive de éste; de condena, implica que haya siempre una orden dada por la sentencia al condenado para que realice alguna conducta, esto es, para que haga algo, para que deje de hacerlo o para que entregue alguna -- cosa. Los procesos de carácter ejecutivo, son consecuencia de los procesos de conocimiento e implican ejecución. Desde el orden normal del proceso, el conocimiento procede a la ejecución, esta es la consecuencia derivada del proceso. (19)

4. Concepto de Proceso Laboral.- Como la esencia -- misma del proceso laboral radica en la actividad jurisdiccio--nal del Estado, se consideró indispensable la creación de una disciplina que conociera de esa actividad, pero en el ámbito -- laboral, como resultado de la transformación social demandada a principios de este siglo.

El derecho procesal del trabajo es sumamente re--ciente; tanto es así que incluso, las reformas a nuestra Ley -- Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo --

---

(19) Cf. GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Op. cit. pp.15 a 24.

de mil novecientos ochenta, constituyen un gran avance alcanzado hasta hoy por nuestros legisladores, en lo que respecta a esta materia, la cual es indudable que sigue adquiriendo una mejor y más clara estructura de sus conceptos e instituciones.

El concepto estricto del derecho procesal tiene -- plena validez en la administración de justicia, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, resulta limitado porque la actividad de dichos órganos no se constriñe a decir el derecho, sino que, también concilian y construyen al derecho laboral. Es evidente que la actividad de nuestras autoridades laborales vá más allá de la doctrina, pero siempre siguiendo una línea dinámica que permite rapidez de los negocios que ante las mismas se tramitan, así como aportaciones -- procesales que en su momento oportuno vienen a exaltar a nuestro ordenamiento laboral. (20)

De los diversos autores procesalistas podemos advertir que en su mayoría definen al Derecho Procesal del Trabajo como: "La rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral". (21)

Estas normas jurídicas ciertamente vienen a lograr

---

(20) Cf. TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. - Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México. 1989. p.19.

(21) Idem.

que se mantenga el orden social, jurídico y económico de la sociedad.

A. Principios.- Los principios del Derecho Procesal del Trabajo, son verdades universales del derecho, las cuales han servido para orientar la misma ley positiva. Los principios del derecho laboral han sido fuente de inspiración para los legisladores al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo. Los principios son:

a) Principio dispositivo.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden conocer de controversia alguna si los interesados no actúan. Puesto que para que la autoridad --jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan y ejerciten sus acciones y defensas, ya que el juzgador nada puede hacer, si previamente no se lo piden las partes.

b) Principio de flexibilidad y sencillez en el proceso.- Mientras que en el proceso civil predomina la aplicación rígida e inflexible, en el derecho laboral ocurren diferencias substanciales, las cuales el legislador tuvo en consideración puesto que generalmente, el trabajador es una persona económicamente débil y que está, por esta circunstancia, en desventaja frente al patrón.

c) Principio de concentración.- De acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. Su naturaleza requiere evitar la prolonga--

ción de los procesos, como ocurre en el derecho civil.

La concentración consiste en que los incidentes se tramitan en el expediente principal, a excepción de lo que dispone el artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo: en las audiencias, los incidentes que surjan se substanciarán de plano, oyendo en el momento a las partes, siempre y cuando el incidente no se trate de nulidad por incompetencia y en los casos de acumulación y excusas, para las que se señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental respectiva; y, -- las resoluciones de la Junta no admiten recurso alguno.<sup>(22)</sup>

d) Principio de publicidad.- Este principio obedece a la forma en que se llevará a cabo la audiencia respectiva. Sin embargo, existe una excepción a este principio, y que expresamente lo señala el artículo 720 de la Ley laboral, que a la letra dice: "Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".<sup>(23)</sup> Realmente esta medida tiene de a no entorpecer el curso del proceso.

e) Principio de inmediatez o inmediación del proceso.- Consiste esencialmente en que los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje, deben estar en contacto personal con

---

(22) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. De 1970, reformada. Editorial Trillas. México. 1986. p.250.

(23) Ibidem. p.243.

las partes, esto es, que reciban pruebas, oigan los alegatos, interroguen a las partes, y dicten resolución. Se requiere que los miembros de la Junta sean jueces de instrucción y de juicio.

f) Principio de oralidad en el proceso.- Como lo habíamos señalado con anterioridad (Cf. Supra p.18), no pueden haber procesos púramente orales, ni procesos púramente escritos. Ambos elementos se dan armoniosamente en todos y cada uno de los procesos, en todas las materias. En el proceso laboral no hay excepción, puesto que no es posible que sea únicamente oral, son necesarios los registros que de él se deriven, como constancias fehacientes de lo actuado para su debida cumplimentación.

Su fundamento legal lo encontramos en el artículo 685 de la Ley laboral, que dice: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso".<sup>(24)</sup> Esto es posible dada la obligación que impone el artículo 713 del mismo ordenamiento a las partes, al señalar que: "En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados,...".<sup>(25)</sup>

---

(24) Ibidem. p.235.

(25) Ibidem. p.242.

g) Gratuidad en el proceso.- Más que principio, es un mandato constitucional impuesto a todos los tribunales, --- sean judiciales, administrativos o del trabajo. En lo relativo, el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala: "...Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales". (26) En el ordenamiento laboral se prevee este mandato en su artículo 685, para quedar como sigue: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato,...". (27) En consecuencia, no se generarán costas por las actuaciones que realicen las Juntas.

h) Principio de suplencia de la demanda.- Este --- principio lo encontramos en el segundo párrafo del artículo -- 685 de la Ley laboral, en el cual se señala que: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley derivan de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta". (28) Este principio se justifica en cuanto que, tanto la ley como la doctrina, siempre han considerado al trabajador como la parte débil y mal asesorada en el juicio laboral, dada su situación económica frente a la

- 
- (26) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.  
De 1917. Octagesimoséptima edición. Porrúa. México. --  
1989. p.15.
- (27) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. p.235.
- (28) Idem.



del patrón. Sin embargo, termina este párrafo diciendo: "Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos por el artículo 873 de esta Ley".<sup>(29)</sup> Por una parte sostiene que cuando la demanda -- del trabajador sea incompleta la Junta deberá de subsanarla en el momento de admitirla; y en su artículo 873 previene que --- cuando la Junta notare alguna irregularidad o se estuvieren ejecutando acciones contradictorias, deberá señalar al trabajador los defectos u omisiones en que hubiere incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.<sup>(30)</sup>

B. Características.- Las características del derecho procesal del trabajo, son las siguientes:

a) Autonomía científica.- De la misma manera que existe un derecho procesal mercantil, cuyos sujetos, actor y demandado son comerciantes, o por lo menos son personas que -- han ejecutado actos de comercio; de la misma manera que al delincuente se le juzga por el derecho penal sustantivo y adjetivo, respectivamente; de igual manera, al trabajador y al patrón, en sus relaciones ya como actores o como demandados, los estudia el derecho procesal del trabajo, se desprende de la naturaleza del derecho sustantivo que, en cierto modo lo tutela,

---

(29) Idem.

(30) Cf. TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. - Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. pp.21 a 26.

ya que de nada serviría éste al adjetivo, naturalmente en los casos de violación o desconocimiento de la Ley laboral. La autonomía científica del derecho procesal del trabajo deviene, - entonces, gracias a una Ley laboral positiva específica y distinta de los demás ordenamientos jurídicos. Esa separación garantiza su autonomía, hecha excepción específica que de ella - señala la ley, expresamente.

b) Oralidad en la forma.- En ningún proceso, ni en el penal triunfa la oralidad tan profundamente, como en el derecho procesal del trabajo. La palabra hablada es la forma idónea para reclamar justicia. El juez al estar frente al actor y al demandado, puede adquirir mayores conocimientos del conflicto. Incluso, la misma Ley Federal del Trabajo pone de manifiesto la idoneidad de la oralidad en el derecho procesal del trabajo, tal y como son los casos que señalan los artículos 781: "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que -- intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos -- controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban".<sup>(31)</sup> Y el artículo 786, que en lo conducente dice: "Cada parte podrá solicitar que se cite a su contraparte para que -- concurre a absolver posiciones".<sup>(32)</sup>

c) Sencillez en las formalidades.- El artículo 687

---

(31) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. p.253.

(32) Idem.

de nuestra Ley laboral dice: "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios". (33) Dentro del procedimiento civil, tanto los asuntos de mayor como los de menor cuantía, los escritos y promociones que se hagan, deben llenar ciertos requisitos. De la disposición legal reproducida, se advierte que en el derecho procesal del trabajo, no se exigen semejantes formalidades, que en ocasiones alcanzan el grado de ritualidades que afectarían el ánimo sencillo de los trabajadores, quienes esperan y merecen pocas palabras, -- asequibles y hasta categóricas.

d) Flexibilidad de la ley.- En el derecho procesal civil, la aplicación de la ley es rígida, estricta, inflexible y muy excepcionalmente la ley llega a ser flexible. En cambio, en el derecho procesal laboral, se dan situaciones distintas; la ley es flexible, sin que esto quiera decir que se viola. -- Prueba de lo anterior la encontramos en el hecho de que la Ley laboral es la única ley mexicana que adopta el sistema de la apreciación de las pruebas en forma libre por el juez. Además, la aplicación de la equidad como supletoria de la ley, es uno de los signos que caracterizan a la flexibilidad de la ley, y el artículo 17 de la Ley laboral expresamente dice: "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 6o. se tomarán en consideración... la equidad". (34)

---

(33) Ibidem. p.236.

(34) Ibidem. p.15.

e) Laudos a verdad sabida y en conciencia.- Pocas son las legislaciones en el mundo capitalista que han aceptado estas normas inspiradas en el más auténtico y puro principio de justicia. El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".<sup>(35)</sup> De la exégesis de esta disposición se desprende que la verdad sabida es la norma suprema para impartir la justicia obrera. Con la apreciación libre de la prueba, la ley facultaba al juez a aceptar toda clase de pruebas, incluso para valorarlas, sin más limitación que la verdad sabida y la conciencia, esto es, el juzgador fallará los asuntos obrero patronales cuando la verdad sabida haya sido transmitida a través de la conciencia.<sup>(36)</sup>

---

(35) Ibidem. p.265.

(36) Cf. PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Editado por Textos Universitarios. México. 1971. pp.24 a 29.

## CAPITULO II

### "PROCEDIMIENTO LABORAL"

En el presente capítulo, una vez esquematizada la integración y estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conoceremos su esfera de competencia, así como las diversas etapas en que desarrollan su actividad.

Perseguimos conocer de cerca a los principales órganos jurisdiccionales que imparten justicia a las controversias laborales. Desprenderemos sus respectivas competencias de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de su Ley Reglamentaria, de la cual habremos de apegarnos a su orden, tanto en aspectos generales como en los que son particulares.

En el caso oportuno, dada la estrecha vinculación de las figuras y reglas jurídicas, veremos interrelacionadas -- diversas disposiciones de nuestro ordenamiento laboral, con el fin de concretar la idea que deseamos exponer. Por último, haremos mención de la forma en que se desarrollan cada una de -- las etapas que integran al juicio ordinario laboral hasta su -- conclusión.

1. Juntas de Conciliación y Arbitraje.- La estructuración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es ideológica y originalmente mexicana. Las Juntas son prácticamente modernas, y atienden a las necesidades surgidas de los conflictos entre el capital y el trabajo.

Su origen deviene de la Comisión Dictaminadora del artículo 123 constitucional, la cual hablaba de Tribunales de Arbitraje diversos de los Tribunales Judiciales y que, por influencia de las iniciativas de las diputaciones veracruzana, - que las consideraban como Comités de Conciliación y Arbitraje; y la yucateca, que proponía fueran Tribunales de Conciliación y Arbitraje, el constituyente queretano se decidió por crear - las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de Trabajo, independientes del Poder Judicial.

Sin embargo, nuestro máximo Tribunal dió diversos puntos de vista en interpretación jurídica respecto de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Ya en el año de 1918, la Corte consideró que las - Juntas no son Tribunales de Trabajo sino que son instituciones de carácter público, que tienen por objeto evitar los grandes transtornos del orden y de la paz públicos, protegiendo la riqueza, la industria y el trabajo, y en contra de sus resoluciones procede el Juicio de Amparo. (37)

---

(37) Cf. TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. - Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p.63.

Así mismo, señala una división de facultades entre las Juntas que hoy conocemos como Federales y Locales. De los Tribunales del orden Federal señala que son de orden público - con competencia para conocer de conflictos colectivos de naturaleza económica, y las proposiciones que formulen para evitar o resolver los conflictos no tendrán carácter de obligatorios, a no ser que las partes lo acepten; de los Tribunales del orden común señala que igualmente son de orden público, pero que éstos conocerán de conflictos individuales, y las resoluciones de las Juntas aceptadas por las partes, serán ejecutadas por las autoridades jurisdiccionales del orden común. Este pensamiento jurídico es modificado en el año de 1924 por la misma Suprema Corte, y concluye afirmando que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Trabajo. No son Tribunales Especiales, los cuales están expresamente prohibidos por el artículo 13 de la Constitución Mexicana. No pertenecen al Poder Judicial y están facultados para conocer de conflictos colectivos, económicos y jurídicos individuales. (38)

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje pertenecen al Poder Ejecutivo, y sus resoluciones deben ser de equidad y a buena fe guardada sin sujetarse a reglas tasadas de valoración de pruebas. Además tienen atribuciones para ejecutar actos jurisdiccionalmente materiales y capacidad para hacer cumplir sus resoluciones, las cuales tienen el carácter de obligatorias e imperativas y de orden común. (39)

---

(38) Cf. TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. - Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p.64.

(39) Ibidem. p.65.

Todas estas facultades nos hacen pensar que son -- verdaderos Tribunales, como lo son v. gr. el Tribunal de lo -- Contencioso Administrativo, o incluso el Tribunal Fiscal de la Federación, los cuales sin formar parte del Poder Judicial, de rivan de mandatos constitucionales, lo que los hace lícitos y definitivamente legales, no obstante la competencia con que -- cuentan los Tribunales de Amparo para conocer ya sea en amparo o en revisión las resoluciones de las mencionadas autoridades jurisdiccionales.

Sin embargo, las Juntas (y no se dice Tribunales) tienen un origen peculiar y muy especial, puesto que si bien -- es cierto que los Tribunales derivados del Poder Ejecutivo, y dadas las facultades de carácter administrativo de éste, son -- inherentes y auxiliares del mismo, las Juntas en cambio, fue-- ron resultado de un reclamo social, de un desequilibrio que -- evitaba mantener la paz social vaciamente instituída antaño. -- El pueblo mártir de la injusticia social sembró la semilla, -- quizás inconscientemente pero con mucho espíritu al cambio, pa ra reestablecer el equilibrio social junto con el equilibrio -- entre el capital y el trabajo. Este afán no podía pasar desa-- percibido para el constituyente queretano, ni siquiera ligeramente, por lo que el reclamo popular culminó al plasmar ese eg píritu social en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Pensamos que es precisamente su origen tan espe-- cial del que deriva el nombre de Junta (más familiarizado con el trabajo), y no Tribunal, como el momento oportuno para diri-- mir las diferencias existentes entre el trabajador y el patrón.



Néstor de Buen también nos habla de esta situación; a su parecer, devienen originalmente de la Revolución, como -- consecuencia de la protesta en contra de los Tribunales del orden común que tenían una función clasista, desafortunadamente siempre en beneficio de los propietarios y patrones. La lucha de clases no sólo dió origen a las Juntas, sino que también resulta su integración tripartita, y los representantes que las integran no son jueces, son verdaderos representantes de los -- trabajadores y de los patrones, lo que garantiza la equidad -- que debe existir en toda controversia laboral. (40)

Las Juntas Federales nacieron de la necesidad práctica, puesto que numerosos conflictos laborales afectaban a la economía nacional y otros trascendían los límites jurisdiccionales de las Juntas de los Estados. Ante este vacío de la ley, surgieron cambios sustanciales que vinieron a reglamentar determinadas ramas de la industria.

La génesis de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es muy reciente, a comparación de los Tribunales reglamentados en otras leyes. Al respecto, Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales S., nos comentan: "El día 28 de abril de 1926, la Secretaría de la Industria despachó una circular, en la que previno a los gobernantes de los Estados, respecto a que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento -- del Trabajo. De la misma forma, el 5 de marzo de 1927, emitió

---

(40) Cf. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p.148.

nueva circular en la que dijo que el artículo 27 constitucional declaraba de jurisdicción federal a la industria minera; así el 18 de marzo de 1927, giró una tercera circular explicando que los empresarios y trabajadores de la industria textil habían celebrado un contrato ley. Todas estas cuestiones también serían igualmente resueltas por el Departamento del Trabajo.

Esta situación creada por las circulares obligó al Poder Ejecutivo a expedir, el día 27 de septiembre de 1927, un decreto creador de las Juntas Federales de Conciliación y de la Conciliación y Arbitraje, decreto que declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, que hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Seis días después se expidió el reglamento de organización y funcionamiento de estas Juntas. La legalidad de dicho decreto fué combatida y el debate en mención quedó clausurado sino al elevarse a jerarquía federal la Ley de trabajo y distribuirse las competencias entre las Juntas Federales y Locales, en el año de 1929 en el artículo 73, fracción X y reforma del artículo 123, fracción XXXI constitucional reglamentado por la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931". (41)

La diversidad de actividades que abarca la rama laboral, hizo necesario la creación de grupos. Cada uno de ellos con una materia específica, con el fin de dar celeridad a los

---

(41) TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. On. cit. pp.73 y 74.

asuntos de su competencia en particular.

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, en la obra ya citada nos dicen que: "El 18 de agosto de 1931 se creó el grupo especial número 6 (materia textil). En enero de 1936, el número 7 (asuntos petroleros, transporte aéreo y terrestres de jurisdicción federal); el 18 de noviembre de 1942 y 1944, del 8 al 14. En 1975, las Juntas Especiales 14 y 15 (automotriz, química, farmacéutica, celulosa y papel); así como la 15, de la industria alimenticia, enlatados, empaçados, aceites y bebidas; en 1980, la 14bis, relativa a Universidades Autónomas por Ley; en 1982, la Junta 50 de asuntos del Seguro Social, por exceso de la carga de trabajo de la Junta 9, que también resuelve dichos conflictos." (42)

No es sino hasta 1970, cuando en la Ley Federal -- del Trabajo se substituye la denominación de Grupos por Juntas Especiales, como actualmente se les conoce.

Su naturaleza jurídica es muy discutida y se ha -- acentuado a través del tiempo, con el surgimiento de tantos y tan recientes estudiosos del derecho del trabajo. Resulta oportuno señalar de la obra de "Derecho Procesal del Trabajo", de Néstor de Buen Lozano, a dos juristas de cuyas ideas estamos de acuerdo a seguir: "... por Mario de la Cueva (Derecho Mexicano del Trabajo, T.II. Cap. LXXIX, p.903 y ss.) y por Alberto

---

(42) Idem.

Trueba Urbina (Tratado teórico-práctico de derecho procesal -- del trabajo, Edit. Porrúa, S.A., 1ª edición. 1965, p.92 y ss.) quienes sustancialmente coincidieron en reconocer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el carácter de organismos jurisdiccionales de carácter constitucional ajenos al Poder Judicial". (43) Más adelante vuelve a citar a Mario de la Cueva, -- quien concluye diciendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje: "...Son una institución especial: Por su actividad material, ejercen funciones legislativa y jurisdiccional; están ligadas al Poder Ejecutivo porque a él toca designar a la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinen la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial... Las Juntas no son tribunales de derecho sino de equidad en la medida en que la justicia obrera debe ser para cada negocio y esencialmente humana; son un tribunal de equidad, que busca la justicia del caso concreto, más bien que la interpretación abstracta de la ley". (44) Descamos concluir con nuestra opinión señalando que dada la naturaleza jurídica de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésta es un tribunal social constitucionalmente establecido, en cuyas resoluciones de fine la equidad que dirime al conflicto obrero-patronal y que la ley le permite, en atención a las condiciones imperantes entre las partes.

---

(43) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. n.138.

(44) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. México. 1949. pp.921 y 922.

A. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.- Como ya lo habíamos señalado antes (Cf. Supra p.37), el Poder Ejecutivo emitió el día 27 de septiembre de 1927, un decreto creador de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, - siendo necesario seis días después, expedir el reglamento de organización y funcionamiento de estas Juntas, asimismo, se elevó a jerarquía federal la ley del trabajo y se distribuyeron las competencias entre las Juntas Federales y Locales. Esto fué posible ya que en el año de 1929, y según lo dispuso el mismo decreto, el artículo 123 constitucional reforma al artículo 73, fracción X constitucional, que en lo conducente quedó como sigue: "Artículo 73.- El Congreso tiene facultad para: ... X.- ... Legislar en toda la República sobre... y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123...".<sup>(45)</sup> De aquí el origen de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, la que ya contaba con la inserción de grupos especiales (que eran las materias que por especialización, permitirían mayor rapidez a los juicios laborales de competencia federal), ya en el año de 1970, con la nueva Ley Federal del Trabajo se substituyó la denominación de grupos por Juntas Especiales.<sup>(46)</sup>

En la actualidad, nuestra Ley laboral, en su título once, capítulo XII, nos señala que la Junta deberá estar integrada con un representante del gobierno quien será el Presi-

---

(45) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.  
Op. cit. p.63.

(46) Cf. TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDANA, Hugo Italo. - Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. pp.73 y 74.

dente de la misma, y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por las ramas de la industria o de otras actividades, previa convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, asimismo, habrá uno o varios - Secretarios Generales, según se juzgue conveniente.

La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, las cuales, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y el capital, podrán ser establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Las establecidas fuera de la capital de la República, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Pleno se integra con el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones, y tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- a) Expide el Reglamento Interior de la Junta y de las Juntas de Conciliación;
- b) Conocer y resolver los conflictos de trabajo -- cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;
- c) Conocer del recurso de revisión internuestro en contra de las resoluciones dictadas por el Presi

dente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;

- d) Uniformar criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis con tradictorias;
- e) Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;
- f) Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y
- g) Las demás que le confieren las leyes.

Las Juntas Especiales se integran con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones. Las facultades y obligaciones son:

- a) Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;
- b) Conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto -

exceda del importe de tres meses de salario, y - que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;

- c) Practicar la investigación y dictar las resoluciones sobre el pago de indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo;
- d) Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;
- e) Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo;
- f) Las demás que le confieran las leyes.

En el Pleno y en las Juntas Especiales habrá el número de Auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedita. Las -- normas para su funcionamiento son:

- a) En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al -- del Presidente;
- b) En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:  
-Durante la tramitación de los conflictos indivi



duales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia -- hasta su terminación.

-La audiencia de discusión y votación del laudo se rige por el inciso siguiente.

-Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere de la presencia de uno de los representantes por lo menos.

-En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar.

- c) Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o del Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citarán a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para -- que designe las personas que los sustituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se su-

marán al del Presidente.

Para uniformar el criterio de resolución de las --  
Juntas Especiales se observarán las siguientes normas:

- a) El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto;
- b) Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos;
- c) Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa;
- d) Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos;
- e) Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales;
- f) Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, del cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y
- g) El Pleno publicará en un Boletín cada tres me--

ses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.

El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, percibirá los mismos emolumentos que corresponden a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y debe satisfacer los requisitos siguientes:

- a) Ser mexicano, mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- b) Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;
- c) Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título, - por lo menos;
- d) Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo, y de la seguridad social;
- e) No pertenecer al estado eclesiástico; y
- f) No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

El Presidente de la Junta tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- a) Debe cuidar del orden y de la disciplina del --

personal de la Junta;

- b) Presidir el Pleno;
- c) Presidir las Juntas Especiales en los casos que señale la ley;
- d) Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y las Juntas Especiales en los casos señalados en el inciso anterior;
- e) Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;
- f) Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;
- g) Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones -- dictadas por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y
- h) Las demás que le confieran las leyes.

Quando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones. Las faltas temporales del Presidente de la Junta serán substituídas por el Secretario General de mayor antigüedad, igualmente en las definitivas, en tanto se hace nuevo nombramiento.

Los Presidentes de las Juntas Especiales tienen -- las facultades y obligaciones siguientes:

- a) Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial;
- b) Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial;
- c) Conocer y resolver las providencias cautelares;
- d) Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes;
- e) Cumplimentar los exhortos que les sean turnados por el Presidente de la Junta;
- f) Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones -- dictadas por la Junta Especial;
- g) Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convengan dictar para corregirlas; y
- h) Las demás que les confieran las leyes.

El Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales pueden ser sustituidos por auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones sobre:

- a) Competencia;
- b) Nulidad de actuaciones;
- c) Substitución de patrón;
- d) Cuando de oficio, la Junta estime conveniente - denunciar, ante el Ministerio Público competente, la desaparición del expediente o actuaciones; y
- e) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito y - en la que ordene la práctica de diligencias para presentar copia o testimonio de un documento, -- pieza o expediente que obre en oficinas públicas.

Los Secretarios Generales de la Junta tienen las - facultades y obligaciones siguientes:

- a) Actuar como Secretario del Pleno;
- b) Cuidar de los archivos de la Junta;
- c) Las demás que les confieran esta ley. (47)

B. Junta Local de Conciliación y Arbitraje.- El -- surgimiento de esta autoridad se dió paralela y progresivamente al de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sin em-

---

(47) Cf. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. On. cit. pp.215 a 221.

bargo, su origen definitivo y competencia se derivó de la distribución de facultades decretadas en septiembre de 1927 (Cf. Supra p.37).

Se encuentran reguladas en el capítulo XIII del título once de nuestra Ley Federal del Trabajo, en donde se señala que para la integración y funcionamiento de estos tribunales de trabajo se aplican las disposiciones señaladas en el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la diferencia de que las facultades atribuidas al Presidente de la República y al Secretario del Trabajo y Previsión Social, se ejercerán por los gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Para este caso la ley dispone que el Presidente de la Junta percibirá los mismos emolumentos que corresponden al Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

Se permite el establecimiento de dos o más Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en cada entidad federativa, correspondiendo a los gobernadores fijar el lugar de su residencia y su competencia territorial. Conocerán de todos los conflictos de trabajo que no sean de la competencia federal.<sup>(48)</sup>

2. Competencia.- Antes que determinar la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, vamos a distin-

---

(48) Idem.

guir las concepciones de jurisdicción y competencia.

La jurisdicción (Cf. Supra p.11), es la actuación del Estado en aquéllos ámbitos que por ley ejerce soberanía. - No sólo dice el derecho, también lo aplica en casos concretos. La jurisdicción es algo concreto, encierra unidad, es la intervención del Estado donde se hace necesaria la aplicación del derecho. Si bien es cierto que la jurisdicción implica amplia actuación del Estado en todo aquéllo donde ejerce soberanía y crear derecho es uno de los actos soberanos del mismo, la jurisdicción encierra, más bien, un sentido de decir y ejecutar, mas no crear. No crea al derecho, sólo lo aplica y ejecuta. Lo aplica al valerse del mismo para poder dictar sentencia y posteriormente ejecutarla, por tanto, no creó una nueva situación jurídica, sino que ésta es consecuencia de aplicar al derecho.

Estas cuestiones no son actos arbitrarios del Estado, son el resultado de la división de poderes, como está integrado el sistema constitucional mexicano, y que consagra el artículo 49 constitucional al disponer que: "Artículo 49.- El Supremo Poder de la Federación se divide, para su ejercicio, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial".<sup>(49)</sup> Y que en este orden de ideas conviene citar a Chiovenda, quien considera que a la función legislativa le corresponde poner las normas reguladoras de la actividad de los ciudadanos y de los órganos públicos, - en tanto que a la función jurisdiccional (órganos públicos) co

---

(49) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.  
Op. cit. p.45.



rresponde actuarlas. (50)

La competencia, en cambio, sugiere la idea de legitimidad del órgano jurisdiccional para conocer de un determinado conflicto. A decir de Cipriano Gómez Lara, la competencia no es exclusiva del derecho procesal, sino que se refiere a todo el derecho público y en ese sentido la define como: "El ámbito, esfera o campo, dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones... Es la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para atender de un determinado asunto". (51)

Ese poder o facultad otorgado al órgano jurisdiccional es lo que le permite, legalmente, decir y ejecutar las diversas disposiciones legales.

Las figuras de la jurisdicción y de la competencia en la legislación laboral, tienen características sui-generis, a comparación de las dadas en otras materias del derecho.

Así tenemos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por jurisdicción son:

- a) Organismos de conciliación.- Como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y -

---

(50) Cf. CHIOVENDA, Guiseppi. Principios de Derecho Procesal Civil. Tomo I. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1980. p.361.

(51) GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso. Op. cit. p.155.

los patrones.

- b) Organismos de decisión de una controversia jurídica.- Puesto que si las partes no llegan a un arreglo conciliatorio, la Junta dictará laudo, donde decida sobre la controversia.
- c) Organismos constitutivos de nuevas condiciones de trabajo.- Dado que el artículo 919 de la ley laboral, faculta a la Junta para modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, con el fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.
- d) Organismos de ejecución de laudos arbitrales y de las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica.- Que por la vía de revisión de los actos del ejecutor ha de intervenir la Junta, y no sólo los Presidentes, según corresponda al caso en particular.
- e) Organismos de intervención no contenciosa.- Cuando por actos meramente administrativos la ley confía, en su realización, a las Juntas. v. gr. el artículo 365 de la ley laboral dispone que en los casos de competencia local, los sindicatos deben registrarse en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.<sup>(52)</sup>

---

(52) Cf. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. pp.163 a 165.

En cuanto a la competencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocerán de manera:

- a) Objetiva y subjetiva.- La competencia objetiva corresponde al órgano jurisdiccional, y la subjetiva al titular. Esto es, según la ley, puede -- ser competente la Junta de Conciliación o la de Conciliación y Arbitraje, u otro (708 de la Ley laboral). En cuanto al Presidente de la Junta, -- la competencia se actualiza de manera negativa (excusa).
- b) Federal y Local.- En tanto que la propia Constitución señala la competencia de las Juntas Federales, y la Ley Reglamentaria, por exclusión, a las Juntas Locales.
- c) Material.- Dado que las Juntas sólo conocerán -- de asuntos laborales, y no civiles, penales, -- mercantiles, u otros. Atiende a la naturaleza -- de la prestación personal de los servicios.
- d) Territorial.- El artículo 700 de la citada ley, señala en qué casos conocerán las Juntas de -- Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, para lo cual toma en consideración el domicilio de la empresa o establecimiento, el domicilio del sindicato, el domicilio del trabajador, o del lugar en que se han de prestar los servicios, el lugar de celebración del contrato, --

y otros elementos. (53)

A. De la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.- La Ley laboral prevee en su título decimocuarto, capítulo tercero, una serie de disposiciones sobre la competencia de las Juntas. Así tenemos que las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de la Ley Federal del Trabajo.

El primero de ellos señala: "... La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relacionados a:

a) Ramas industriales:

- 1.- Textil;
- 2.- Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Hulera;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;

---

(53) Cf. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. pp.238 a 240.

- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empaquetados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;

- 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o -- aglutinados de madera;
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fa-- bricación de productos de tabaco;

b) Empresas:

- 1.- Aquéllas que sean administradas en forma direc-- ta o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión Federal y las industrias que les sean conexas; y
- 3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federa-- les o que se encuentren bajo jurisdicción fede-- ral, en las aguas territoriales o en las com--- prendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autorida-- des federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo - en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido de-- clarados obligatorios en más de una entidad federativa; obliga

ciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patronos en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente". (54)

El artículo 527 de la Ley laboral es prácticamente una transcripción de los renglones arriba mencionados; sin embargo, el siguiente artículo, el 527-A, viene a complementar a la disposición constitucional, en la parte final del último párrafo que transcribimos, en el sentido de que la aplicación de las normas de trabajo referentes a capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades federales serán auxiliadas por las locales, en cuya jurisdicción se encuentren las empresas o establecimientos de que se trate. (55)

B. De la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.- La Ley laboral dispone que: "Artículo 698.- Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la -

- 
- (54) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.  
Op. cit. pp.112 a 114.
- (55) Cf. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. p.191.

competencia de las Juntas Federales". (56) Cuando de la demanda se deriven ambas competencias, cada Junta dictará la resolución que le compete en los términos del artículo 699 de la ley en mención. (57)

La competencia por razón de territorio se rige por las normas siguientes:

a) Si se trata de las Juntas de Conciliación, congruente será la del lugar de prestación de servicios;

b) Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

-La Junta del lugar de prestación de los servicios, si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos;

-La Junta del lugar de celebración del contrato;

-La Junta del domicilio del demandado.

c) En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de la Ley laboral; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

---

(56) Ibidem. p.238.

(57) Cf. Idem.



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

Quando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma Junta, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta a su vez se declara incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es la Junta Especial que debe continuar conociendo el conflicto. Las competencias deben decidirse:

- a) Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:
  - Juntas de Conciliación de la misma entidad federativa;
  - Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.
- b) Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de

la misma; entre sí recíprocamente;

c) Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

-Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

-Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje;

-Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas;

-Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

La prescripción se interrumpe con la simple presentación de la demanda, aunque sea ante autoridad incompetente, ésta, de oficio, deberá declararse incompetente en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas. También se puede promover por declinatoria, la cual se opondrá al dar inicio el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva. Una vez emplazado el patrón, no podrá promoverse cuestión alguna de competencia y la Junta dará lugar a la declaratoria correspondiente. Fuera de estos supuestos, todo lo actuado será nulo. Son aplicables los artículos 698 y siguientes de la Ley laboral. (59)

---

(58) Cf. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. pp.238 a 240.

3. Etapas Procedimentales.- En este punto nos referimos a las etapas procedimentales que integran al procedimiento ordinario seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el cual se encuentra regulado en el capítulo XVII, título decimocuarto de la Ley Federal del Trabajo.

Dicho procedimiento es el indicado para resolver -- conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica -- que no tengan una tramitación especial. Podemos decir, entonces, que tiene un carácter general y es el que más garantías -- otorga a las partes.

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda, ante la oficialía de partes o unidad receptora. La demanda debe formularse por escrito y se acompañarán de 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 pertinentes para demostrar sus pretensiones. La oficina receptora lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que -- corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores -- de la Junta. 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 él 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 día en 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 al demandado con el apercibimiento 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.

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 concurran 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 hora y fecha para su celebración; las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por Boletín o en los estrados de la Junta; las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

Cabe señalar que cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que note alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que se estuviesen ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo ordenará para que los subsane dentro de un término de tres días. Esta facultad que tienen el Pleno y las Juntas Especiales es lo que se ha dado a llamar suplencia de la deficiencia de la demanda (Cf. Supra p.27).

En la práctica sucede que al momento de presentar

la demanda por quien tenga facultades para recibir notificaciones, se dictará el acuerdo de admisión y se notifica de inmediato a la persona autorizada. Incluso, si la parte demandada tiene representantes legales que asisten diariamente a la Junta, también de inmediato se les puede notificar.

Puede suceder, que se haya notificado a alguna de las partes pero que no hayan transcurrido entre la notificación y la audiencia los diez días que marca la ley. En ese caso, resulta ineficaz la notificación. (59)

Una vez señalado un pequeño resumen sobre los actos iniciales del procedimiento ordinario, pasamos a estudiar cada una de las etapas que lo integran.

A. De Conciliación.- Esta etapa se encuentra regulada en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo. La forma en que se desarrolla es la siguiente:

- a) Las partes deben comparecer personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados. No obstante esta disposición, las empresas con personalidad moral sí pueden nombrar representantes;
- b) La Junta intervendrá para la celebración de plá

---

(59) Cf. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. pp. 544 y 545.

ticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Sin embargo, son poco positivos los resultados, dado el número de audiencias que se han de celebrar - al día, lo cual requiere que las mismas partes - lleguen a la audiencia con toda la intención y - voluntad de dar por concluido su conflicto. De - lo contrario, esta audiencia pasa a ser un simple requisito formal;

- c) Si las partes llegan 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;
- d) Las partes de común acuerdo, podrán solicitar - se suspnda la audiencia con objeto de conciliar - se, y la Junta, por una sólo 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;
- e) Si las partes no llegan a un acuerdo, se les -- tendrá por inconformes, pasando a la etapa de de manda y excepciones; y
- f) De no haber concurrido las partes a la concilia - ción, se les tendrá por inconformes con todo --- arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. Por supuesto, -- tampoco se aceptan abogados patronos, asesores o

apoderados, hecha excepción ya señalada. (60)

B. De Demanda y Excepciones.- Sin duda, la etapa - más importante del procedimiento ordinario. Está regulada en - el artículo 878 de nuestra Ley laboral, se desarrolla así:

a) El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de - su demanda;

b) El actor expondrá su demanda, ratificándola o - modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del traba jador, no cumple con 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;

c) Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la de manda oralmente o por escrito. En este último ca so estará obligado a entregar copia simple al ac tor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado. Si la demanda no es modificada, el demandado tendrá que conteg

---

(60) Cf. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. pp.271 y 272.

tarla de inmediato. Pero en el caso de que el ac  
tor la modifique, cualquiera que sean los elemen-  
tos de cambio introducidos, la Junta debe suspen-  
der la audiencia en esa etapa y conceder a la de  
mandada el plazo de diez días que señala el pri-  
mer párrafo del artículo 873 de la Ley laboral,  
para que la conteste, sin obligarlo, por otra --  
parte, a contestar la primera versión, pues es --  
una prórroga de la cual tiene derecho;

d) En su contestación opondrá el demandado sus --  
excepciones y defensas, debiendo referirse a to-  
dos y cada uno de los hechos aducidos en la de--  
manda, afirmándolos o negándolos, y expresando --  
los que ignore cuando no sean propios; pudiendo --  
agregar las explicaciones que estime convenien--  
tes. El silencio y las evasivas harán que se ten-  
gan por admitidos aquéllos sobre los que no se --  
suscite controversia, y no podrá admitirse prue-  
ba en contrario. La negación pura y simple del --  
derecho, importa la confesión de los hechos. La  
confesión de éstos no entraña la acentación del  
derecho. Esta postura salvaguarda los derechos --  
de la actora, dando pauta a la continuación de --  
la audiencia;

e) La excepción de incompetencia no exime al deman-  
dado a contestar la demanda en la misma audiencia  
y si no lo hace y la Junta se declara competente,  
se tendrá por confesada la demanda. La incompe--



tencia ha de resolverse por medio de la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento, con fundamento en la fracción II, del artículo 762 de la multicitada Ley;

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

g) 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 una fecha dentro de los cinco días siguientes. - Si el actor es el trabajador y éste no se encuentra presente, y el demandado reconviene, la Junta ordenará la suspensión de la audiencia y la fijación de otra fecha para contestar la reconvencción; y,

h) Al concluir el periodo 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. (61)

---

(61) Cf. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. pp. 547 a 550.

La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes, pero se observarán los apercibimientos que señala el artículo 879 de la Ley laboral, y que son:

- a) Si no comparece el actor, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial;
- b) Si no comparece el demandado, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, a menos que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se 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. (62)

C. De Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.-- De nueva cuenta nos remitimos a la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 880 nos señala sobre esta etapa:

- a) El actor debe ofrecer sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente -- después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;
- b) Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siem-

---

(62) Cf. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. p.273.

pre que se relacionen con las ofrecidas por la -  
contraparte y que no se haya cerrado la etapa de  
ofrecimiento y admisión de pruebas. En caso de -  
que el actor necesite ofrecer pruebas relaciona-  
das con hechos desconocidos que se desprendan de  
la contestación de la demanda, podrá solicitar -  
que la audiencia se suspenda para reanudarse den-  
tro de los diez días siguientes a fin de prepa-  
rar dentro de ese plazo las pruebas correspon-  
dientes a tales hechos;

c) Las partes deberán ofrecer sus pruebas, obser-  
vando las disposiciones del capítulo XII, título  
decimocuarto de la Ley laboral; esto es, las re-  
glas generales, para las cuales, son admisibles  
en el proceso todos los medios de prueba que no  
sean contrarios a la moral y al derecho, y en es-  
pecial los siguientes: Confesional; documental;  
testimonial; pericial; inspección; presuncional;  
instrumental de actuaciones; y, fotografías y, -  
en general, aquéllos medios aportados por los --  
descubrimientos de la ciencia. Las pruebas deben  
referirse a los hechos controvertidos cuando no  
hayamos sido confesados por las partes. Se ofrece-  
rán en la misma audiencia, salvo que se refieran  
a hechos supervinientes o que tengan por fin pro-  
bar las tachas que se hagan valer en contra de -  
los testigos. Asimismo, deben estar acompañadas  
de todos los elementos necesarios para su desa-  
hogo;

d) Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y -- las que deseche. Entre estas pruebas encontramos a aquéllas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello. También podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos o lugares, su reconocimiento por actuarios y peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate. Dichas diligencias incluyen requerir a toda autoridad o persona ajena al juicio, con conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, para lo cual, está obligada a aportarlos. Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban. En el supuesto de que -- las partes estén conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo.

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 oficios necesarios para recabar los informes o co--- pias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercebimientos señalados en la Ley laboral; 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. Y si considera la Junta, que por la naturaleza de las pruebas admitidas, no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, procurando que este período no exceda de treinta días y se reciban primero las del actor, seguidas por las ofrecidas del de mandado. (63)

La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a - cabo conforme a lo dispuesto por el artículo 884 de la citada Ley:

- a) Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, primero las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquéllas señaladas para desahogarse en su fecha;

---

(63) Cf. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. pp.273 a 276.

- b) Si falta por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, con los medios de apremio que señale la Ley laboral;
- c) Si las únicas pruebas que faltan por desahogar son 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 cumplen con esta obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y
- d) Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegaciones.<sup>(64)</sup>

4. Conclusión del Juicio.- En realidad, no existe capítulo expreso en nuestra Ley Federal del Trabajo sobre la conclusión del juicio ordinario; pero lo mencionamos así, por llamarlo de alguna manera para darle mayor énfasis a la parte final de éste capítulo.

A. Alegatos.- Son el actuar último de las partes - antes que llegar al cierre de la instrucción. En la materia la

---

(64) Cf. Idem.

boral, éste derecho lo consagra la fracción IV del artículo -- 884 de nuestra Ley laboral.

El alegato es definido por Néstor de Buen como: -- "Un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista -- del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos es-- grimidos en la demanda y su contestación. La diferencia entre una demanda o su contestación y un alegato consiste en que las primeras, se presumen ciertos los hechos que se relatan y en -- el último, se argumenta su certidumbre a partir de la experien-- cia de las pruebas desahogadas".<sup>(65)</sup> No obstante, los alegatos no son muy dados en la práctica, pues es de entenderse que ese razonamiento que desea exponer la parte, es el mismo que los -- miembros de la Junta pueden tomar en cuenta o no al momento de resolver, según la trascendencia de los mismos.

Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados 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 resolu--- ción en forma de laudo.

B. Dictamen.- La Ley Federal del Trabajo lo denomi-- na en su artículo 888 proyecto de laudo; y que como lo señala-- mos renglones arriba, ese proyecto es formulado por un Auxi---

---

(65) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p.555.

liar, quien deberá procurar que dicho proyecto contenga:

- a) Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, la recon  
vención y contestación de la misma;
- b) El señalamiento de los hechos controvertidos;
- c) Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse aprobados;
- d) Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y aprobado; y
- e) Los puntos resolutivos.

Del proyecto de laudo formulado por el Auxiliar, - se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta quienes dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieran llevado a cabo por causas no imputables a - las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad. La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquéllas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicita  
das. Transcurrido el término de cinco días hábiles, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las - diligencias que en este término se hubieren señalado, el Presi



dente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la - discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al día en que haya concluído el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas, las que, por supuesto, son propuestas por los representantes. (66)

C. Laudo.- La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, ajustándolas a las siguientes reglas:

- a) Se dará lectura al proyecto de resolución, a -- los alegatos y observaciones formuladas por las partes;
- b) El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y
- c) Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.

En caso de que se apruebe el proyecto de resolución sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. Pero si al proyecto se le hacen modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo, to-- mando en consideración, en su caso, el dictamen y los votos -- particulares o sugerencias de los miembros de la Junta que sir

---

(66) Cf. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. pp.275 y 276.

van para integrar la resolución. En este caso, el resultado se hace constar en acta.

El artículo 890 de la Ley laboral dispone que, una vez engrosado el laudo, el Secretario procederá a recabar las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio; hecho que sea lo anterior, se perfeccionará el laudo, y el Secretario turnará el expediente al Actuario, para que de inmediato notifique personalmente a las partes del mismo. Por último, si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta por siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta, también puede imponerse a los representantes de las partes. (67)

---

(67) Cf. Idem.

CAPITULO III  
"LAS PARTES EN EL PROCESO"

Podemos señalar que todo proceso sugiere la idea - de elementos que lo constituyan para darle la eficacia y el al cance necesarios e inherentes a cada materia.

Entre esos elementos es indudable la existencia y participación de las partes en el proceso. Independientemente de que sean o no representadas y aún sin su voluntad, pues a - la sociedad le interesa ver resueltos los conflictos que le pu dieran afectar.

En este orden de ideas, dados los dos capítulos -- anteriores, vamos a estudiar a las partes que normalmente in--  
tervienen en el proceso laboral; tanto desde el punto de vista doctrinal como del legal vigente. Y tomando en consideración - que en todo proceso, las figuras tienen ciertamente un origen fundamentado en el derecho civil, esos mismos fundamentos se--  
rán la base para exponer cada uno de los puntos que integran - este capítulo, y que tienen una regulación especial en la Ley Federal del Trabajo.

1. Definición de Parte.- Muchos son los autores -- que han escrito sobre este tema. Por su parte, la ley hace distinciones muy marcadas en cada materia de que se trate, de --- quién ha de demandar y quién ha de defenderse. Dentro de este rubro, debemos reconocer que la parte en el proceso lo es porque tiene un interés jurídico que está en juego, que puede perderlo total o parcialmente, y que si no acude ante la autoridad jurisdiccional para hacer valer su derecho, seguramente lo perderá.

En materia de trabajo, nuestra Ley laboral señala en su artículo 689 que: "Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas y morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones". (68)

No puede haber proceso sin partes, pues éstas son los sujetos de derecho a quienes afectará la sentencia que se dicte en el mismo. Uno será el actor, el otro será el demandado; el primero de ellos, acciona al órgano jurisdiccional por medio de su demanda, lo pone en movimiento para conocer de sus pretensiones que tiene sobre otra persona. En caso de proceder la demanda, la autoridad jurisdiccional emplaza a juicio a esa persona sobre quien se pretende, y que, hasta entonces adquirirá la calidad de demandada, y deberá contestar a la misma, aceptando o negando hechos, o contranpretendiendo de la actora.

---

(68) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. p.236.

La parte, según José Becerra, es: "La persona que exige del órgano jurisdiccional la aplicación de una norma --- substantiva a un caso concreto, en interés propio o ajeno". (69) De esta definición nos dá los elementos que considera necesario analizar para entender el alcance de la misma, y son:

- a) Persona.- Se refiere a aquélla física o moral - que está legitimada para poder actuar en un proceso;
- b) Que exige del órgano jurisdiccional.- Indistintamente, la parte puede hacer valer un derecho o puede defenderse de la demanda instaurada en su contra, y el que interviene excluyendo o coadyuvando con cualquiera de las dos partes;
- c) La aplicación de una norma substantiva a un caso concreto.- Quiere decir que son partes: los que intervienen en juicios de conocimiento que terminan con sentencia declarativa, constitutiva o de condena; los que intervienen en juicios ejecutivos; en procedimientos cautelares; los que promueven la protección de intereses legítimos, fuera de controversia y aún los promoventes de jurisdicción voluntaria;
- d) El interés propio o ajeno.- El interés presupo-

---

(69) BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. -- Séptima edición. Editorial Porrúa. México. 1979. p.19.

ne la pretensión válida respecto a la aplicación de una norma substantiva en un caso concreto, a favor del promovente y a través de los órganos - jurisdiccionales; por tanto, el interés que hacen valer las partes en el juicio, son propios - cuando actúan en su propio nombre y derecho, y - son ajenos cuando ese interés está al cuidado -- procesal del promovente. (70)

De estos elementos podemos resumir que las partes son los sujetos que actúan o contradicen en un proceso de cualquiera naturaleza, procurando la aplicación de una norma substantiva a un caso concreto.

Briseño Sierra, considera que: "El concepto de parte, está en primer lugar, íntimamente vinculado con el fenómeno de la eficacia procesal; en segundo lugar, se trata de una noción que viene a quedar caracterizada por el ejercicio del - derecho y no a la inversa; y, finalmente, se desprende casi naturalmente o automáticamente del objeto del proceso". (71) También señala que la parte procesal puede determinarse por la t titularidad de las pretensiones y prestaciones del conflicto, y en los casos que el concepto de parte no se pueda determinar - por el tipo de pretensión o ésta no pueda ser satisfecha extra judicialmente, entonces se determinará por la pretensión proce

---

(70) Cf. Ibidem. p.20.

(71) BRISEÑO SIERRA, Humberto. Derecho Procesal. Volumen IV. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1970. p.48.

sal. (72) Y de manera muy general señala que: "Bastará decir que parte es quien acciona: pretendiendo en la demanda y pretendiendo en la contestación". (73)

Queda por citar a Néstor de Buen, que para complementar lo anterior señala: "La posición doble "o principio de la dualidad de partes"(sic.) significa que en todo proceso hay, necesariamente, dos partes y no pueden ser más de dos. Se trata evidentemente, de una existencia abstracta que es válida, inclusive, en los procesos en rebeldía y que no queda afectada por el hecho de que se produzca la denominada "pluralidad de partes"(sic.) que, en rigor, sólo significa, en nuestro concepto - que alguna o ambas partes están integradas por varios sujetos". (74) En cuanto a los terceros señala que estos sujetos no gozan de la condición de parte, independientemente de su relación con las verdaderas partes. (75) Criterio que estamos de acuerdo a seguir por la confrontación que entre sí se deben, en base a la contraposición de sus respectivos intereses.

A. En Sentido Material.- La parte en sentido material equivale a una serie de derechos a la expectativa, a los que su titular puede recurrir cuando de las actuaciones judiciales se desprenda una posible afectación de su esfera jurídica. Por tanto, pueden ser parte en sentido material, tanto el actor como el demandado, dada la afectación que les pueda deparar la

---

(72) Cf. Ibidem. p.49.

(73) Ibidem. p.58.

(74) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. - Op. cit. p.220.

(75) Cf. Idem.

sentencia que dicte el juzgador. Necesariamente les debe afectar materialmente, esto es, a consecuencia de la sentencia, su esfera jurídica se verá afectada, en provecho o detrimento.

José Becerra, nos dice que parte en sentido material: "Es aquélla en cuyo interés o contra del cual se provoca la intervención del poder jurisdiccional".<sup>(76)</sup> Y que, el juzgador en su sentencia: "Es el que declara o realiza coactivamente los intereses individuales tutelados dentro de los límites del derecho objetivo, y esa sentencia será precisamente la que afecte a la parte en sentido material, bien sea actora, bien sea demandada".<sup>(77)</sup> La parte en sentido material es pues, aquélla que vé envuelta su esfera jurídica en el proceso el cual - le perjudicará o le beneficiará a sus intereses legítimos.

B. En Sentido Formal.- La parte en sentido formal igualmente equivale a una serie de derechos a la expectativa, pero con la salvedad de que la sentencia que el juzgador dicte, no afectará la esfera jurídica de esta parte.

Nuevamente citamos a José Becerra, que define a la parte en sentido formal como: "Aquélla que actúa en juicio, pero sin que recaigan en ella, en lo personal, los efectos de la sentencia".<sup>(78)</sup>

---

(76) BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Op. cit. p.20.

(77) *Ibidem*. p.21.

(78) *Idem*.



La parte en sentido formal permanece extraña a las consecuencias favorables o desfavorables de la sentencia, sobre el derecho sustantivo en disputa, esto es, su presencia - sólo fué necesaria como requisito para que el órgano jurisdiccional, en la sentencia que dicte, pueda afectar o no a la esfera jurídica de la contraparte, o incluso, a la parte representada.

Para comprender mejor esta situación, citamos una vez más a José Becerra, quien nos dice que: "Uno es el titular de la relación substancial y otro, el que actúa en el juicio. Este último puede ser representante voluntario o representante legal, denominado así porque no obstante ser representante, la ley prescinde de la voluntad del representado, precisamente en su beneficio".<sup>(79)</sup> De lo anterior, podemos deducir que entonces, quien aboga en juicio a favor de otro, resulta ser la parte formal y, su representado la parte material a quien afectará la sentencia.

2. Personas Físicas.- En gran número de juicios es común ver que alguna o ambas partes son personas físicas, y muchas de ellas son representadas por quien ejerce la profesión de abogado, con título de Licenciado en Derecho y cédula profesional expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública. Sin embargo, en el juicio laboral, la representación toma otro cause, en cierta forma más simple y accesible, especialmente en lo que a personas físicas

---

(79) Idem.

se refiere, puesto que sólo basta de simple carta poder que -- acredite a cierta persona para representar en juicio al poderdante. Esto con fundamento en el artículo 692 de la Ley laboral, que a la letra dice: "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado... 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". (80)

El Código Civil para el Distrito Federal dispone - en su artículo 22 que: "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, en tra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente código". (81) Sin embargo la capacidad jurídica tiene algunas restricciones, como lo son la menor edad, el estado de interdicción y las demás que señalan las leyes. Pero estos incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes.

En el caso de que la persona adquiera la mayoría - de edad, también adquiere la facultad de disponer libremente - de su persona y de sus bienes, con excepción de las limitaciones que establece la ley.

---

(80) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. p.236.

(81) CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. De 1928. Quincuagésimo quinta edición. Porrúa. México. 1936. p.45.

Por su parte, García Méynez sostiene que las personas físicas son todos los hombres, los cuales son sujetos de derecho porque su vida y su actividad se relacionan con los valores jurídicos. Y su personalidad jurídica se apoya o se funda precisamente en aquellas dimensiones que éste tiene en común con los demás. (82) Debemos entender a los hombres de manera individual, uno mismo en sí.

3. Personas Morales.- Las personas morales se diferencian de las físicas porque aquéllas están constituidas por una pluralidad de individuos. De esta manera queda constituido el título segundo del libro primero del Código Civil para el Distrito Federal, (83) dedicado a las personas, y que sirve como base para regular todo lo concerniente al comercio en el Código de Comercio y sus Leyes Complementarias.

El objetivo de establecer las dos condiciones de persona, es con el fin de que ésta pueda actuar en un proceso, de que pueda contar con la legitimidad procesal ya sea física o moral. Y que como es en el derecho civil, la persona física queda legitimada para actuar en un proceso, desde que es concebida; y, las personas morales desde y hasta que jurídicamente existen.

---

(82) Cf. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Vigésimonovena edición revisada. Editorial Porrúa. México. 1978. pp.275 a 277.

(83) Cf. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Op. cit. -- pp.45 y 46.

García Máñez nos define a las personas morales como: "Asociaciones o instituciones formales para la consecución de un fin y reconocidas por la ordenación jurídica como sujetos de derecho".<sup>(84)</sup> De esta definición desprende tres elementos a saber:

- a) Una asociación de hombres.- Toda persona jurídica es la asociación de individuos que tienden a la consecución de un fin. El número de individuos puede ser determinado o indeterminado y por el fin que persiguen, pueden ser sociedades mercantiles, de beneficencia, deportivas, oficiales, - u otras;
- b) El fin a cuyo logro se encuentran destinadas.-- De acuerdo con la índole del fin, pueden las corporaciones ser calificadas en personas jurídicas de interés privado o de utilidad pública. También se clasifican en generales cuando su finalidad persigue un bienestar común como las corporaciones naturales y territoriales v. gr. el Municipio; y, especiales, que pueden perseguir fines típicos fijados por la ley v. gr. las sociedades obreras, cajas de ahorro, Montes de Piedad, y, - fines no establecidos por la ley v. gr. fines de instrucción. También pueden perseguir uno o va--

---

(84) GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Op. cit. p.290.

rios fines, esto es, son mixtos. Los requisitos que deben reunir en sus fines son: determinación, posibilidad y licitud;

- c) Reconocimiento por el derecho objetivo.- Gracias al reconocimiento, las pluralidades de individuos consagradas a la consecución de un fin, se transforman en un sujeto único, diverso de las personas físicas que los integran. Su personalidad jurídica implica la capacidad reconocida por el derecho, para ser sujeto de imputación de las consecuencias del sistema normativo. (85)

El artículo 25 de nuestro Código Civil, reconoce a las siguientes personas morales:

- a) La Nación, los Estados y los Municipios;
- b) Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por ley;
- c) Las sociedades civiles o mercantiles;
- d) Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 constitucional;
- e) Las sociedades cooperativas y mutualistas; y,

---

(85) Cf. Ibidem. pp.290 a 294.

- f) Las asociaciones distintas de las enumeradas -- que se propongan fines políticos, científicos, - artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no sean desconocidas por la -- ley. (86)

Las personas morales pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución. Asimismo, pueden obrar y obligarse por medio de los órganos que las representan, ya sea por disposición de la ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y de sus estatutos.

Tratándose de sociedades mercantiles, éstas se registrarán por las disposiciones previstas en la Ley General de Sociedades Mercantiles, de la cual, su artículo 10. reconoce a las siguientes:

- a) Sociedad en Nombre Colectivo;
- b) Sociedad en Comandita Simple;
- c) Sociedad de Responsabilidad Limitada;
- d) Sociedad Anónima;
- e) Sociedad en Comandita por Acciones; y,

---

(86) Cf. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Op. cit. -- pp.45 y 46.

f) Sociedad Cooperativa.

A excepción de las dos últimas, las demás sociedades podrán constituirse como Sociedades de Capital Variable. (87)

Las personas morales pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado para que actúe como representante legal, quien podrá acreditar su personalidad exhibiendo el testimonio notarial respectivo que así lo acredite. En el caso de que tan sólo comparezca como apoderado de la persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.

4. Sindicatos.- La organización de los sindicatos surgió a fines del siglo XVIII, como consecuencia del industrialismo y del acentuado contraste de clases, esto produjo a través del paso del tiempo, a sindicatos de muy diversa índole y fines, inherentes a la época en que se dieron, e incluso, muchos de ellos desaparecieron cediendo el lugar a otros sindicatos

---

(87) Cf. CODIGO DE COMERCIO Y LEYES COMPLEMENTARIAS. De --- 1887 y otras. Cuadragésimo octava edición. Porrúa. México. 1987. p.173.

tos, por supuesto, de muy diversa índole. Cabe citar de entre ellos a la CISC, surgido en 1947, y cuyas siglas significan -- "Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos", a la cual pertenece la CTM (Confederación de Trabajadores de México). (88)

Doctrinariamente se le ha definido como: "La asociación constituida por personas que ejercitan una misma actividad profesional (pertenecientes, en consecuencia, a la misma categoría) (sic.) para la promoción y defensa de sus intereses colectivos, ya sea morales o de orden económico". (89) En México, el pacto sindical ha de entenderse como el acuerdo que el sindicato de trabajadores está en posibilidad de exigir o imponer al patrono a efecto de establecer las condiciones de trabajo. (90)

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su capítulo II del título séptimo, regula todo lo concerniente a los sindicatos mexicanos. Así, su artículo 356 nos da la siguiente definición: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". (91)

De la definición anterior se desprende que tanto -

- 
- (88) Cf. SANTOS AZUELA, Néctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Editado por la UNAM. México. 1987. pp.17 a 47.  
(89) Idem.  
(90) Cf. Ibidem. p.16.  
(91) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. p.113.



trabajadores como patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, a lo que la Ley laboral dispone que para constituirlos, no es necesaria autorización previa. Asimismo, señala que nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

La Ley Federal del Trabajo confiere la facultad a los sindicatos de redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular sus programas de acción. El artículo -- 360 de la mencionada Ley, nos señala que los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- a) Gremiales.- Formados por trabajadores de una -- misma profesión o especialidad;
- b) De empresa.- Formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa;
- c) Industriales.- Formados por trabajadores que -- prestan sus servicios en dos o más empresas de -- la misma rama industrial;
- d) Nacionales de industria.- Formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalada en dos o más entidades federativas; y,
- e) De óficios varios.- Formados por trabajadores -- de diversas profesiones, y sólo pueden constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el

número de trabajadores de una misma profesión -- sea menor de veinte. (92)

El artículo 361 de la Ley laboral dispone que los sindicatos de patrones pueden ser:

- a) Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y,
- b) Nacionales, formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas. (93)

Los sindicatos deben constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquéllos cuya relación de trabajo haya sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud del registro del sindicato y a la fecha en que se otorgue éste.

No pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores menores de trece años; tampoco pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. No obstante, los estatutos de los sindicatos podrán de

---

(92) Cf. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. p.114.

(93) Cf. Iðem.

terminar la condición y los derechos de sus miembros que sean promovidos a un puesto de confianza.

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de — competencia local, a cuyo efecto el artículo 365 de la Ley laboral ordena que se remitan por duplicado:

- a) Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- b) Una lista con el número, nombres y domicilios — de sus miembros y con el nombre y domicilio de — los patrones, empresas y establecimientos en los que se prestan los servicios;
- c) Copia autorizada de los estatutos; y,
- d) Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos señalados serán autorizados por el Secretario General, de Organización y de Actas, a menos que en los estatutos se disponga de otra cosa, pero siempre cuidando de su registro pues de lo contrario no podrá actuar ante las — autoridades del trabajo. <sup>(94)</sup>

---

(94) Cf. Idem.

Quienes deseen constituir un sindicato sin satisfacer los requisitos señalados, se les negará el registro. Pero de satisfacerlos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve en un término de sesenta días, - los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes al del requerimiento, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Los registros otorgados, producen efectos ante todas las autoridades. Y pueden ser cancelados cuando haya disolución del sindicato o éste deje de tener los requisitos legales; La Junta de Conciliación y Arbitraje es quien resuelve sobre la cancelación.

El artículo 371 señala que los estatutos de los -- sindicatos deben contener:

- a) Denominación que les distinga de los demás;
- b) Domicilio;
- c) Objeto;
- d) Duración;
- e) Condiciones de admisión de miembros;

- f) Obligaciones y derechos de los asociados;
- g) Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;
- h) Forma de convocar a asamblea, época de la celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar;
- i) Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- j) Periodo de duración de la directiva;
- k) Normas para la administración, adquisición y -- disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- l) Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- ll) Época de presentación de cuentas;
- m) Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y,
- n) Las demás normas que apruebe la asamblea. (95)

Los trabajadores menores de dieciséis años y los -

---

(95) Cf. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. pp.116 y 117.

extranjeros no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos. Esta debe rendir a la asamblea cada seis meses por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, si así lo determinan los estatutos.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para adquirir bienes muebles, bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución, y defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

En cuanto a sus miembros, deben de representarlos en la defensa de los derechos individuales que les corresponden, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente.

Las obligaciones de los sindicatos, conforme a lo dispuesto por el artículo 377, son:

- a) Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato;
- b) Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y,
- c) Informar a la misma autoridad cada tres meses,

por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros. (96)

Queda prohibido a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. Y se disolverán por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integran o por transcurrir el término fijado por los estatutos. Los estatutos contendrán las disposiciones a seguir en caso de disolución del sindicato para la aplicación de su activo, y a falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, pero pueden retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

5. Actor.- Sobre esta figura, los autores se han limitado a señalar que es el titular de la acción pretendida ante la autoridad jurisdiccional y fundada en un derecho. En todo caso, sus investigaciones las enfocan más a la acción y a la pretensión, puesto que pueden tener acción tanto el demandante como el demandado. Pero sólo uno de ellos es el legítimo titular del derecho en disputa. Ambas partes pueden accionar o actuar ante la autoridad, sin embargo, a través del tiempo, se ha usado la expresión de actor a quien interpone la demanda y

---

(96) Cf. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. pp.117 y 118.

demandado contra quien se interpone la demanda; en cuanto a -- sus actuaciones, éstas se han equiparado al concepto de pretensión procesal, esto es, la declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración.<sup>(97)</sup>

Visto que la acción se pretende en atención a un derecho ante la autoridad jurisdiccional, nos enfocaremos entonces al estudio de la demanda.

Cipriano Gómez Lara nos dice que la demanda: "Es el primer acto provocatorio de la función jurisdiccional, es el primer momento en el que se ejerce la acción y debe entenderse como la actividad concreta del particular frente a los órganos de administración, frente a los tribunales o jueces".<sup>(98)</sup> De este modo, pasa a darnos su definición de demanda como: "El primer acto de ejercicio de la acción, mediante el cual, el pretensor acude ante los tribunales persiguiendo que se satisfaga su pretensión".<sup>(99)</sup>

Nuestra Ley Federal del Trabajo hace alusión a la demanda, pero la excenta de requisitos formales de ineludible cumplimiento. Su artículo 872 sólo nos dice que: "... El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que -

---

(97) Cf. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p.247.

(98) GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Op. cit. p.32.

(99) Idem.



funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones". (100) Esta simplicidad de forma nos demuestra que la demanda en materia - laboral, requiere de sólo una relación de hechos y la pretensión.

Tanto el trabajador como el patrón pueden fungir - como parte actora en el juicio laboral, puesto que la Ley laboral dispone de derechos y obligaciones imponibles a ambas partes. No obstante, es más frecuente que el trabajador acuda ante las autoridades laborales en demanda de sus derechos contra el patrón, o incluso, contra otro trabajador. En tanto que el patrón actor, debe llevar a cabo determinados actos preprocesales, antes que iniciar el proceso, y que la Ley laboral los denomina "procedimiento paraprocesal o voluntario", sobre asuntos que por su naturaleza o por ley requieran la intervención de la Junta. v. gr. la comunicación al trabajador, a petición del patrón, del aviso escrito que indique la causa o causas -- del despido.

Por último, citamos de nueva cuenta a Néstor de -- Buen, quien sobre los puntos expuestos centralmente, nos dice: "La demanda no se confunde con la acción, porque es un mero -- instrumento formal, mediante el cual la acción se ejerce, ni -- se confunde tampoco con la pretensión, porque simplemente la -- contiene. La pretensión, además, puede ampliarse posteriormen-

---

(100) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. p.270.

te a la demanda, tanto por acción del propio interesado, al incorporar otras peticiones en la etapa de demanda y excepciones, como por iniciativa de la Junta".<sup>(101)</sup> Esta es una de las grandes ventajas que ofrece el derecho laboral.

6. Demandado.- Es indudable la posición del demandado en todo juicio. Es de quien se pretende y ha de contestar a esa pretensión. No puede ser enjuiciado sin haber sido previamente oído y vencido en juicio.

Su posición presume que ha de excepcionarse y defenderse de la demanda instaurada en su contra. Excepcionarse no desconociendo o negando la existencia de la razón o de los hechos y derechos en los que el actor pretende fundamentar su demanda, sino contraponiendo nuevos o diferentes hechos y derechos, con el objeto de excluir, desvirtuar o postergar los efectos jurídicos pretendidos por el actor. En todo caso, de la simple negación de la razón, hechos o derechos de la pretensión del actor, se estará defendiendo de éste.<sup>(102)</sup>

El artículo 878 de la Ley laboral, referente a la etapa de demanda y excepciones, dispone que: "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 úl-

---

(101) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p.248.

(102) Cr. GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Op. cit. pp. 51 y 52.

timo 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 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 exime 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...".<sup>(103)</sup> De las fracciones mencionadas podemos advertir que el demandado en el juicio laboral, tiene bastantes desventajas de adoptar una actitud pasiva e indiferente, además, la Ley laboral no hace distinciones favorables al trabajador demandado, es certera la Ley en sus apercebimientos para ambos sujetos procesales cuando son la parte demandada. Esta es una forma de darle celeridad al proceso para su más rápida conclusión.

En opinión de Néstor de Buen: "La contestación a la demanda debe procurar, en primer término, narrar los hechos de acuerdo al planteamiento que se le pretenda llevar a cabo,

---

(103) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. pp.272 y 273.

obviamente en armonía con los medios de prueba con que se cuenta y a partir de esa narración, considerando las disposiciones legales aplicables (v. gr. en los más que frecuentes casos de despido justificado, la definición precisa de la conducta y -- las circunstancias en que se produjo y se tuvo, por el patrón, noticia de ella) (sic.) a efecto de adecuar los hechos al marco jurídico. Ello introduce una especie de protagonismo en la conducción del proceso, evitando la sujeción al cauce marcado en la demanda."<sup>(104)</sup> Pensamos que esta es una buena forma, como lineamiento a seguir, para contestar la demanda; es la actitud positiva que le conviene adoptar al demandado con el objeto de lograr una defensa más absolutoria e inmediata, o al menos para lograr una conciliación ventajosa.

---

(104) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p.345.

CAPITULO IV  
"CAPACIDAD Y PERSONALIDAD JURIDICA  
DE LAS PARTES"

Este tema implica resaltar las formalidades que exige la Ley para obtener la calidad de parte.

Las figuras procesales han perdurado a través del tiempo. Algunas han dejado de ser muy rígidas para dar paso a la flexibilidad, otras por el contrario, ya no son tan flexibles, o incluso han dejado de existir. Sin embargo hay figuras que no desaparecen, al contrario, adquieren fuerza y son objeto de muy variados estudios. Tal es el caso de la capacidad y la personalidad.

Por lo general todos tenemos capacidad que nos permite comparecer ante la autoridad jurisdiccional, pero en cuanto a la personalidad, ésta origina toda una institución compleja, a veces conflictiva. Es necesario recurrir a diversas disposiciones legales y aún a la jurisprudencia para poder acreditar la personalidad ante la autoridad jurisdiccional. La forma es el tema principal en el desarrollo del presente capítulo.

1. Capacidad.- La capacidad se equipara a la viabilidad de la persona, independientemente de su edad o estado físico. El hombre es el único ente racional y abstracto que le diferencia de cualquier otro ser viviente sobre la tierra, máxime si consideramos que dentro de la sociedad es sujeto de derecho.

Nuestra legislación civil del Distrito Federal, señala en su artículo 2o. que: "La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer...".<sup>(105)</sup> Y en su artículo 22 señala que: "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 decretados en el presente Código".<sup>(106)</sup> Aunque la ley no lo señala expresamente, debemos entender que la capacidad jurídica abarca toda especie de capacidad, esto es, la de goce y la de ejercicio. La primera de ellas es la suma de facultades, y consiste en poder ser sujeto de derechos y obligaciones. La segunda es la posibilidad, aptitud o facultad que tiene el sujeto para desempeñar por sí mismo los derechos de que es titular. Es la ley de la materia respectiva la que dispone los grados de aplicación o restricción de ambas capacidades en un determinado proceso. Es así como surge la capacidad procesal, abarcando un conjunto de aptitudes o facultades para comparecer en --

---

(105) CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Op. cit. pp.41 v 42.

(106) Ibidem. p.45.

juicio por sí o en representación de otro. (107)

En materia laboral, la regla general sobre la capacidad para ser parte la señala el artículo 689 del ordenamiento laboral, que dice: "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". (108) Esto implica que las personas que pueden ser afectadas - por la resolución que se pronuncie en un conflicto, puedan intervenir en él, siempre y cuando comprueben su interés jurídico, o sean llamadas a juicio por la Junta.

Respecto al artículo 22 del Código Civil, transcrito en la página anterior, en relación con el artículo 501 fracción I de la Ley laboral, se desprende que si al momento de la muerte o de la incapacidad total del trabajador su esposa o concubina se encuentra embarazada, es evidente que el producto, si nace vivo y viable, tendrá derecho a las prestaciones que corresponden a los hijos. En cuanto a los menores trabajadores, estos tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta debe solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Y tratándose de menores de dieciséis años, dicha Procuraduría les designará su representante. Debemos advertir que se trata de dos tipos de edades diferentes: los menores trabajadores son aquéllos

- 
- (107) Cf. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Vigésimoséptima edición. Porrúa. México. 1990. p.355.
- (108) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. p.236.

de la menor edad civil, esto es, aquélla que es inferior de -- los dieciocho años cumplidos, en tal caso tienen capacidad para comparecer a juicio; en cuanto a los menores de dieciséis años, se refiere a los menores de esta edad, pero no menores de catorce años. Para los menores de dieciséis años, será la misma Procuraduría de la Defensa del Trabajo quien les designe un representante para comparecer a juicio.<sup>(109)</sup> Pensamos que son reglas muy aceptables por el hecho de que tanto los menores trabajadores como los menores de dieciséis años, como trabajadores que son, tienen una forma de pensar diferente a quienes no trabajan, en cuanto a sus derechos laborales, saben si han sido violados por así decirlo sus compañeros de trabajo, no tienen mejor opción que acudir a la mencionada Procuraduría para instruirse en lo necesario.

2. Personalidad.- De manera esbozada debemos hacer la relación que existe entre los conceptos de capacidad, legitimación y personalidad. Al respecto, y siguiendo al maestro Cipriano Gómez Lara, la persona es un sujeto de derechos y obligaciones jurídicamente reguladas, esto es, legales.

La capacidad debe entenderse como la aptitud para poder ser sujeto de derechos y obligaciones. La capacidad puede ser de goce o de ejercicio; la capacidad de goce es la aptitud del sujeto que le permite disfrutar de los derechos que le confiere la ley lo que le identifica con el concepto de personalidad jurídica, la que debemos entender como la idoneidad pa

---

(109) Cf. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. pp.224 y 225.



ra ser sujeto de derechos y obligaciones, e implica la concurrencia de una serie de atributos de la persona como lo son: - nombre, domicilio, estado civil, edad, patrimonio, etcétera. - Estos atributos de la persona le son dados por las disposiciones normativas y si es apta para recibirlos, se dice que tiene personalidad y por lo tanto tiene la capacidad de goce. La capacidad de ejercicio es la aptitud para ejercer o hacer valer por sí mismo, los derechos y obligaciones de los que es titular, además presupone la capacidad de goce.

La legitimación es autorización de la ley porque - el sujeto de derecho se ha colocado en un supuesto normativo y tal autorización implica el facultamiento para desarrollar determinada actividad o conducta. La legitimación puede ser activa o pasiva; la activa es la facultad que tiene un sujeto para iniciar un proceso, la legitimación pasiva se refiere a la situación jurídica de aquél sujeto de derecho en contra del cual se quiere enderezar el proceso. La legitimación tiene una relación estrecha con la pretensión, entendida ésta como una conducta, como un querer, y tiene justificación cuando está legitimada, es decir, la legitimación es la fundamentación de una pretensión, es la razón legal de esa pretensión. (110)

La personalidad no es la facultad o aptitud de comparcer en juicio por sí mismo, ni se identifica con la legitimación activa o pasiva, sino que entraña la cualidad reconoci-

---

(110) Cf. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Op. cit. pp.223 y 224.

da por el juzgador a un sujeto para que actúe en un procedi-  
miento eficazmente, pero con independencia del resultado de su  
actuación. El sujeto que tiene personalidad en un negocio judi-  
cial entraña estar en condiciones de desplegar una conducta --  
procesal dentro de él. Debemos desprender entonces que la per-  
sonalidad jurídica sólo se adquiere cuando es reconocida por -  
la autoridad jurisdiccional, es un requisito formal que admite  
los medios de impugnación correspondientes a la materia cuando  
la autoridad no reconoce o tiene por acreditada la personali-  
dad de algún individuo en un juicio.

Ignacio Burgoa nos dice que la personalidad puede  
ser originaria o por modo derivado. El primer supuesto se re-  
fiere al sujeto que por sí mismo desempeña su capacidad de e-  
jercicio al comparecer en el juicio esté o no legitimado acti-  
va o pasivamente; en el segundo supuesto, la persona que la og-  
tenta no actúa por su propio derecho, sino como representante  
legal o convencional de cualquiera de las partes procesales, -  
independientemente de la legitimación activa o pasiva de éstas,  
viene a ser lo que conocemos como parte en sentido formal. (111)

Para concluir señalaremos que la personalidad es -  
la cualidad reconocida por el juzgador a un sujeto para que --  
actúe en un procedimiento eficazmente. La personalidad hace re-  
ferencia a un ente capaz de tener derechos y cumplir obligacio-  
nes. Tena Suck y Hugo I. Morales complementan lo anterior, se-

---

(111) Cf. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Op.  
cit. pp.355 y 356.

Alando que es: "El requisito para ser parte en un proceso o - intervenir en él como tercero... es ser persona de derecho".<sup>(112)</sup>

3. Representación de la Empresa.- La representa--- ción es una institución jurídica muy importante porque implica la posibilidad de que una persona realice actos jurídicos por otra, esto es, actúa en nombre de ella, es condición necesaria de existencia de las personas morales quienes sólo por medio - de personas físicas pueden producirse.

Alfredo Rocco nos dá una definición amplia de la - representación, en su concepto: "Es la representación una ins- titución jurídica mediante la que una persona llamada represen- tante da vida a un negocio jurídico en nombre de otra que se - denomina representado, en forma tal, que el negocio se conside- ra como creado directamente por ésta y a ella pasan directamen- te los derechos y obligaciones que nacen del negocio".<sup>(113)</sup>

En el derecho laboral mexicano a los representan-- tes de las partes no se les exige título. Normalmente está --- ejercida de manera libre por cualquier persona de la confianza de los interesados. La defensa a veces llega a ser una de las actividades procesales más delicadas. Rafael de Pina nos dice que la defensa: "Consiste en la actividad desarrollada para al

---

(112) TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Dere- cho Procesal del Trabajo. Op. cit. p.45.

(113) ROCCO, Alfredo. Principios de Derecho Mercantil. Tra- ducción de Joaquín Garrigues. Décima edición. Editora Nacional. México. 1981. p.273.

canzar el reconocimiento por el órgano jurisdiccional de la legalidad de las pretensiones de la parte a cuyo favor actúa --- quien la ejerce". (114)

La representación puede ser legal o convencional: la representación legal es la que el derecho establece con carácter imperativo, se da por la ley en los casos de incapacitados y de personas morales, las cuales siempre tienen que actuar a través de representantes, ya que su misma naturaleza -- así lo exige, puesto que por sí mismas no pueden actuar, necesitan de personas físicas para materializar los actos jurídicos en que participan, la representación convencional es la nacida de un pacto, de un convenio o contrato, a través de los cuales, una persona la confiere a otra. (115)

Cipriano Gómez Lara nos comenta que: "Una adecuada y correcta representación, es un requisito indispensable para que las partes puedan actuar válidamente en juicio. Podríamos decir que la capacidad de ejercicio se perfecciona con una correcta representación, en los casos de aquéllos que no pueden o no quieren actuar por sí mismos; y es que la capacidad, a través de la correcta representación, es para las partes, lo que la competencia es para el órgano jurisdiccional". (116)

- 
- (114) DE PINA, Rafeal. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p.133.  
(115) Cf. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Uruguayo. Tomo III. OMBEA. Argentina. 1968. p.551.  
(116) GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Op. cit. p.226.

El proceso laboral no siempre es activado por las partes en nombre propio y por sí mismas, es normal que surja - la representación, que concretamente se otorga de las siguientes formas:

- a) Otorgamiento de poder, emanado de la voluntad - de las partes; y,
- b) Representación legal, fundada en la voluntad de la ley. En este caso, la representación es a cargo de las personas físicas que de acuerdo a la - ley han de representar a las personas morales. (117)

Resulta necesario establecer la idea de empresa, - vista en el plano doctrinal, y la configuración que de ella -- hace el derecho mexicano, dada la importancia de la misma en - la economía nacional.

Siguiendo a Bauche Garciadiego, el reconocimiento de la empresa como elemento fundamental del derecho mercantil se realiza en la medida de la influencia decisiva que dicha -- institución ejerce en la economía contemporánea. No cabe duda que la empresa es motor de capital, es la organización de más trascendencia que fundamenta y representa el desarrollo alcanzado por los países, al respecto el citado autor dice: "En -- efecto, el sistema económico-capitalista bajo el cual vivimos,

---

(117) Cf. TRUERA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal -- del Trabajo. Segunda edición actualizada. Porrúa. México. 1973. pp.366 y 367.

es, sin duda alguna, un sistema de empresas, el cual va desplazando lentamente a las pequeñas negociaciones, a los talleres y aún a los pequeños comerciantes. Las necesidades crecientes de un mercado cada vez más amplio, requieren la formación de - ingentes capitales y de mano de obra abundante, cara en cuanto más especializada, que el empresario organiza para el efecto - de producir mercancías en grandes cantidades que vayan a satisfacer las exigencias del público, y a crear nuevos hábitos y - costumbres en los consumidores". (118)

La teoría de la empresa nos demuestra que el término de empresa no sólo se aplica en la materia económica. La empresa es una actividad encaminada a la producción de bienes o servicios y no en sí una persona, es una actividad. Esto presume su existencia en el mercado, lo que conocemos como oferta y demanda, esto es, producir bienes o prestar servicios requeridos por alguien, sin embargo resulta necesaria la repetición y sucesión en la producción o prestación de esos bienes o servicios, respectivamente, en la medida en que sea susceptible - su creación o sea bastante su demanda, es crear para vender o transar. (119)

Esto implica que la empresa sea también una figura regulada por el derecho mercantil, por constituir actos de comercio.

---

(118) BAUCHE GARCADIIEGO, Mario. La Empresa. Segunda edición, aumentada y actualizada. Porrúa. México. 1983. p.13.

(119) Cf. FERGUSON, C.F. Teoría Microeconómica. Fondo de Cultura Económica. México. 1973. pp.200 a 205.

Pero la figura de la empresa ha subyugado compleja en la doctrina. Es, incluso, tema de controversia. Cervantes Ahumada prefiere citar a varios tratadistas de quienes señala que la voz de empresa la suelen confundir con la sociedad mercantil, al respecto hace un resumen de la doctrina comparada para enseñarnos que los mercantilistas conciben a la empresa como actividad, como organización de diversos elementos destinados al tráfico comercial o simplemente como negociación mercantil. Todas estas concepciones las trata de comparar con nuestras leyes de comercio, y es así como nos dá a conocer su postura, no de empresa, sino de empresa mercantil, la que define como: "Una universalidad de hecho, constituida por un conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos, coordinado para la producción o el intercambio de bienes y servicios destinados al mercado en general". (120) Nótese que no considera al lucro como elemento integrante de la empresa. Además, implícitamente acepta a la actividad como fundamento de la empresa al considerarla como una universalidad de "hecho". Sólo la denomina "mercantil" por tener como objetivo final al mercado general.

Sobre la personalidad jurídica de la empresa, primeramente señala que: "La institución de la personalidad jurídica fué inventada y creada por el ordenamiento para la satisfacción de la histórica necesidad del comerciante de no afec--

---

(120) CERVANTES AHUMADA, Raúl. Derecho Mercantil Primer Curso. Editorial Herrero. México. 1975. p.450.

ter todo su activo patrimonial en la aventura mercantil". (121)  
Y reitera que la empresa y aún el establecimiento: "Como uni--  
versalidades de hecho que son, carecen de tal personalidad, la  
que radica sólo en el empresario, sea comerciante individual o  
sociedad mercantil". (122) A este mismo criterio se apega el --  
tratadista argentino Juan B. Iturraspe, quien oportunamente se  
ñala: "La empresa, pues, como hecho real, no es sino un concep  
to económico o sociológico, que sólo penetra en la esfera jurí  
dica como "persona" (sic.) cuando adopta la forma predetermina  
da en el derecho positivo". (123) Asimismo comenta que no pode  
mos concebir a la empresa como persona jurídica, independient  
mente de la forma jurídica societaria que adopte del Código --  
mercantil; puesto que la empresa actúa siempre como una soci  
dad mercantil bajo la dirección del titular en cuya cabeza re  
caen todos los derechos y obligaciones emergentes de la explo  
tación. (124) Considera indiscutible que la empresa es objeto -  
de derecho mientras que la sociedad mercantil es sujeto de de  
recho, posición compartida por destacados tratadistas europeos.  
Consideramos que este sector de la doctrina está en lo correc  
to por cuanto a que el comercio es una figura que se integra a  
los derechos y obligaciones civiles.

Sin embargo, la confusión entre empresa y sociedad  
mercantil aún subsiste, y es que, nuestro Código de Comercio -

---

(121) Ibidem. p.40.

(122) Ibidem. p.451.

(123) ITURRASPE, Juan B. La Empresa y el Trabajo. Ediciones  
Depalma. Argentina. 1964. p.77.

(124) Cf. Ibidem. p.76.



al igual que el similar de otros países datan de hace ya mucho tiempo. El nuestro fué creado por decreto de 4 de junio de --- 1887 y entró en vigor el 1o. de enero de 1890, sigue vigente --- hasta nuestros días, y las reformas que ha sufrido son pocas, a comparación de otras leyes mexicanas v. gr. la Ley Federal --- del Trabajo. Nuestro Código de Comercio tiene influencia napoleónica, y la teoría de la personalidad jurídica de figuras como la empresa, aún no estaban desarrolladas, hoy podemos ha---blar de diversos criterios sobre el tema.

La confusión comienza a surgir en nuestro Código --- mercantil, puesto que no da un concepto de empresa. La menciona pero no la define, y se entiende que hace referencia a personas morales. Como ejemplos podemos señalar algunas fraccio---nes del artículo 75, correspondiente al capítulo denominado --- "De los actos de comercio":

"Artículo 75. La ley reputa actos de comercio:

- I. Todas las adquisiciones...
- II. Las compras y ventas de bienes inmuebles...
- III. Las compras y ventas de porciones...
- IV. Los contratos relativos a obligaciones...
- V. Las empresas de abastecimientos y suministros;
- VI. Las empresas de construcciones y trabajos públi---cos y privados;

VII. Las empresas de fábricas y manufacturas;

VIII. Las empresas de transportes de personas o cosas,  
por tierra o agua, y las empresas de ...;... (125)

Considerando el comentario de Iturraspe, en el sentido de que la empresa actúa siempre como una sociedad mercantil, y que de las fracciones anteriores se entiende tácitamente a la empresa como sociedad mercantil, nuestro legislador -- optó por incluir un artículo en la Ley Federal del Trabajo, -- dándonos una definición de empresa, pero aclara que sólo para los efectos de las normas de trabajo. El artículo 16 dispone: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción y distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte inte---grante y contribuya a la realización de los fines de la empresa". (126) Dicho término debía ser clasificado por la doctrina contemporánea.

Pero definitivamente, la empresa no tiene personalidad jurídica, es la sociedad mercantil quien tiene personalidad jurídica, según lo dispone el artículo 2o. de la Ley General de Sociedades Mercantiles: "Las sociedades mercantiles inscritas en el Registro Público de Comercio, tienen personalidad jurídica distinta de la de los socios... Las sociedades no ins

---

(125) CODIGO DE COMERCIO Y LEYES COMPLEMENTARIAS. Op. --  
cit. pp.25 y 26.

(126) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. p.15.

critas en el Registro Público de Comercio que se hayan exteriorizado como tales frente a terceros, consten o no en escritura pública, tendrán personalidad jurídica...". (127) Es así como la sociedad mercantil existe jurídicamente, como persona moral con derechos y obligaciones frente a los demás. No obstante, por costumbre, hemos considerado a la sociedad mercantil como empresa, y la personalidad jurídica nos parece implícita. Pero reiteramos, el término empresa sí es admitido en materia laboral, sea persona física o moral, y dado que toda sociedad mercantil deposita su personalidad jurídica, para ejercerla, en sus respectivos órganos de administración y representación, según lo dispone la fracción VII del artículo 21 del Código de Comercio: "En la hoja de inscripción de todo comerciante o sociedad se anotarán: ... VII.- Los poderes generales y nombramientos, y revocación de los mismos, si la hubiere, conferidos a los gerentes, factores, dependientes y cualesquiera otros mandatarios...". (128) Y el artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, que dice: "La representación de toda sociedad mercantil, corresponderá a su administrador o administradores, quienes podrán realizar todas las operaciones inherentes al objeto de la sociedad, salvo lo que expresamente establezcan la ley y el contrato social". (129) Entonces, dichos poderes y mandatos se entienden conferidos de la empresa a las personas que ejercen funciones de dirección o administración y representación de la misma, surtiendo plenos efectos ante las

- 
- (127) CODIGO DE COMERCIO Y LEYES COMPLEMENTARIAS. Op. --  
cit. p.174.  
(128) Ibidem. pp.7 y 8.  
(129) Ibidem. p.177.

autoridades laborales.

Debemos recordar que el derecho laboral tiene autonomía propia, y el legislador tuvo que considerar esa autonomía para la redacción del ordenamiento laboral. De esta manera otorga a la empresa personalidad jurídica como si fuera sociedad mercantil; además, y considerando el alcance del artículo 11 de la Ley laboral que dispone: "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". (130) Deja indudable a entender que la empresa es sociedad mercantil, por tanto tiene personalidad jurídica, al menos para los efectos de las normas de trabajo, y esto implica reconocimiento de la personalidad jurídica de la empresa por las autoridades laborales. Resulta válido el término empresa, como sociedad mercantil, y consideramos que la doctrina contemporánea debe tomar en cuenta este criterio para forjar una clasificación de empresas.

A. Representante Legal.- Vista la figura de la representación (Cf. Supra p.110), vamos a hacer alusión a la representación que la ley otorga a determinadas personas, esto es, aquéllas personas físicas que se encuentran en la hipótesis que la ley establece para representar a las personas mora-

---

(130) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. p.14.

les, sea en uso de facultades legales o estatutarias.

Dada la naturaleza de la persona moral, es imposible que ésta comparezca a la Junta. Lo cierto es que, la personalidad jurídica de la empresa alguien la tiene que ejercer, - cuando sea necesario. Esa representación corre a cargo del Administrador Unico o del Consejo de Administración, según el -- caso, quienes tendrán las facultades estatutarias que les asigne la Asamblea General de la Sociedad, o bien, a falta de dichos estatutos, algunas facultades se entienden conferidas por la ley v. gr. el artículo 10 de la Ley General de Sociedades - Mercantiles establece que la representación de toda sociedad - mercantil corresponde a su administrador o administradores.<sup>(131)</sup> Se entiende que es de un modo muy general, y lo es, puesto que como lo establece el artículo 152 de la citada ley, los administradores y los gerentes deben prestar la garantía que determinen los estatutos, o la Asamblea General de Accionistas, para asegurar las responsabilidades que pudieran contraer en el desempeño de sus encargos.<sup>(132)</sup> Esta obligación exige prudencia, honestidad y responsabilidad de los administradores y gerentes, por lo mismo, quienes mejor si no ellos para representar a la empresa. Esto los convierte en los principales representantes legales de la empresa, pero por la forma en que son elegidos y nombrados, la ley los denomina apoderados de la persona moral, y esto es correcto, según se desprende del artículo 142 de la mencionada ley, que dice: "La administración de -

---

(131) Cf. CODIGO DE COMERCIO Y LEYES COMPLEMENTARIAS. Op. - cit. p.177.

(132) Cf. Ibidem. p.205.

la sociedad anónima estará a cargo de uno o varios mandatarios temporales y revocables, quienes pueden ser socios o personas extrañas a la sociedad". (133)

Los consideramos como principales representantes - legales porque además de ellos existen otros, pero éstos son de modo derivado, y lo son porque algún principal les confiere, si los estatutos se lo permiten, facultades de representación general o especial, o bien, son representantes legales de modo derivado porque la ley así lo dispone, pero por supuesto, con facultades limitadas o condicionadas por los estatutos o por la misma ley v. gr. los representantes del patrón a que se refiere el artículo 11 de la Ley laboral (Supra p.119).

Para concluir, diremos que el representante legal de la persona moral es el Administrador u Organó Administrativo con facultades legales o estatutarias.

B. Apoderado.- La figura del apoderado es la más - recurrida por las partes en el juicio laboral, dada la simplicidad de forma que exige la ley de la materia, tanto para el - trabajador como para el patrón.

El poder otorgado equivale al contrato de mandato que regula el Código Civil para el Distrito Federal. Su artículo 2546 nos dice que: "El mandato es un contrato por el que el

---

(133) CODIGO DE COMERCIO Y LEYES COMPLEMENTARIAS. Op. cit. p.203.

mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga". (134) El mandato tiene como objeto realizar todos los actos lícitos para los que la ley no exige la intervención personal del interesado; en juicio, las personas morales intervendrán por medio de sus legítimos representantes.

El artículo 2551 del Código Civil, señala que el - mandato se puede otorgar:

- a) En escritura pública;
- b) En escrito privado, firmado por el otorgante y dos testigos y ratificadas las firmas ante notario público, juez de primera instancia, jueces menores o de paz, o ante el correspondiente funcionario o empleado administrativo, cuando el -- mandato se otorgue para asuntos administrativos. Esta forma de otorgar poder la regula el artículo 693 de la Ley laboral;
- c) En carta poder sin ratificación de firmas. Es - la más recurrida. (135)

Sin embargo, cada una de estas formas de otorgar - poder tiene su propio alcance, según los efectos que en el fon

---

(134) CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Op. cit. p.438.

(135) Ibidem. p.439.

do se pretendan y que la ley prevenga. Tan es así que el citado artículo del Código Civil tiene una muy estrecha relación - complementaria con las diversas fracciones del artículo 692 de nuestra ley laboral, el cual transcribimos para analizarlos ambos: "Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de 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 de - que quien le otorga el poder esté legalmente autorizado para ello; y
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les ex-



tiende la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato". (136)

Al respecto resulta valioso citar a Néstor de Buen Lozano, quien de manera acertada distingue sistemáticamente -- los tres tipos de apoderados que se desprenden de los ordenamientos civil y laboral, y que son:

- a) Apoderado representante legal.- El mandato debe constar en escritura pública, por supuesto ante notario, y señalar expresamente las facultades conferidas para conciliar y transigir, esto incluye absolver posiciones. A este poder suele -- llamarse "poder general para actos de dominio";
- b) Apoderado con mandato otorgado en escritura pública.- Puede ser mandatario general o especial por implicar actos en general o algún acto en especial, respectivamente, y la escritura deberá -- contener las facultades de quien le otorga el -- mandato. Es en la práctica el "poder general para pleitos y cobranzas". Pero advierte, que según lo dispuesto por el artículo 2587 del Código Civil, el procurador sólo necesita poder o cláusula especial, entre otras causas, para transigir; lo que transforma en verdaderos representantes legales a los apoderados;

---

(136) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. pp.236 y 237.

c) Apoderado especial con mandato otorgado mediante carta poder.- Para que el apoderado se considere con mandato general otorgado en carta poder, es necesario que ésta se firme ante dos testigos y las firmas sean ratificadas ante notario, los jueces o las autoridades administrativas correspondientes. En caso de no haber ratificación, dicho poder no tendrá carácter de mandato general. En consecuencia, ese mandato especial no es suficiente para comparecer en la etapa conciliatoria ni para absolver posiciones, pues para estos efectos el artículo 692 fracción III, del ordenamiento laboral, exige que el mandato se otorgue en escritura pública, previa comprobación de que, quien le otorga el poder, está legalmente autorizado para ello. (137)

Por otra parte, y como complemento a los incisos anteriores, citamos al criterio de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que de manera tajante dilucida el alcance de las fracciones II y III del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo:

"PERSONAS MORALES, REPRESENTACION EN JUICIO DE LAS. La..., debe concluirse que si una persona moral, a través de la persona física u órgano que legalmente sea representante de dicha persona moral, en uso de facultades legales o estatutarias, confiere

---

(137) Cf. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. pp.235 y 236.

poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados al servicio de esa persona moral, o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos a que se refiere el artículo 692 - fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia, los actos de dichos representantes obligan a la persona moral representada".(138)

Es evidente que el citado criterio se apoya en la interpretación literal de la fracción II del artículo 692, el cual exige que el mandato se otorgue en escritura pública, requisito indispensable para poder comparecer en cualquier etapa del proceso laboral.

4. Forma de Acreditar la Personalidad Ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.- Vista la importancia que tiene la personalidad de las partes en el proceso laboral, estudiaremos la forma de acreditarla.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 692 que: "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado..."<sup>(139)</sup> tratándose de personas físicas, pueden serlo tanto el trabajador como el patrón. En cuanto al trabajador, debemos considerar la definición que nos da la Ley laboral en su artículo 8: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".<sup>(140)</sup> Por tanto y en lo

---

(138) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis 343. p.311.

(139) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. p.236.

(140) Ibidem. p.13.

que al proceso se refiere, el trabajador siempre será persona física, independientemente de que sea la parte actora o la demandada, y podrá comparecer a juicio en forma directa o por -- conducto de apoderado legalmente autorizado. Al efecto, la mencionada ley dispone en la fracción I del artículo 692 que: -- "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".<sup>(141)</sup> Es común ver en las Juntas que los trabajadores son representados por personas que se acreditan con simple carta poder. Sin embargo, debemos resaltar que dicho documento, y siguiendo a la ley, debe ser ineficaz al representante para comparecer, en lugar del trabajador, a la etapa conciliatoria, ya que como se desprende de la fracción I -- del artículo 876 de la Ley laboral: "Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;...".<sup>(142)</sup> Por otra parte, dicha carta poder es ineficaz al apoderado del trabajador cuando en la demanda o contestación, se haya ofrecido la prueba confesional, atribuyéndose al trabajador hechos propios que dieron origen al conflicto. En tal supuesto el trabajador será citado para que se presente personalmente a absolver posiciones y no por conducto de su apoderado, bajo apercibimiento que si no concurre en la fecha y hora señalada, se le declarará confeso de las posiciones que se hayan articulado y calificado de legales. De igual al--

---

(141) Idem.

(142) Ibidem. p.271.

cance adolece el poder notarial.

Cabe resaltar el comentario de Rafael Tena y Hugo I. Morales, quienes señalan la necesidad de: "La presencia del oferente de la prueba, ya que ante la inasistencia se declarará desierta esa probanza, por la imposibilidad física de articular las posiciones".<sup>(143)</sup> Pero de estar presente en la Junta y se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

En el supuesto de que el trabajador, sea representado por el sindicato al cual pertenece, como lo señala la ---fracción IV del artículo 692 de la Ley laboral: "IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extiende la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, - de haber quedado registrada la directiva del sindicato".<sup>(144)</sup>

El artículo 693 del ordenamiento laboral señala -- una regla un tanto paradógica, dice: "Artículo 693.- Las Jun--tas podrán tener por acreditada la personalidad de los repre--sentantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a -- las reglas del artículo anterior siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se re

---

(143) TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p.115.

(144) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. pp.236 y 237.

presenta a la parte interesada".<sup>(145)</sup> Es evidente que esta disposición resulta para el trabajador muy favorable, y no así pa-  
ra el patrón. Sin embargo, no se refiere a cualquier documento,  
es necesario que el o los documentos exhibidos resulten ostensiblemente idóneos para acreditar la personalidad, a criterio de la Junta.

Resulta mejor opción la que nos ofrece el artículo 694 del referido ordenamiento, puesto que hace mención no sólo a trabajadores y sindicatos, sino también a los patrones para otorgar poder mediante simple comparecencia ante la Junta del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo con la copia certificada que se ex pida de la misma. Igual forma de otorgar poder la regula la --  
fracción II del artículo 2551 del Código Civil.

Otra opción que tiene el trabajador para poder ser representado o asesorado en el juicio laboral, la constituye -  
la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, regulada en el capí tulo III del título undécimo de la Ley Federal del Trabajo. Ci tamos al artículo 530 de ésta Ley, que dice: "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 re lacionen con la aplicación de las normas de tra-

---

(146) Idem.

bajo;

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".(147)

Los servicios que presta la Procuraduría son gratuitos y han dado muy buenos resultados en la práctica. Su personalidad en el juicio se deriva de la adscripción en las diversas Juntas.

En lo que se refiere al patrón, comenzaremos por señalar la definición que de él nos dá la Ley laboral en su artículo 10: "Patrón es la persona física o moral que utiliza -- los servicios de uno o varios trabajadores".(148)

El patrón como persona física, no tiene mayor problema para ser representado en juicio, independientemente de su posición procesal, esto es, como actor o como demandado. Es suficiente que acredite su interés jurídico en el proceso y -- ejercite acciones u oponga excepciones (como parte), o que pue

---

(147) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. p.192.

(148) Ibidem. p.14.

da ser afectado por la resolución que se pronuncie en un conflicto (como tercero).

Nuevamente hacemos alusión al artículo 692 de la Ley laboral, que dice: "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de 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,..."<sup>(149)</sup> De los renglones transcritos podemos advertir que el patrón, como persona física, puede ser representado por apoderado, a quien autorice con poder notarial o con simple carta poder.

La fracción IV del citado artículo, autoriza a los representantes de los sindicatos a representar al patrón miembro del mismo. Recordemos que el derecho de coalición pertenece tanto a los trabajadores como a los patrones, y que tratándose de éstos, pueden constituir sindicato con tres patrones, por lo menos.

---

(149) Ibidem. p.236.



Igualmente pueden otorgar poder mediante simple -- comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo.

En cuanto al patrón, como persona moral, toma otro cause la representación, dada la naturaleza jurídica del ente colectivo, y que ya estudiamos oportunamente (Supra p.114).

Es necesario que la empresa concorra a juicio por medio de sus legítimos representantes, y que para los efectos procesales, se tiene a su administrador o administradores de la empresa como los representantes legales de la misma. Dichos cargos deben constar en escritura pública, que incluya la más amplias facultades de representación de la empresa. Dichas facultades son conferidas por la Asamblea General en la escritura constitutiva de la sociedad, según lo dispone la fracción - VIII del artículo 6o. de la Ley General de Sociedades Mercantiles, y por supuesto, es práctica común conferir, entre otras - facultades, la de representación de la sociedad ante cualquier autoridad, sea penal, civil, laboral, administrativa o de cualquier otra naturaleza.

Es así como surge la persona física que defenderá los derechos de la persona moral. Entonces el administrador es el representante legal de la empresa, y no existe inconveniente que comparezca a cualquier etapa del juicio laboral, incluyendo la etapa conciliatoria y la absolución de posiciones, facultad conferida por el segundo párrafo del artículo 786 de la

Ley laboral, que señala: "... Tratándose de personas morales - la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; ...". (150) Esto con excepción de que se trate de hechos propios que dieron origen al conflicto y en contra de un funcionario de la empresa, en especial. Pero debemos resaltar que si a ese funcionario no se le imputan hechos personales, sea - en la demanda, la contestación, réplica o contrarréplica, debe desecharse la prueba confesional de hechos propios.

Para que el Administrador o representante legal -- pueda comparecer a juicio, sólo bastará que exhiba el testimonio notarial con las facultades que le confiere la Asamblea General de la empresa, modalidad prescrita por la fracción II -- del artículo 692 de la Ley laboral. El mencionado documento se exhibirá a los funcionarios de la Junta en cualquier momento -- procesal, recayendo así el proveído correspondiente, reconociendo o desconociendo la personalidad del compareciente para actuar eficazmente en el juicio.

Para intervenir en la etapa conciliatoria, el representante legal debe exhibir en el acto el testimonio notarial que así lo acredite. Sólo de que no es posible que el Administrador comparezca a la Junta cada vez que la empresa es -- demandada; por tanto, entre las facultades conferidas al Administrador, se encuentran la de otorgar poder de representación a otros empleados de la empresa, o incluso, a terceros. Pero -

---

(150) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. cit. p.255.

en la práctica, las facultades estatutarias van más allá de lo que en un principio se podría imaginar, puesto que se han aprovechado casi totalmente todas las disposiciones legales susceptibles de aplicarse en la elaboración de las actas constitutivas de las empresas, con el objeto de que sean representadas - en juicio por personas que no tengan que ver con la administración u otras actividades de producción de la empresa. De esta manera se rompe con la barrera interpuesta por la fracción I - del artículo 876 del ordenamiento laboral, la cual dispone que las partes deberán comparecer personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados a la etapa conciliatoria.

En principio, este pensamiento surgido a la vida procesal en la reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, era realmente propicio, para el entendimiento entre las partes. Pero siempre estuvo lejos de su consagración, pues entorpecía la producción y en general las actividades económicas; porque comparecía el Administrador a la Junta, o porque la empresa -- nombraba apoderados en términos del Código Civil, lo que implicaba el desconocimiento de la personalidad, y por no haber comparecido la empresa a la etapa de conciliación, se tenían por contestadas las demandas en sentido afirmativo, salvo que se presentara prueba en contrario. La consecuencia común era que se condenaba a la empresa demandada, al pago de las prestaciones reclamadas por el actor trabajador.

Consideramos que la fracción I del artículo 876 no tuvo otro sentido, quizás y porque las circunstancias de la -- época de la reforma laboral no lo permitían; pero era necesaa-

rio que dicha fracción estableciera de manera definitiva qué funcionario de la empresa demandada quedaba suficientemente facultado para comparecer personalmente, a la etapa conciliatoria. Incluso, y con la autonomía de que goza el derecho del trabajo, bien pudiera la ley laboral contar con una disposición que requiera a la empresa para constituir una "Gerencia de Relaciones Laborales", cuyos integrantes tengan carácter permanente, y sean plenamente reconocidos por los trabajadores. De esta manera quedarían mejor garantizados los derechos de los trabajadores, al mismo tiempo que se le daría mayor énfasis social a la Ley Federal del Trabajo. La ventaja para la empresa sería una más aceptable conciliación y un considerable ahorro por lo que respecta a los salarios caídos.

En este orden de ideas, la fracción I del artículo mencionado tendría la fuerza y apoyo suficientes para señalar expresamente cómo deben comparecer las partes a la etapa conciliatoria.

Sin embargo, no sobrevino reforma procesal alguna. La disposición quedó abierta a diversas interpretaciones, y las empresas vieron en el artículo 11 una opción más para ser representadas, y aunque al principio dicha representación constituyó toda clase de tropiezos a consecuencia de los criterios de las Juntas, dichos tropiezos quedaron respaldados por el amparo en revisión 58/88 resuelto por el Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, que dice:

"AUDIENCIA DE CONCILIACION, COMPARECENCIA PERSO---

NAL DE LAS PARTES A LA.- De conformidad con lo dispuesto por el artículo 876, fracción I de la Ley Federal del Trabajo a la audiencia de conciliación, las partes en el conflicto deben comparecer personalmente, sin abogado patrono, asesores o apoderados y tratándose de personas morales podrá hacerse por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 11 de dicha ley.

Amparo en revisión 58/88. Isaura Cisneros Gómez y Coags. 24 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Morales Ibarra. Secretaria: Margarita Marquez Méndez".(151)

Sostienen el mismo criterio las tesis números 18 y 19, a fojas 327 y 328 del Informe de 1988. Aunque, debemos advertir que tal y como se desprende del artículo 194 de la Ley de Amparo vigente, los demás Tribunales Colegiados incluyendo los que sustentan las tesis mencionadas, pueden o no adoptar dichos criterios. (152)

Sólo de que a la empresa no le conviene enviar a los funcionarios descritos en el artículo 11 de la Ley laboral, esto es, a los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, para que la representen en el juicio laboral. Existen muchas empresas que por la naturaleza

---

(151) Informe Rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1988. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito. Tesis 3. p.980.

(152) NUEVA LEGISLACION DE AMPARO REFORMADA, DOCTRINA, TEXTOS Y JURISPRUDENCIA, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, cuadragesimonovena edición. Porrúa. México. 1988. p.152.

de los bienes o servicios que producen o prestan, respectivamente, no pueden descuidar las funciones de dirección o administración, por tanto, fué necesario insistir en las disposiciones del Código Civil del Distrito Federal y en la Ley General de Sociedades Mercantiles, con el objeto de otorgar poder de representación con las facultades suficientes para que, tanto abogados al servicio de la empresa demandada como terceros distintos de los anteriores, puedan representarla en los juicios de la más diversa índole, incluyendo todas las etapas del juicio laboral.

Y aunque los trabajadores, como parte actora, insistían en desconocer la personalidad de dichos apoderados, -- las Juntas ya no se vieron presionadas para proveer de conformidad con lo solicitado por los trabajadores. Sus criterios -- simplemente los fundamentaron en la resolución (elevada a jurisprudencia por disposición del artículo 192 de la Ley de Amparo) que sobre contradicción de tesis, dictó la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y cuyos renglones hemos transcrito con anterioridad. (Supra p.125).

Tanto trabajadores como patrones así como sus respectivos apoderados, podrán acreditar su personalidad en los términos a que hemos hecho referencia a lo largo de este capítulo. Y el respectivo funcionario de la Junta, hará las anotaciones correspondientes ya sea en el acta de la audiencia en que comparecen las partes o en proveído diverso.

En el caso de que la Junta tenga o no, por accredi-

tada la personalidad de los comparecientes como representantes de las partes, procede el amparo indirecto.

Una vez reconocida la personalidad, el compareciente podrá actuar eficazmente en cualquiera de las etapas que integran el proceso laboral. Podrá conciliar, transigir (con las salvedades que señala la ley), reconocer firmas y documentos, redarguya de falsos a los que se presenten por la contraria, - presente testigos, vea protestar a los de la contraria y los - repregunte y tache, rinda toda clase de pruebas, embargue y pida el remate de los bienes embargados, y de manera general, -- lleve a cabo todos los actos tendientes a lograr las pretensiones y defensas de su representado.

## CAPITULO V

### "CRITERIOS LEGALES SOBRE LA PERSONALIDAD JURIDICA DE LA EMPRESA EN MATERIA LABORAL"

Hemos llegado al último de los capítulos que integran esta tesis, y cuyo tema guarda cierto paralelismo con el derecho que se pretende como último recurso o como última instancia en todo proceso laboral cuya resolución se cree contraria o fuera del derecho.

En efecto, todo recurso o juicio interpuesto en -- contra de determinada resolución jurisdiccional, implica en -- las más de las veces la aplicación de alguno de los criterios de la propia Junta, o incluso, de los Tribunales de Amparo.

Es el caso que sobre el reconocimiento de la personalidad de la empresa, existen diversos criterios hechos valer ante la misma Junta, o en el juicio de amparo ante los Juzgados de Distrito tratándose de amparo indirecto, o ante los Tribunales Colegiados de Circuito en los casos de amparo directo. Corresponde a los siguientes renglones dar a conocer algunos de esos criterios.



1. Comentario.- Los criterios de las autoridades - jurisdiccionales vienen a dar solución, a veces simple, a veces muy compleja, sobre cuestiones surgidas generalmente por - vacíos de la ley, otras por difícil interpretación de la misma y, otras con la firme intención de lograr la economía procesal cuya utilidad permite soportar el exceso de trabajo en los Tri-  
bunales.

Los vacíos de la ley sugieren la creación de crite- rios por parte de las autoridades, pero de esa creación debe-- mos entender no una nueva ley, no llenar esos vacíos con ley - derivada de criterios, puesto que donde la ley no distingue -- las partes no tienen porqué distinguir, ni mucho menos las auto- ridades jurisdiccionales. Estas sólo deben apegarse a las le-- yes debidamente promulgadas y vigentes, con las facultades y restricciones que la propia Constitución General y sus Leyes - Reglamentarias les señalen. Por tanto, los criterios así crea- dos, se limitan a cuestiones de simple trámite, sin contrave-- nir disposición legal alguna, v. gr. el plazo que se les dá a determinadas autoridades para que den contestación a algún in- forme requerido por la autoridad jurisdiccional.

Por otra parte, pueden surgir cuestiones por difi- cil interpretación de la ley, o incluso, por interpretación -- contradictoria entre dos o más autoridades. De estos criterios tenemos a las Tesis Jurisprudenciales de las Salas que inte-- gran a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como el Pleno de la misma y los Tribunales Colegiados de Circuito; sus resoluciones constituyen jurisprudencia siempre que lo resuel-

to en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas - por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce Ministros, si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro Ministros en los casos de jurisprudencia de las - Salas, y por unanimidad de votos de los Magistrados que inte-- gran cada Tribunal Colegiado, si es jurisprudencia de éstos. - También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluci-- den las contradicciones de tesis de las Salas y de Tribunales Colegiados. La obligatoriedad subsiste para los Tribunales de menor jerarquía y que pertenezcan al Poder Judicial de la Fed-- ración. Los Tribunales que no pertenecen a este Poder, como lo son los Tribunales Militares y Judiciales del Orden Común de - los Estados y del Distrito Federal, y Tribunales Administrati-- vos y del Trabajo, Locales o Federales, de igual manera están obligados a observar la jurisprudencia, tal y como lo señala - el Título Cuarto del Libro Primero de la Ley de Amparo.

Cabe señalar que la jurisprudencia se da por medio de criterios reiterados de los Tribunales encargados de crearla para la interpretación o el complemento de normas jurídicas, y que reiteramos, es obligatoria para Tribunales de menor je-- rarquía.

Existen criterios encaminados a lograr cierta eco-- nomía procesal, en lo que respecta a las actividades de los -- Tribunales. En realidad, es la pauta que dió origen a disposi-- ciones legales sustentadas como principios procesales y muy -- característico del derecho procesal mexicano. Podemos señalar como ejemplo la acumulación de juicios.

2. Criterios Adoptados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.- Como Tribunales autónomos, las Juntas tienen a definir sus propios criterios, procurando no rebasar el marco legal permitido.

Tanto las Juntas Federales como las Locales, tienen sus propios criterios para tener por acreditada la personalidad de quien representa a la empresa en el juicio laboral, - principalmente en la audiencia conciliatoria, ya que la ley -- dispone que a esta audiencia las partes deben comparecer personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados. Sin embargo, esta prohibición tiene sus excepciones, y ese es precisamente el margen que permite a las Juntas elaborar libremente sus propios criterios. Se basan en la Ley Federal del Trabajo, el Código Civil del Distrito Federal, y el Código de Comercio junto con la Ley General de Sociedades Mercantiles fundamentalmente. No obstante, algunas Juntas han inclinado sus criterios a las ejecutorias y tesis jurisprudenciales de los Tribunales de Amparo, pues de su lectura podemos advertir lo acertado que resulta su interpretación y aplicación.

Algunas Juntas han optado por reconocer la personalidad de quien comparece en representación de la empresa con - la simple presentación de la escritura constitutiva de la misma, y por supuesto, tenga la calidad de representante con facultades suficientes contenidas en el contrato social. Otras - Juntas exigen, además, la satisfacción del supuesto contenido en el artículo 11 de la Ley laboral, esto es, exigen que exista relación laboral entre el representante del patrón y el tra

bajador.

3. Criterios Adoptados por los Tribunales de Amparo.-- Primeramente debemos señalar que tanto las jurisprudencias como las ejecutorias y las resoluciones que dilucidan la contradicción de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados, -- son los principales criterios adoptados por los Tribunales de Amparo.

Existen diversas modalidades de la representación, sustentada en la jurisprudencia, y en el caso de que ésta sea desconocida por las Juntas, el agraviado puede acudir al juicio de amparo a deducir sus derechos.

El amparo indirecto (se considera indirecto porque las sentencias de los Juzgados de Distrito pueden ser impugnadas por medio del recurso de revisión, ante su superior jerárquico. Permite una segunda instancia para la solución del asunto), procede contra leyes o actos de autoridad, cuya entrada en vigor o aplicación y ejecución, respectivamente, causen a la persona, sus familiares o propiedades, daños o perjuicios de imposible reparación.

Para la materia laboral que nos toca, es oportuno señalar que la persona autorizada por el quejoso para comparecer en juicio, no necesita tener la patente profesional de abogado y podrá oír notificaciones e imponerse de los autos. Tratándose de las personas morales, aún faltando el registro de los poderes generales otorgados por compañías, no es obstáculo

para que el apoderado pueda intentar la acción constitucional. Estas entre otras prerrogativas.

Por lo que toca a la suspensión, y siempre que esta proceda, se puede solicitar en cualquier momento procesal, hasta en tanto no se dicte sentencia, y la caución se determina en base al Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal, por un periodo calculado en seis meses, que es el tiempo estimado en que dura el juicio. Si excede en tiempo, el juez constitucional está facultado para hacer las modificaciones necesarias a la sentencia interlocutoria sobre la suspensión. De igual manera es muy importante y notoria la intervención del Agente del Ministerio Público Federal, quien por ley, tiene el mandato de no sólo vigilar la debida tramitación del juicio, sino también de vigilar que no se archive expediente alguno sin estar definitivamente concluido el asunto de que se trate.

La sentencia del Juez de Distrito sirve para modificar o confirmar las actuaciones de la Junta contra la cual se pide el amparo y protección de la Justicia Federal.

El amparo directo es uni-instancial, y se sigue ante la Suprema Corte de Justicia, cuando ejercita la facultad de atracción, o ante los Tribunales Colegiados de Circuito, en ambos casos, la demanda se interpone por medio de la autoridad responsable. El juicio de amparo directo procede contra sentencias, laudos o cualquier otra resolución que ponga fin al juicio de que se trate, cuando sean contrarios a la ley aplicable

al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales del derecho a falta de ley aplicable, cuando comprendan acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprendan todas, por omisión o negación expresa.

Es la misma autoridad responsable quien decide sobre la suspensión, cuando ésta es solicitada, quedando el Presidente de la Junta sujeto a responsabilidad frente al quejoso si al negar la suspensión se ocasionan daños o perjuicios al agraviado, a menos que el tercero perjudicado otorgue contrafianza.

De las tesis sustentadas por los Tribunales de Amparo, citaremos las de mayor trascendencia:

"PERSONALIDAD. EXAMEN EN CUALQUIER ESTADO DEL JUICIO LABORAL.- Si la Junta al dictar el acuerdo reclamado, materia del juicio de amparo indirecto, estudia de oficio la personalidad de las partes, sin que le sea solicitada por alguna de ellas, obra legalmente, --- puesto que esta cuestión puede ser examinada en cualquier estado del juicio, ya sea a petición de los litigantes o de oficio, por ser la base fundamental -- del procedimiento laboral.

Amparo en revisión 59/1385/88. Distribuidora Industrial Toga, S.A. de C.V. 16 de noviembre de -- 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco Zapata Mayorga. Secretario: Marco Tulio Burgoa Domínguez". (153)

---

(153) Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1988. Tercera Parte. Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Tesis 9. - p.469

"PERSONALIDAD JURIDICA ANTE LAS JUNTAS.- La parte final del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo - de 1931, faculta a los tribunales obreros para tener por acreditada la personalidad de los litigantes, -- sin sujetarse al derecho común, siempre que de los documentos exhibidos, se llegue al conocimiento de que, efectivamente, representan a la parte interesada.

**Nota:**

El artículo 459 citado, corresponde al 693 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

**Quinta Epoca:**

Tomo XXX, Pág.1877. R.184/29. PP.CC. Nacionales - de México. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XXXVII, Pág.966 R.3665/32. Sarmiento Antonio y Coag. 5 votos".(154)

"REPRESENTANTE DEL PATRON, EL GERENTE GENERAL DE UNA SOCIEDAD LO ES.- Es cierto que la representación legal de una sociedad mercantil recae en su administrador o administradores, según se determine en el acta constitutiva, pues así lo establece la Ley General de Sociedades Mercantiles en su artículo 10. Sin embargo, si a la Junta concurre el Gerente General y dicho cargo está dentro de los supuestos que señala el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, resulta que éste sí es representante del patrón y eso es suficiente para que comparezca a la audiencia de conciliación, de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, aunque no sea representante legal de la sociedad para los efectos del artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

Amparo en revisión 12/88. México Travel Plana, S. A. de C.V. 16 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.

---

(154) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis 167. p.149.

Secretario: José G. Orta Méndez". (155)

La tesis transcrita con anterioridad es realmente innovadora, pues justifica la personalidad del Gerente General de la sociedad mercantil, por la tácita relación laboral que - exigen algunas Juntas para comparecer a la audiencia conciliatoria, aún en contravención de lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

"PERSONALIDAD. RECONOCIMIENTO IMPLICITO.- Si por una parte, en la audiencia de conciliación, demanda y -- excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la demandada compareció por conducto de representante - legal manifestando ser falso que el actor había sido despedido por la empleadora poniendo a su disposi--- ción el trabajo, solicitando fijara fecha para la ma terialización de la reinstalación; y, por la otra, - el apoderado del trabajador no obstante que impugnó la personalidad de aquél, expresó de manera cautelara que aceptaba ser reinstalado, se advierte que resulta notoria la contradicción del recurrente, al estar de acuerdo con el ofrecimiento hecho por quien, se-- gún él, carece de personalidad, por lo que se consi- dera que, con ello implícitamente la reconoció, ade- más, que la autoridad responsable ante la aceptación de la reinstalación tuvo por variado la acción y por consiguiente elevó éste concepto al laudo ejecutoria do, sin que esa resolución sea combatida en los con- ceptos de violación.

Amparo en revisión 2831/87. Romualdo Guadalupe Ló pez Alvarado. 19 de febrero de 1988. Unanimidad - de votos. Ponente: Isidro Gutiérrez González. Se- cretaria: María Inocencia González Díaz.

---

(155) Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1988. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Ejecutoria 18. p.486.



Sostiene la misma tesis:

Amparo en revisión 1027/88. Fernando Moya Caloca. 2 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Isidro Gutiérrez González. Secretaria: María Inocencia González Díaz". (156)

A estas tesis igualmente se relaciona la número 15 IMPROCEDENCIA. CONSENTIMIENTO TACITO DEL ACTO RECLAMADO. Del Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1988, Tercera Parte, de los Tribunales Colegiados de Circuito en las páginas 679 y 680.

"PERSONAS MORALES, REPRESENTACION EN JUICIO DE LAS.- La interpretación de los preceptos contenidos en el Capítulo Segundo del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, reformados por el Decreto de 31 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, y que entraron en vigor el 10 de mayo de 1980, deben ser realizadas a la luz del principio fundamental de garantías de audiencia ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo, que lo son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, según lo dispone el artículo 689 del ordenamiento laboral. La comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducta (sic.) de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de la comparecencia de personas que tengan la calidad de patrón en los juicios laborales, el artículo 692 señala en su fracción II que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite. Por su parte, la fracción III del propio precepto establece que cuando la persona que comparezca actúe como apoderado de una persona mo

---

(156) Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1988. Tercera Parte. Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis 20. pp.682 y 683.

ral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial, o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que, quien le otorga el poder, está legalmente autorizado para ello. En la especie, el Director General de Petróleos Mexicanos, mediante escritura pública número 353, confirió a los abogados que comparecieron ante la Junta Especial respectiva de la Federal de Conciliación y Arbitraje, a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y desahogo de pruebas, un poder para representar a la Institución en dichos juicios laborales. Ahora bien, para otorgar dicha escritura pública, el Director General de Petróleos Mexicanos hizo uso de la facultad que le confieren los artículos 10 y 13 de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, que han quedado transcritos anteriormente, y el artículo 13, fracciones I, XIV y XVI del Reglamento respectivo, que contiene disposiciones análogas. En este orden de ideas, los funcionarios a que se refiere dicha escritura, que comparecieron a los juicios laborales como apoderados de Petróleos Mexicanos, sí tienen la legítima representación de la persona moral y en consecuencia las Juntas actuaron conforme a derecho al tener por comprobados los requisitos legales para ostentar la representación de la persona moral demandada en dichos juicios. En consecuencia, debe concluirse que si una persona moral, a través de la persona física u órgano que legalmente sea representante de dicha persona moral, en uso de facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados al servicio de esa persona moral o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos a que se refiere el artículo 692, fracciones II y III, de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia, los actos de dichos representantes obligan a la persona moral representada.

Varios 28/83. Denuncia de contradicción de tesis entre los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Primer Circuito en Materia Laboral, formulada por Antonio del Rosal Romero como representante y apoderado legal de Petróleos Mexicanos. 29 de mayo de 1985. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán --

Roldán". (157)

"APODERADO JURIDICO. INSUFICIENCIA DEL PODER PARA DEMOSTRAR QUE DENTRO DE LA RELACION LABORAL TIENE LA REPRESENTACION DEL PATRON.- El poder general para pleitos y cobranzas con facultades generales y especiales, no es suficiente para tener la representación patronal que requiere la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, pues la interpretación jurídica del vocablo "personalmente" a que alude dicho precepto, debe entenderse en el sentido de que las partes concurren directamente ante la Junta y no por conducto de apoderados y que tratándose de personas morales, éstas podrán hacerlo por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón, conforme a lo dispuesto por el artículo 11 de la citada Ley. Por consiguiente, tal personalidad no faculta para concurrir a la etapa de conciliación, porque el apoderado no tiene dentro de la relación laboral la representación del patrón, sino que es un simple apoderado que no satisface los requisitos a que se refiere la fracción II del artículo 692 de la mencionada Ley.

Amparo en revisión 786/87. Martín Tomás Vargas López. 30 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Morales Ibarra. Secretario: Amado Chinas Fuentes". (158)

"PERSONAS MORALES, REPRESENTACION DE LAS. INTERPRETACION DEL ARTICULO 692, FRACCION III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Si en un testimonio notarial exhibido ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje --

- 
- (157) Anéndice al Semanario Judicial de la Federación. 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis 343. pp.311 y 312.
- (158) Informe rëndido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1988. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del - Décimo Tercer Circuito. Tesis 4. pp.975 y 977.

por quien se ostenta como representante de una persona moral, en la LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Si en un testimonio notarial hizo constar en el propio testimonio a virtud del cual el representante legal de dicha sociedad otorgó a favor del compareciente ante la Junta, poder para representarla en el juicio, -- "facultad expresa para otorgar poderes y revocarlos" (sic.), el precisado testimonio cumple en el caso con lo dispuesto por la fracción III, del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a la comprobación previa de que quien le otorgó el poder al compareciente al juicio está legalmente autorizado para ello; atento a que de la interpretación literal de dicho dispositivo, se desprende que en el caso no exige la exhibición de la escritura constitutiva de la sociedad en que se contengan las facultades para otorgar poderes en favor de terceras personas por parte de su representante legal o que se precise que un tanto o de la propia escritura se haya mandado agregar al apéndice respectivo, ya el caso concreto de una sociedad anónima, el fedatario público lo dispuso por el señalado precepto legal; bastando por tanto, que el fedatario público haya hecho -- constar en el testimonio respectivo, haber tenido a la vista el documento correspondiente.

Amparo en revisión 247/87. Sarafe, S.A. 23 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Julio López Beltrán. Secretario: Héctor Manuel Salvador Pérez". (159)

"AUDIENCIA DE CONCILIACION, COMPARECENCIA PERSONAL - DE LAS PARTES A LA.- De conformidad con lo dispuesto por el artículo 876, fracción I de la Ley Federal del Trabajo a la audiencia de conciliación, las partes en conflicto deben comparecer personalmente, sin

---

(159) Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1988. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito. Tesis 10. p.1067.

abogado, patrono, asesores o apoderados y tratándose de personas morales podrá hacerse por conducto de -- las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 11 de dicha Ley.

Amparo en revisión 58/88. Isaura Cisneros Gómez y Coags. 24 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Morales Ibarra. Secretaria: - Margarita Marquez Méndez". (160)

Sostiene el mismo criterio las tesis número 18 y - 19, páginas 327 y 328 del Informe de 1988.

"PERSONALIDAD, CONTRA LOS ACUERDOS QUE LA TIENEN POR ACREDITADA, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO.- Las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, -- que tienen por acreditada la personalidad de los com- parecientes como representantes de las partes, son - actos que no pueden repararse en el laudo, por lo -- que deben impugnarse en amparo indirecto, de acuerdo a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 19 Pág.27. A.D.4685/69. Olga Barrueta Candia ni. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 44 Pág.37. A.D.1181/72. Luis Rodolfo Suárez Sánchez y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 46 Pág.25. A.D.3200/72. Cándido López Lina-- res. 5 votos.

Vol. 58 Pág.39. A.D.1799/73. Cruz García Bocane-- gra. 5 votos.

---

(160) Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1988. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del - Décimo Tercer Circuito. Tesis 3. p.980.

Vols. 181-186. A.D.1232/73. Sindicato Industrial de trabajadores, Mecánicos, Operadores y Electricistas del Estado de Guerrero. Unanimidad de 4 - votos". (161)

"PERSONALIDAD, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO CONTRA -- LAS RESOLUCIONES QUE TIENEN POR ACREDITADA LA.- Las resoluciones que en la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene por acreditada la personalidad de los -- comparecientes como representantes de las partes, -- son actos que no pueden repararse en el laudo, y en estas condiciones, tales resoluciones deben impugnarse, no al promoverse el juicio de amparo directo contra el propio laudo, sino mediante el amparo indirecto.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 19, Pág. 27. A.D.4685/69. Olga Barrueta Candiari. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 46, Pág. 25. A.D.3200/72. Cándido López Linares. 5 votos.

Vol. 58, Pág. 39. A.D.1799/73. Cruz García Bocanegra. 5 votos.

Vols. 157-162, Pág. 39. A.D.5934/81. Lanitez, S.A. 5 votos.

Vols. 181-186. A.D.2062/83. Carlos Aurelio Sánchez Sepúlveda. Unanimidad de 5 votos". (162)

Los criterios citados, junto con otros tantos incluidos en obras diversas, pueden invocarse ante las mismas -- Juntas, en los escritos de demanda o contestación de la misma y en las comparecencias o promociones en que las partes preten

- 
- (161) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. 1917-1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. Tesis 169. p.150.  
(162) Ibidem. p.151.

dan fundamentar algún hecho o derecho, y que de proceder, la Junta estará obligada a seguir los lineamientos de la tesis in vocada.

Por último, cabe señalar que en oficio girado el 19 de enero de 1990 por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a los Presidentes de las Juntas Especiales que la integran, hizo de su conocimiento la resolución dictada por la Cuarta Sala, en la Contradicción de Tesis 16/83 de fecha 7 de agosto de 1989, publicada en el Informe 1989, Segunda Parte, Volúmen I, Cuarta Sala, página 24; relativa a la comparecencia de las partes a las etapas de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, la que forma jurisprudencia conforme a lo dispuesto en la fracción XIII del artículo 107 Constitucional, y el artículo 197-A de la Ley de Amparo, y que a continuación transcribiremos:

"AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, -- COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA.- Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben de comparecer personalmente al período conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados, ello, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personales, es decir, aquéllos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese período de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y

excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el período de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo -- que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al período de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Contradicción de tesis 16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 7 de agosto de 1989. Unanimitad de 4 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario Carlos Ronzón Sevilla." (163)

El citado criterio viene a resaltar dos momentos diferentes en el proceso laboral: el de avenencia, que es la etapa conciliatoria; y el litigio, que es prácticamente la continuación del proceso cuando no fué posible la conciliación. Fundamentalmente dicho criterio señala la trascendencia de la característica principal de la etapa conciliatoria, y que precisamente la comparecencia personal de las partes a la misma es esa característica, no sólo en el proceso laboral sino en cualquier otro proceso que cuente con una etapa conciliatoria o similar, atento al principio de economía procesal que carac-

---

(163) INFORME RENDIDO A LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. 1989. Segunda Parte. Volúmen I. Cuarta Sala. p.24.



teriza al Derecho Procesal Mexicano, como una posibilidad de dar por terminado el conflicto. Las pláticas conciliatorias directamente entre las partes son un buen margen para lograrlo.

En caso contrario, la tesis mencionada hace alusión al entonces inevitable litigio, en el que ya no es trascendente la comparecencia personal de las partes, pues cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por supuesto, desde la etapa de demanda y excepciones, independientemente de que las partes hayan comparecido o no a la etapa conciliatoria. Consideramos que dicho criterio es correcto por haber quedado atrás la etapa conciliatoria, para lo cual, la fracción VI del artículo 876 de la mencionada ley laboral debe dejar de exigir la comparecencia personal de las partes a la etapa de demanda y excepciones, por no haber concurrido las partes a la conciliación.

## CONCLUSIONES

1. El proceso laboral entraña sencillez en la forma, es flexible por disposición expresa de la ley e inminentemente oral, dada la situación de las partes que intervienen en él, lo que permite que los laudos sean dictados a verdad sabida y en conciencia.
2. En el proceso laboral existe la suplencia de la deficiencia de la demanda, que faculta a la Junta para que al momento de admitir la demanda, y siempre que ésta sea del trabajador, le señale las omisiones a subsanar, en caso de que sea incompleta. Pero debemos entenderla como incompleta en el sentido de que no comprenda todas las prestaciones derivadas de la acción intentada o procedente, de acuerdo con los hechos expuestos por el trabajador.
3. La parte en sentido material es aquélla que se ve afectada en sus intereses por las actuaciones y por la resolución jurisdiccional; la parte en sentido formal es aquélla que actúa en juicio, pero sin que recaigan en ella, en lo personal, los efectos de la sentencia.
4. Las disposiciones que sobre representación señala la Ley Federal del Trabajo, deben ser modificadas para garantizar mayor justicia a las partes en la defensa de sus respectivos derechos.
5. Por los efectos de las normas de trabajo, debemos aceptar

que la empresa tiene personalidad jurídica, y que para su ejercicio la deposita en sus diversos órganos representativos. Esto es lo que requiere de modificaciones en la Ley Federal del Trabajo.

6. El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo consideramos que debe disponer: La empresa o establecimiento serán representadas por las personas que expresamente señale el acta constitutiva de la persona moral. Se tendrán por acreditadas aquéllas personas a quienes los representantes deleguen poder de representación si las facultades estatutarias así lo permiten. En todo caso obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores.
7. En cuanto a las personas físicas, incluyendo al trabajador, la fracción I del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo debe disponer: Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y dos testigos y ratificada ante la Junta.
8. En lo que se refiere a la etapa conciliatoria, la fracción I del artículo 876 del mencionado ordenamiento laboral, debe disponer: Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, y tratándose de personas morales, éstas comparecerán en los términos que al efecto señala esta ley.
9. La fracción VI del artículo 876 de la ley laboral, debe ser abrogado puesto que el apercibimiento de tenerlos por -

inconformes con todo arreglo por no haber concurrido las -- partes a la conciliación, no impide que las mismas lleguen a un arreglo durante la secuela procedimental. Asimismo, la exigencia de presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, resulta prescindible por haber quedado -- atrás la etapa conciliatoria.

10. La teoría de la empresa debe seguir su desarrollo, pues la empresa es una figura que cobra mayor importancia en la actualidad. Es necesario que la doctrina contemporánea desarrolle una clasificación de la empresa subtrayéndola de la simple actividad y considerando en todo momento el criterio que nos señala la Ley Federal del Trabajo para adecuarla a la realidad actual.

11. La autonomía de que goza el derecho del trabajo es lo que nos ha permitido poder hablar de la personalidad jurídica -- de la empresa, criterio inaceptado por otras ramas del derecho.

## BIBLIOGRAFIA

- BAUCHE GARCIA DIEGO, Mario. La Empresa. Segunda edición aumentada y actualizada. Editorial Porrúa. México. 1983.
- BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Séptima -- edición. Editorial Porrúa. México. 1979.
- BLASCO, Benjamín y Rafael Alcázar. Derecho Procesal Laboral. -- Editorial Librería General Zaragoza, España. 1974.
- BRISEÑO SIERRA, Humberto. Derecho Procesal. Volúmen IV. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1970.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Vigésimo Séptima edición. Editorial Porrúa. México. 1990.
- CERVANTES AHUMADA, Raúl. Derecho Mercantil Primer Curso. Editorial Herrero. México. 1975.
- CHIOVENDA, Guiseppi. Principios de Derecho Procesal Civil. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México. --- 1980.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. México. 1990.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México. 1949.
- DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Botas. México. 1952.
- FERGUSON, C.E. Teoría Microeconómica. Editada por el Fondo de

Cultura Económica. México. 1973.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. -  
Vigesimonovena edición. Editorial Porrúa. México.  
1978.

GOLDSCHMIDT, James. Teoría General del Proceso. Editorial La--  
bor. España. 1936.

GOMEZ IARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Editorial Tri---  
llas. México. 1985.

GOMEZ IARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Editada por  
la UNAM. México. 1979.

ITURRASPE, Juan B. La Empresa y el Trabajo. Ediciones DePalma.  
Argentina. 1964.

PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Editado  
por Textos Universitarios. México. 1971.

ROCCO, Alfredo. Principios de Derecho Mercantil. Traducción de  
Joaquín Garrigues. Décima edición. Editora Nacio--  
nal. México. 1981.

SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Tra--  
bajo. Editado por la UNAM. México. 1987.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Proce--  
sal del Trabajo. Editorial Trillas. México. 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Se  
gunda edición actualizada. Porrúa. México. 1973.

## LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, de 1917.  
Octagesimoséptima edición. Editorial Porrúa. México.  
1989.

NUEVA LEGISLACION DE AMPARO REFORMADA, DOCTRINA, TEXTOS Y JURISPRUDENCIA. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Cuadragésimonovena edición. Editorial Porrúa. México. 1988.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, de 1970, reformada. Editorial Trillas. México. 1986.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, de 1928. Quincuagesimosexta edición. México. 1988.

CODIGO DE COMERCIO Y LEYES COMPLEMENTARIAS, de 1887 y otras. -  
Cuadragésimo octava edición. Porrúa. México. 1987.

## OTRAS FUENTES

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. 1917-1985. --  
Séptima Epoca. Quinta Parte. Cuarta Sala.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II. Editorial Heliasta. Argentina. ---  
1979.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo III.  
OMEBA. Argentina. 1968.

COROMINAS, Joan. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua --

Castellana. Editorial Grados. España. 1961.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Tomo II. Editorial Driskill. Argentina. 1979.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Tomo XXIII. Editorial Bibliográfica Argentina. 1967.

INFORME RENDIDO A LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. -  
1988. Tribunales Colegiados de Circuito. Tercera Parte.

INFORME RENDIDO A LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. -  
1989. Segunda Parte. Volúmen I. Cuarta Sala.