

303



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL FACULTAD Y RESPONSABILIDAD
EXCLUSIVA DE UN LICENCIADO EN DERECHO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

EDUARDO MENDOZA ALVAREZ

ASESOR:
LIC. JUVENAL RIOS AVENDAÑO

280011

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO 2000



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN EL PROCEDIMIENTO
LABORAL FACULTAD Y RESPONSABILIDAD EXCLUSIVA DE UN LICENCIADO
EN DERECHO**

INTRODUCCION

CAPITULO I

LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO

	PAGINA
1.- NATURALEZA JURIDICA	1
2 - TRIBUNALES DE TRABAJO EN EL TERRITORIO NACIONAL	6
3.- COMPETENCIA	7
4.- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	9
5.- JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL D.F Y DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS	14
6.- TRIBUNAL FEDERAL DE TRABAJO	24

CAPITULO II

LA DEMANDA LABORAL

1 - PRINCIPIOS GENERALES.	30
2.- ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	38
3 - REQUISITOS DE LA DEMANDA.	44
A) DOCUMENTOS QUE PUEDEN ACOMPAÑAR A LA DEMANDA.	54
4 - SUPLENCIA DE LA QUEJA OBRERA	60

CAPITULO III

**LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN EL PROCEDIMIENTO
LABORAL DEBE ESTAR A CARGO DE UN LICENCIADO EN DERECHO**

I - EL MANDATO JUDICIAL EN EL DERECHO CIVIL.	70
A) CONCEPTO Y GENERALIDADES	70
B) DIVERSOS TIPOS DE MANDATO	81
C) OBLIGACIONES DEL MANDANTE Y MANDATARIO	88

	PAGINA
D) FORMAS DE TERMINACION DEL MANDATO	94
E) REGULACION DEL MANDATO EN EL CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL Y SU APLICACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL	98
2 - LEGITIMACION PROCESAL DE LAS PARTES	101
A) ACTIVA	102
B) PASIVA	102
3.- LA CAPACIDAD Y PERSONALIDAD DE LAS PARTES EN EL PROCESO OBRERO.	107
A) LOS MENORES	110
B) PERSONAS FISICAS	110
C) PERSONAS MORALES	112
D) SINDICATOS	117
E) FORMAS DE ACREDITAR LA PERSONALIDAD	118
4 - LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LOS TRIBUNALES LABORALES	123
A) ANALISIS DE LOS ARTICULOS 692 Y 693 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	128
B) ANTECEDENTES LEGISLATIVOS	133
C) CONSTITUCIONALIDAD	147
D) DEROGACION DE LOS ARTICULOS 692 Y 693 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	149
E) PROPUESTA DE QUE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN EL PROCEDIMIENTO OBRERO ESTE A CARGO DE UN LICENCIADO EN DERECHO.	150
CONCLUSIONES	155
BIBLIOGRAFIA	156

INTRODUCCION

Es de suma importancia e interés para la clase trabajadora mexicana, que la representación legal de la misma, ante los Tribunales Administrativos en Materia Laboral (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Junta Federales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y en los Estados de la República Mexicana) esté a cargo de los Licenciados en Derecho y se destierre de los Tribunales del Trabajo, la representación legal que actualmente, recae en personas que no son pentos en Derecho y que son ampliamente conocidos en nuestro medio como "coyotes".

El avance de la sociedad mexicana, exige terminar con el mediocre criterio de la mal llamada actualmente Revolución Mexicana, en el sentido de que los trabajadores carecen de medios económicos para contratar los servicios de un Licenciado en Derecho y en razón de esta carencia, con fundamento en la ley de la materia, se pueden designar como defensores en un proceso de naturaleza laboral a cualquier persona de su confianza, pues si bien es cierto, que el trabajador al inicio del juicio (consulta, elaboración de la demanda y presentación), no puede exhibir cantidad alguna por concepto de anticipo de honorarios, también es cierto que en la práctica diaria ante los Tribunales de Trabajo, eso no se estila, ya que entre los trabajadores, se pacta o se conviene la prestación de servicios por consignación o a resultados del juicio, es decir, que al terminar el juicio al trabajador se le cobra un porcentaje determinado sobre el monto de los ingresos que se obtenga por laudo o convenio

De ser aceptada la propuesta que se hace en la presente tesis también sería necesario establecer el formato correspondiente, respecto al instrumento a través del cual, se acreditase la representación de los trabajadores ante los Tribunales del Trabajo, ya que en la actualidad, tratándose de las cartas poder, éstas quedan al capricho o parcialidad de los integrantes de dichos Tribunales, respecto a su redacción y para evitar esa parcialidad o capricho, se propone en este trabajo, que se incluya en la Ley Federal del Trabajo, el hecho e que se autorice en la demanda respectiva a un Licenciado en Derecho, para oír y recibir notificaciones, con amplias facultades y responsabilidades inclusive para realizar promociones de trámite, ofrecer pruebas alegatos y celebrar convenios, con la ratificación de éstos últimos por el trabajador.

El tema expuesto, tiene su justificación en el único sentido de respaldar a las clases mas débiles, como en el caso que nos ocupa la obrera, pues en ese orden se llegaría a los fines nobles del derecho, ubicando a los trabajadores dentro del proceso en un plano de igualdad jurídica respecto del patrón, terminando simultáneamente y de manera eficaz con el problema de los pseudoabogados que atentan de manera descomunal e impune, contra los intereses de los trabajadores.

Ahora bien, dentro de los propósitos u objetos de la investigación, se propone la derogación de los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del trabajo y como consecuencia de ello la reforma de los mismos, para efecto de que se autorice como apoderados

judiciales de los trabajadores, únicamente a la persona que tenga título legalmente expedido para ejercer la profesión de abogado, garantizando con ello la equidad en la impartición de la justicia laboral

Dentro del trabajo propuesto, se pretende lograr el equilibrio de la teoría respecto de los casos y problemas concretos que día a día se presentan en los tribunales obreros, para el único objeto de proteger los intereses del trabajador y evitar que éste no se convierta en mercancía que se ofrece al mejor postor en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, que con ello reafirmamos nuestra postura de evitar al máximo que la clase débil se deje en estado indefenso en el proceso laboral

CAPITULO I.

LOS TRIBUNALES DE TRABAJO

1. NATURALEZA JURÍDICA.

Órganos integrados por igual número de representantes obreros y patronales, que, bajo la rectoría del representante gubernamental, constituyen la magistratura del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha delimitado los alcances de las funciones de *conciliación* por un lado y de *arbitraje*, por el otro. Mientras en el primer caso estamos en presencia de una solución voluntaria con elementos inducidos por un tercero (conciliador), quien ha de atenerse a la opinión de las partes para toda convención posible, aunque él formule o proponga los términos del arreglo; en el segundo se persigue que ese tercero resuelva con fuerza vinculante, a través de un laudo (realmente una sentencia), el conflicto sometido a su consideración y juicio.

El tema relativo a la naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje resulta altamente polémico aun en la actualidad. Los investigadores Jorge Carpizo y Héctor Fix-Zamudio han hecho importantes análisis y reflexiones al respecto

El primero distingue dos corrientes en la Asamblea Magna de 1917 de Querétaro. Una, encabezada por el diputado constituyente por Yucatán, Héctor Victoria, quien pretendía para cada Estado un tribunal de arbitraje similar al que

funcionaba en la entidad federativa que representaba, para lo cual proponía que, como se trataba de "verdaderos tribunales ... se hiciera mención expresa de los mismos en el artículo 13 constitucional, excluyéndose de la prohibición de los tribunales especiales" La otra corriente tenía al frente al hombre de la confianza ideológica de Venustiano Carranza: José Natividad Macías. Este se inclinaba por un arbitraje que "incluyese el *escrito de compromiso*" (potestativo), tal como se estilaba en algunos países de la Europa Insular y Continental. Lo cierto, señala Fix-Zamudio, es que la Comisión de Constitución eliminó la alusión al escrito de compromisos, en la versión definitiva de la fracción XXI del artículo 123 constitucional.

El propio Fix-Zamudio no descuida la influencia de las legislaciones del período preconstitucional (las leyes yucatecas de Salvador Alvarado de 14 de mayo y 11 de diciembre de 1915, principalmente) y la existente en países como Inglaterra, Estados Unidos, Francia, Bélgica, Alemania, Austria y Nueva Zelanda, aunque "los constituyentes no tenían una idea precisa de los órganos paritarios que establecieron para la resolución de los conflictos laborales. . ." ⁽¹⁾

Carpizo nos informa del desconcierto que privó entre la doctrina y la jurisprudencia en el período posconstitucional inmediato, pues hasta antes de 1924 no estaban facultadas las juntas para ejecutar coactivamente sus laudos, y el ámbito competencial se circunscribía a los conflictos de naturaleza colectiva. Pero

⁽¹⁾ Fix-Zamudio, Héctor. *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1981. Págs. 9 y 10.

en el señalado año de 1924 se produjeron, por parte de la SCJ, las famosas ejecutorias de *La Corona* y de *la Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A.*, que reconocían en las juntas a “tribunales competentes para conocer y resolver tanto los conflictos colectivos como los individuales, y que. . . no son tribunales especiales que violen el artículo 13 constitucional.

El mismo tratadista hace un repaso de aspectos “que aún no han sido definitivamente resueltos”, y de otros, incontrovertibles ya, bajo la contundencia de diversos análisis jurídicos, algunos ejemplos son: las juntas en México, sin desconocer su origen de tribunales de carácter administrativo, se encuentran encuadradas dentro del poder judicial; las juntas no son tribunales de equidad lisa y llanamente: no tienen carácter transitorio, excepcional, ni sustituyen al legislador: aplican la equidad como lo hace cualquier otro tribunal, no son tribunales de conciencia: razonan su fallo, se puede impugnar y la contextura de éste es la de una sentencia (no un veredicto); la composición tripartita de las juntas es acertada y ha brindado relativa estabilidad en el medio laboral, sin desconocer la naturaleza *sui generis* de los integrantes factoriales “son jueces en los que se encuentran aspectos del carácter que tienen como representantes de las partes” las garantías judiciales en las juntas (medios para asegurar la designación, independencia, remuneración y estabilidad de sus miembros) “dejan mucho que desear”, etc ⁽²⁾

Las juntas de conciliación y arbitraje pueden ser, conforme a la

⁽²⁾ Carpizo, Jorge. *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y arbitraje*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1975. Págs 11 y 12.

competencia derivada de la C: federales o locales; de acuerdo con la función que realizan — ya se ha dicho — son órganos jurisdiccionales. No podemos olvidar, en cuanto al primer punto, que desde 1917 a 1929 —año este último en que se federalizó la facultad de legislar en materia laboral —, las entidades federativas regulan en forma exclusiva las relaciones de trabajo en sus circunscripciones políticas. La intención loable en un auténtico federalismo, provocó un caos legislativo que desembocó en indefinición e inseguridad jurídicas, pero que afortunadamente se resolvió también en la emisión de la primera Ley Federal del Trabajo, la de 1931, ansiado cuerpo normativo unificador.

En la actualidad, aunque la normación del trabajo corresponde al Congreso General, su aplicación es compartida por las autoridades federales y las locales. Así, la competencia a nivel federal se fija por la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional, que enumera, con el auxilio reglamentario del artículo 527 de la LFT, las ramas industriales y el tipo de empresas que corresponden a ese nivel del poder político, por exclusión, los asuntos de naturaleza laboral no comprendidos en esa relación, se encuentran en el ámbito competencial de las autoridades jurisdiccionales locales del trabajo. Debe hacerse la aclaración consistente en que las autoridades de la federación — únicas competentes en principio — serán auxiliadas por las locales en la aplicación de las normas relativas a capacitación y adiestramiento, así como a seguridad e higiene.

En cuanto a los órganos que constituyen la magistratura del trabajo en nuestro país, debe señalarse que existe, con sede en la Ciudad de México, la

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que por razones didácticas o expositivas, podemos denominar “Junta Matriz” de la que dependen las llamadas Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, establecidas fuera de la Capital de la República y dentro de ella, conforme a la distribución de ramas de la industria, materias y jurisdicción territorial, que se les asigne por el Secretario del Trabajo y Prevención Social. Asimismo, en cada capital de entidad federativa existe una Junta Local (“Central”) de Conciliación y Arbitraje de la cual dependen Juntas Especiales que desempeñan tanto las funciones conciliatorias como las de arbitraje, en los renglones industriales materias y territorio asignados por el Gobernador del Estado o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal — en el caso de la sede de los poderes federales —.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es conducida por su respectivo Presidentes cuando se trate de dos o más ramas de actividades o de conflictos colectivos; en los demás casos, salvo las excepciones del artículo 610 de la LFT, dicho funcionario y los Presidentes de las Juntas Especiales serán sustituidos por el auxiliar correspondiente.

Existen Juntas que exclusivamente realizan funciones conciliatorias. En el ámbito federal prácticamente se han eliminado las Juntas de Conciliación y se han sustituido por órganos que conjuntamente realizan las funciones de arbitraje, puesto que aquéllas eran una carga al erario y se caracterizaban por su inoperancia. Las multicitadas “Juntas Matrices”, además de funcionar en Juntas Especiales, sesionan en Pleno.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se componen, amén de su Presidente, del personal jurídico integrado por Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Secretarios generales.

En la designación de los representantes gubernamentales intervienen según el ámbito competencial, desde el Presidente de la República y el Secretario del Trabajo, hasta los Gobernadores de los Estados. Un Presidente de la Junta puede ser designado por un periodo y ratificado en los subsiguientes; los representantes de los trabajadores y de los patrones son designados en convenciones convocadas para ese efecto y generalmente permanecen en la defensa de los intereses sectoriales durante un periodo de seis años.

Si los representantes obreros y patronales incurren en las causas de responsabilidad previstas en la LFT., las sanciones correspondientes se impondrán por el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, integrado en los términos del artículo 674 de la propia LFT.⁽³⁾

2. TRIBUNALES DE TRABAJO EN EL TERRITORIO NACIONAL.

En la exposición de motivos de la ley de 1970, donde aparece sin lugar a dudas el criterio personal de Mario de la Cueva, se dice que "el derecho mexicano del trabajo puede enorgullecerse de haber creado una administración de justicia para los problemas del trabajo con perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y con un hondo sentido democrático". Ello se expresa en la

⁽³⁾ Cfr. Ramírez Reynoso, Braulio. Derecho del Trabajo. Editorial Pac. México, 1986. Págs. 79 y 80

integración de las Juntas con representantes de los puntos de vista e interés de los dos factores de la producción: trabajo y capital y del interés general de la Nación.⁽⁴⁾

3. COMPETENCIA.

En el Diccionario Jurídico Mexicano, Fernando Flores García nos explica lo que debemos entender por competencia:

“En un sentido jurídico general se alude a la idoneidad atribuida a un órgano de autoridad para conocer o llevar a cabo determinadas funciones ó actos jurídicos, recuérdese que el artículo 16 de nuestra Constitución dispone que nadie puede ser molestado sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente”.

“La competencia como concepto específico, obedece a razones prácticas de distribución de la tarea de juzgamiento entre los diversos organismos judiciales”.⁽⁵⁾

Por otra parte, atendiendo a la estructura política del país y a la circunstancia de que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades federales y locales (artículo 523 LFT), se reconocen dos jurisdicciones: una federal y otra local

⁽⁴⁾ Cfr. Buen Lozano, Nestor De. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1996, 9ª Edición Pág 171

⁽⁵⁾ Flores García, Fernando. Diccionario Jurídico Mexicano Editorial Porrúa México 1996 9ª Edición Tomo A-Ch. Págs. 542 y 543.

En el texto original del artículo 123 constitucional no era así. El proemio facultaba tanto al Congreso de la Unión como a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, “fundadas en las necesidades de cada región”, lo que determino, como vimos antes, el establecimiento de sistemas diversos de impartición de justicia laboral. Es a partir de 1927, cuando Plutarco Elías Calles promulga el 17 de septiembre el decreto correspondiente que crea la JFCA con el objeto de conocer de los asuntos de interés federal. Es importante señalar que dicho decreto se expidió sin facultad alguna ya que, fundado en la fracción I del artículo 123 que sólo permitía dictar leyes en materia del trabajo al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados. La circunstancia de que se denominara “decreto” a la disposición respectiva no modificaba su naturaleza material de la ley. La JFCA nació pues, con pecado concebida, dada su evidente inconstitucionalidad. No debe extrañar, entonces, que tenga una vida muy pecadora.

La federación de la materia laboral de 1929 por iniciativa de Emilio Portes Gil, para evitar la promulgación de “leyes ambiguas o contradictorias”, según se expresaba en la exposición de motivos, vino a superar el escollo de inconstitucionalidad que afectaba a la JFCA y al mismo tiempo dejó a los gobiernos estatales la aplicación de la ley al dejar en sus manos la formación de las juntas centrales. No fue mala la solución en la medida que constituyó un freno a la excesiva centralización posible.

Ha habido un intento de federalizar en totalidad la materia laboral,

sustrayendo a los estados la integración de las juntas. El Congreso de la Unión aprobó la enmienda respectiva durante el gobierno del Presidente López Portillo, pero no lo hicieron las Legislaturas de los Estados. Es posible sin embargo, que ese proyecto vuelva a tomar fuerza.⁽⁶⁾

4. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las JFC tienen por objeto actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones y como la JCA en asuntos de menor cuantía. Estos son, en los términos del artículo 600-IV de Ley Federal del Trabajo los juicios en que se reclame el cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salario.

Como lo advierte Trueba Urbina y Trueba Barrera en un comentario al artículo 591 de la LFT y las JFC tienen por objeto "favorecer a los trabajadores para que presenten sus quejas y demandas en sus lugares de trabajo donde no haya Junta Federal de Arbitraje..."⁽⁷⁾

La instancia conciliatoria, anotan los mismos comentaristas, es potestativa "...pero la función jurisdiccional que se le encomienda a las JFC en el caso de la fracción II del precepto, es obligatoria debiéndose tramitar dichos conflictos conforme a los procedimientos especiales que establecen los artículos 782 a 788".

⁽⁶⁾ Cfr. Buen Lozano, Néstor De. Op. Cit. Págs. 171 y 172.

⁽⁷⁾ Trueba Urbina, Alberto y otro. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980. 53ª edición. Editorial Porrúa. S.A. México 1985. Págs.313 a 314.

En principio las JFC deben funcionar permanentemente, con la jurisdicción territorial que les asigne la STPS (artículo 592). Sin embargo, si la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo no amerita el funcionamiento de una junta permanente, funcionará una junta accidental.

Dispone el artículo 593 de la Ley Federal del Trabajo:

Las Juntas Federales de Conciliación Permanente se integrarán con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

Es pertinente anotar que aquí se encuentra un ejemplo entre los muy escasos de la ley, en que la sindicalización obrera otorga algún privilegio.

Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se nombrará, dice el artículo 594, un representante suplente

La integración de las Juntas Accidentales se llevará a cabo "cada vez que sea necesario" (artículo 595).

Los Presidentes de las JFC permanentes o accidentales, deberán cumplir, de acuerdo al artículo 596, los siguientes requisitos:

- I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

- II. Haber terminado la educación secundaria;
- III. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social
- IV. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o patrones;
- V No pertenecer al estado eclesiástico; y
- VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los Presidentes de las JFC accidentales, están sujetos a las mismas exigencias salvo la educación secundaria. Sólo requieren haber concluido la educación obligatoria, esto es, la primaria, de acuerdo al artículo 3º constitucional, fracción VI.

Lo que parece incongruente con esos límites tan escasos de educación es que los candidatos demuestren “conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social”. Pero, a veces, el legislador se da ciertos lujos...

Para los representantes de los trabajadores y de los patrones se exige nacionalidad mexicana, educación obligatoria, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenados por delitos intencionales con pena corporal (artículo 598), lo que los excusa de los conocimientos laborales y de seguridad social.

Constituyen impedimentos para asumir la representación sectorial, cuando se trata de juntas permanentes, el hecho de ejercer la dirección, gerencia o administración de una empresa o la pertenencia a la directiva de un sindicato de

las ramas de industria representadas en las juntas. Si se trata de juntas accidentales la limitación comprende a los mismos funcionarios empresariales y sólo a los miembros de las directivas de los sindicatos afectados (artículo 599).

Es evidente el intento de evitar decisiones parciales que refleja el artículo 599, lo que viene a conformar la tesis que los representantes de los sectores no son, en rigor, “una especie de abogados incrustados en las juntas para hacer valer ante el representante del Gobierno los puntos de vista y los argumentos que pueda favorecer los intereses de sus representados” como piensa De la Cueva.⁽⁶⁾

En el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo se determinan las facultades y obligaciones de las JC permanentes y accidentales. No se establece una separación tajante entre “facultades” y “obligaciones”, ni tampoco se desprende del texto del artículo 1º que permite considerar que se trata de derechos de ejercicio obligado un poco en la línea de los derechos políticos. En rigor la expresión adecuada habría sido la de “funciones” que, en los términos del Diccionario de la Real Academia, en su versión singular, es “Acción y ejercicio de un empleo, facultad u oficio”

Estas funciones pueden clasificarse como sigue:

De conciliación. En virtud de ellas las juntas deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos del trabajo (fracción I) y, de ser procedente aprobar

⁽⁶⁾ Cfr. Cueva, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa. México, 1996 8ª Edición. Tomo II. Pág 538.

los convenios que les sean sometidos por las partes.

De instrucción. Las juntas deben recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la JFCA. El término no podrá exceder de diez días. Al concluir la recepción de las pruebas o habiendo transcurrido el término de diez días, deberán remitir el expediente a la junta especial de la jurisdicción territorial a que estuviere asignada, de haberla y si no, a la JFCA (fracción II).

De tramitación. Estas facultades atienden a dos problemas específicos. En primer término, las JC deben recibir las demandas que les sean presentadas y remitirlas a la junta especial o a la JFCA, en su caso (fracción III) y en segundo lugar, cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias encomendadas por otras juntas federales o locales de conciliación o las federales y locales de conciliación y arbitraje (fracción V).

De arbitraje. Las JFC deben de resolver, en definitiva, los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario (fracción IV).

De denuncia social En una curiosa versión de una función administrativa tutelar, se encarga a la juntas de conciliación la denuncia ante el Ministerio Público cuando un patrón haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores (fracción VI).

Finalmente se indica que tendrán las demás facultades y obligaciones que les señalen las leyes (fracción VIII), fórmula de uso común tan frecuente como inútil.

5. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL D.F. Y DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS.

La ley prevé el establecimiento de una JFCA cuya competencia está determinada, por vía de excepción, en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y de las JLCA que se constituyan en el Distrito Federal y en las diversas entidades federativas, de acuerdo a las decisiones del Jefe de Gobierno del Distrito Federal o de los Gobernadores de los Estados.

Las JLC están sometidas, en primer término, a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y, en segundo lugar a sus reglamentos internos.

El último Reglamento interior de trabajo de la JFCA fue aprobado por el pleno el 30 de enero de 1980 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de febrero del mismo año. Con fecha 7 de noviembre de 1983 el pleno acordó modificaciones diversas que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de abril de 1984. El reglamento de la JLCADF fue aprobado por el pleno el 16 de marzo de 1972 y entró en vigor el 21 de marzo del mismo año.

Si bien el artículo 621 se dice que "las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas", lo que parece significar que se refiere exclusivamente a los estados, en realidad también se

incluye en el mismo concepto, sin rigor constitucional, al Distrito Federal. Allí mismo se indica que deberán conocer los conflictos de trabajo “que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

En cada estado o, inclusive, en el Distrito Federal, si las necesidades del trabajo y el capital lo requieren, se podrán establecer varias juntas de conciliación y arbitraje. Los Gobernadores y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal fijarán el lugar de su residencia y su competencia territorial (artículo 622).

A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se les aplican las mismas disposiciones previstas para la JFCA, con las siguientes salvedades:

- a) Las facultades del Presidente de la República y del titular de la STPS se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal (artículo 623).
- b) El presidente de la JLCADF percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia (artículo 624).

Los Gobernadores de los Estados quedan facultados para instalar la JFC en los municipios o zonas económicas que lo requieran (artículo 601). Sin embargo, no podrán hacerlo en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas juntas de conciliación y arbitraje (artículo 602)

A las JLC les son aplicables las disposiciones relativas a la JFC (artículo 603).

El funcionamiento de la junta puede ser en Pleno o en juntas especiales.

El Pleno lo integran el Presidente de la JFCA y los representantes de los trabajadores y patrones.

Las Juntas especiales se constituyen de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades diversas que determinan la jurisdicción federal.

La ley autoriza (artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo) que se establezcan juntas especiales fuera de la capital de la República "correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne".

Organos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

De conformidad con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, los siguientes:

- El Pleno.
- Las Juntas Especiales
- El Presidente de la Junta.
- Los Presidentes de las Juntas Especiales.
- Los Secretarios Generales de la JFCA.

A su vez el Reglamento de la Junta incorpora los siguientes órganos:

- Secretaría General de Acuerdos.
- Secretaría General de Coordinación Administrativa.
- Secretaría General de Huelgas.
- Secretaría Auxiliar de Huelgas estalladas.
- Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos.
- Secretaría Auxiliar de Amparos.
- Secretaría Auxiliar de Distribución de Diligencias
- Centro de microfilmación.
- Auxiliares.
- Secretarios.
- Personal

Como resultado de la reforma de 7 de noviembre de 1983 se agregaron las siguientes Secretarías

- Secretaría Auxiliar de Información Técnica.
- Secretario Auxiliar de Diligencias dependiente del Secretario General de Acuerdos.
- Secretaría Auxiliar de Evaluación, Programación y Presupuesto.
- Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, Materiales y Servicios.

- Secretaría Auxiliar de Control Procesal y Codificación.

El Pleno.

Las facultades del Pleno de la JFCA aparecen en el artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo, pueden clasificarse de acuerdo a los siguientes:

Normativas. El Pleno es el órgano legislativo (en sentido amplio) de la Junta, ya que le corresponde expedir el reglamento interior (fracción I). Además debe unificar el criterio de las resoluciones de las juntas especiales, cuando estas sustenten tesis contrarias (fracción IV).

De arbitraje. Debe 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 (fracción II).

De revisión. Le toca al Pleno conocer de la revisión de los actos del Presidente de la junta en ejecución de los laudos del pleno (fracción III).

Administrativas. El Pleno debe cuidar que se integren y funcionen debidamente las juntas de conciliación y queda a su cargo girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento. (fracción V).

De información. Debe informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la junta, sugiriendo las medidas convenientes para corregirlas (fracción VI).

La función unificadora de los criterios de las juntas especiales está sujeta a las siguientes reglas:

- a) El pleno se reunirá en sesión especial a la que deberán concurrir, por lo menos, las dos terceras partes del total de sus miembros.
- b) Los Presidentes de las juntas especiales serán citados a la sesión (no dice la ley que deban, necesariamente, asistir) y "tendrán voz informativa".
- c) Las resoluciones, para ser obligatorias para todas las juntas especiales, deberán ser aprobadas, por lo menos, por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que integran el Pleno.
- d) Las mismas resoluciones serán revisables 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 JFCA.
- e) El Pleno publicará el boletín, por lo menos trimestralmente, con el criterio uniformado y los laudos del Pleno o de las juntas especiales que juzgue conveniente (artículo 615).

Las Juntas Especiales.

Las juntas especiales conocen de asuntos relacionados con determinadas ramas de la industria (dieciséis juntas) o bien, conocen de todos los asuntos de competencia federal de naturaleza individual, sin especificación de especialidad cuando se trata de las que se establecen en los estados de la República. Es factible que en un solo estado se asienten dos o más juntas, en

todo caso atendiendo a divisiones municipales de manera que no coincidan territorialmente.

Tratándose de asuntos colectivos las juntas especiales se integrarán con el Presidente de la Junta Federal y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones. (artículo 608)

Las facultades de las juntas especiales están precisadas en el artículo 616 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

De arbitraje. Deben conocer los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas (fracción I) y los asuntos de menor cuantía a que se refiere la fracción IV del artículo 600

De investigación de dependencia económica en caso de muerte de un trabajador por riesgo de trabajo. Las juntas especiales, de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, deben investigar quiénes son los dependientes de los trabajadores fallecidos con motivo de un riesgo de trabajo y, con audiencia de las partes, determinar quien tiene derecho a la indemnización.

De revisión. Le corresponde resolver los recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos. (fracción IV).

De depósito. La ley señala (fracción V) que las juntas especiales deben recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores

de trabajo y una vez decretado el depósito remitir el expediente al archivo.

Aun cuando la ley no lo dice, es claro que esta última responsabilidad se refiere en exclusiva a la juntas especiales estatales. Las que integran la JFCA en la ciudad de México tienen una oficialía de partes común en los términos del artículo 86 del Reglamento.

El Presidente.

El Presidente de la JFCA es nombrado por el Presidente de la República y debe percibir los mismos emolumentos correspondientes a los Ministros de la SCJN. Sin embargo la equiparación no va más allá en virtud de que su nombramiento no sometido a la aprobación de la Cámara de Senadores como dispone el artículo 96 constitucional respecto de los Ministros de la Corte.

Los requisitos que la ley exige (artículo 612) para poder ser nombrado son los siguientes:

- a) Nacionalidad mexicana, ser 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.
- d) Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social.
- e) No pertenecer al estado eclesiástico.

- f) No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal

Las funciones del Presidente se precisan en el artículo 617 y pueden clasificarse como sigue:

Administrativas. Debe de cuidar del orden y de la disciplina del personal de la junta (fracción I).

De representación gubernamental. Preside el Pleno y las juntas especiales cuando éstas deban conocer de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en las juntas (artículo 608) y cuando se trate de asuntos colectivos (artículo 609 – I y artículo 617, fracciones II y III).

De ejecución. Le corresponde la ejecución de los laudos dictados por el Pleno y por las juntas especiales en los asuntos mencionados en el párrafo anterior.

De revisión. Al Presidente le toca revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos, a petición de parte. (fracción V).

De tramitación. Debe cumplimentar los exhortos o turnarlos a los presidentes de las juntas especiales (fracción VI)

De información. En los juicios de amparo promovidos en contra de actos de la junta el Presidente debe rendir los informes previos y justificados requeridos por la Ley de Amparo, tratándose de actos del Pleno o de las juntas

especiales que presida.

Los Presidentes de las Juntas Especiales.

No señala la Ley ni tampoco el Reglamento interior de la JFCA quién nombra a los presidentes especiales. Al establecer las facultades del Titular de la Junta, como vimos en el inciso anterior, lo autoriza para cuidar del orden y de la disciplina, pero nada más. No es más generoso el Reglamento que en materia de nombramiento sólo le permite expedirlos provisionalmente, tratándose del secretario general de acuerdos y demás personal jurídico y administrativo, en los casos de ausencia “entre tanto se hacen nuevos nombramientos” (artículo 17-IV). En cambio indica que el presidente debe “informar periódicamente de los resultados alcanzados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social” (artículo 17 fracción IX), lo que afirma la dependencia administrativa de la Junta respecto de la Secretaría

Es claro, entonces, que la designación de los presidentes de las juntas especiales se hará por la STPS.

Sus facultades son las siguientes (artículo 618 de la Ley Federal del Trabajo).

Administrativas. Deben cuidar el orden y la disciplina del personal de la junta especial (fracción I).

De ejecución. Les corresponde disponer la ejecución de los laudos dictados por la junta especial y conocer y resolver las providencias precautorias

(fracciones II y III)

De revisión. De los actos de ejecución de laudos y providencias cautelares que realicen los actuarios, en todo caso a solicitud de parte.

De tramitación. Cumplimentan los laudos que les transmite el presidente de la junta.

De información. En materia de amparos interpuestos en contra de los laudos y resoluciones dictadas por la junta especial, deben rendir los informes a la autoridad judicial federal (fracción VI). Respecto del funcionamiento de la junta especial, deben comunicar al presidente las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar (fracción VII)

La ley hace referencia, en plural a los secretarios generales (artículo 619). El Reglamento de la Junta Federal menciona las diversas secretarías generales que se enlistaron antes (*supra* N° 3). Las facultades genéricas que les corresponden son, de acuerdo con el artículo 619:

- I. Actuar como Secretario del Pleno;
- II. Cuidar de los archivos de la junta; y
- III. Las demás que les confiera esta ley.

6.- TRIBUNAL FEDERAL DEL TRABAJO.

En los términos del artículo 2° del Reglamento.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, la

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los Conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, y su competencia está determinada por la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

Ya sean de Conciliación o Conciliación y Arbitraje, las Juntas no constituyen por su naturaleza y sus funciones el prototipo de las autoridades laborales que estamos tratando. Si las abordamos dentro de este apartado, el hecho requiere de una aclaración; esto es, que son autoridades laborales, mas no autoridades administrativas laborales. Por el contrario, se trata de autoridades jurisdiccionales; pero tratando de complementar el estudio de las autoridades señaladas por el artículo 523 de la ley, describiremos la naturaleza y funciones de estas Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

Para tratar de la naturaleza de estos tribunales, previamente es necesario señalar que encuentran su fundamentación en la fracción XX del artículo 123, que a la letra dice: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno" Pero esta misma redacción y, como dice De la Cueva "el hecho de que naciera en una época poco propicia para la determinación de sus caracteres, pues los perfiles de las instituciones similares del extranjero aún no se

precisaban”, dificultaron un poco el que se conociera rápidamente su real naturaleza⁽⁹⁾

Fue a partir de esta confusión, como la Suprema Corte de Justicia afirmaba, durante los primeros años de existencia de estos tribunales, que las Juntas únicamente podrían conocer de los conflictos colectivos del trabajo y de los demás conflictos individuales eran materia de otros tribunales judiciales (inclusive Bassols, en su brillante e histórico trabajo sobre la naturaleza de la Junta, también afirmaba dicha limitación de conocimiento para estos organismos). Más tarde, la Suprema Corte de Justicia hubo de cambiar su jurisprudencia y reconocer que las Juntas tenían jurisdicción para conocer todos los conflictos de trabajo.

Al tratar de desentrañar su naturaleza, tenemos que aludir a la clásica división de poderes, para observar con cuál coinciden sus funciones.

Si esta división de poderes se sustenta en el hecho de que existe un poder ejecutivo, uno legislativo y uno judicial, diremos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son ni pueden ser parte del poder legislativo, porque de acuerdo con la Constitución, este poder está integrado únicamente por dos cámaras, la de diputados y la de senadores, lo que de ninguna forma consiente la existencia de órganos independientes

Las Junta de Conciliación y Arbitraje tampoco son ni pueden ser parte del Poder Judicial, pero al estar facultadas para conoce de conflictos jurídicos, tal

⁽⁹⁾ Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1964. Tomo II. Pág 922

ves hubiesen sido encuadradas dentro de aquél. Sin embargo, en tanto aparecen facultades para conocer los conflictos colectivos de naturaleza económica, evidentemente se desbordan los límites reservados al Poder Judicial; de ahí que *no puedan estar contenidas en él.*

Réstanos pensar si ante las dos fórmulas anteriores las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lógica serían una dependencia administrativa del Poder Ejecutivo. Pero no es así en realidad, aunque las Juntas tengan una relación de dependencia del Poder Ejecutivo, ya que a éste le corresponde designar al titular de la misma. También es cierto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen una institución especial ligada al Poder Ejecutivo, pero no le están sujetas jerárquicamente. Además, las Juntas ejercen funciones administrativas, legislativas y jurisdiccionales, dentro de su propio campo de acción.

Ya que hablamos de las atribuciones de una Junta de Conciliación y Arbitraje, diremos algo de sus funciones, que pueden ser dos diferentes:

- a) De creación del derecho
- b) De aplicación del derecho.

Se trata de creación del derecho objetivo, cuando dictan una sentencia colectiva en los conflictos económicos; de aplicación del derecho, cuando dictan laudos en los conflictos jurídicos individuales

Por último, al hablar de la naturaleza, no podemos soslayar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de equidad. Como ya dijimos, nacieron

en la Constitución de 1917 como un reclamo de la clase trabajadora para que la justicia en los conflictos obrero-patronales fuera más realista y se materializara en sus laudos, estableciendo una justicia basada en la equidad tal como la entendía Aristóteles: la justicia del caso concreto, la corrección de la ley en lo que carezca, debido a su universalidad. Como dice De la Cueva: "Los llamados jueces de derecho que nacieron con el Código de Napoleón no supieron jamás de la equidad; las Juntas de Conciliación y Arbitraje, volverán al pensamiento del Estagirita, la justicia obrera debe ser para cada negocio y especialmente humana; son tribunales de equidad que buscan la justicia del caso concreto, más bien que la interpretación abstracta de la ley; el resultado de esta idea se refleja en el procedimiento y en el laudo de las Juntas..."⁽¹⁰⁾

En cuanto a su integración, diremos que la Ley Federal del Trabajo establece un sistema de Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación Arbitraje

Las primera pueden ser Juntas Federales de Conciliación o Juntas Locales de Conciliación. Estas Juntas de Conciliación se integrarán con un representante del Gobierno que será nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y fungirá como presidente; y por un representante de los trabajadores y otro de los patrones, que serán designados conforme a una convocatoria.

De acuerdo con el artículo 603 de la Ley las Juntas Locales de Conciliación

⁽¹⁰⁾ De la Cueva, Mario. OP. CIT. Pág.923

se integrarán de la misma forma que las federales, con la salvedad de que la designación del titular no la efectúa el Secretario del Trabajo, si no el Gobernador del Estado.

En lo que concierne a la integración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, existe una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, que en su conformación observan los mismos principios de representación tripartita del gobierno, trabajadores y patrones, aunque la primera de las mencionada funciones en pleno y en Junta especial, y la segundas, de acuerdo con las necesidades estatales, también tienen Juntas Especiales.

CAPITULO II. LA DEMANDA LABORAL

1.-PRINCIPIOS GENERALES.

Dentro de la variada gama de actos procesales, la demanda ocupa un lugar de señalada preferencia para su estudio por parte de los procesalistas, ya que en ella ven la base de sustentación del proceso, además de que propicia múltiples y variadas consecuencias.

Como una prueba de ese interés que el tema reviste para la doctrina, citaremos algunas definiciones con objeto de que ayuden a precisar sus elementos y efectos

"La demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que éste emita un fallo contra el demandado, nos dice Kisch. Este mismo acontecimiento es descrito por Chiovenda en los siguientes términos: la demanda judicial es el acto mediante el cual una parte comparece, afirmando que una voluntad concreta de la ley le garantiza un bien, declarando querer que esa voluntad sea actuada e invocar a tal fin la autoridad del orden jurisdiccional. Ahora bien, si se requiriese de una exposición más concreta, reduciríamos la anterior idea a los siguientes términos: demanda es la primera petición en que el actor formula pretensiones, solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o protección, solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de

un derecho ⁽¹⁾

Una vez señalado el aspecto conceptual de la demanda, pasemos ahora a mencionar que, desde tiempos remotos, en la historia jurídica se distinguen con claridad seis partes fundamentales en la integración de la demanda. Éstas son **I.** El nombre y domicilio del actor. **II.** El nombre y domicilio del demandado, **III.** La cosa demandada, designándola con toda exactitud, **IV.** Los hechos en que se funde, explicándolos claramente, **V.** El derecho, y **VI.** La petición en términos claros y concretos.

El primer punto, relativo al nombre y domicilio del actor, es un requisito que tiende a establecer con precisión quién será la persona que asuma el papel de actor, a fin de saber si tiene o no capacidad para promover el juicio

Si el actor no concurriera por sí mismo, sino por representante, deberá acompañar el poder que acredite tal representación.

La profesión, estado civil y nacionalidad serán requisitos evidentemente útiles, tanto para determinar la competencia del juez, como para recibir y aclarar con precisión la posición de las partes

El actor tiene, además, la obligación de señalar un domicilio que será la sede para la comunicación que con él establezca el tribunal. En algunos casos, se proporciona el domicilio en que habita el actor, pero en otros se señala el domicilio

⁽¹⁾ Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México. 1977. 3ª. Edición Pag. 127

del despacho del apoderado que lo representa en juicio, porque en el escrito de demanda se ha autorizado al representante par oír las notificaciones correspondientes.

Tan necesario como en el caso del actor, es la designación de la persona del demandado, pues sólo cuando éste se halle perfectamente individualizado, se podrá saber contra quién se ha dirigido la acción. Asimismo, podrá ordenarse su emplazamiento y posteriores notificaciones y, en su momento, condenársele o absolvérsele en el laudo.

La individualización del demandado es necesaria también para determinar su capacidad, así como par establecer la competencia de la Junta que deba conocer del juicio.

También la designación de un domicilio pare el demandado resulta indispensable, al fin de determinar el lugar en que va a fijarse la responsabilidad del demandado. En este aspecto debemos tener presente que él artículo 740 de la Ley, impone cierta liberalidad en la forma en función de tutelaje al trabajador, al establecer:

Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 743 en lo conducente, debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el del centro de trabajo donde presta o prestó

servicios el demandante y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

La demanda debe contener una relación breve pero clara de qué es lo que se pide del demandado. Esto se logra mediante lo que comúnmente se conoce como "relación de hechos", de forma tal que haga comprensible tanto al demandado como a la autoridad correspondiente cuándo, dónde y cómo ocurrió el hecho que generó la demanda. La claridad en esta parte de la demanda es esencial, porque muchas veces ahí se determina la competencia; y porque así, el demandado y el tribunal conocerán el objeto y las pretensiones del actor y sólo así podrán dictarse un laudo congruente con tales pretensiones.

No esta por demás recordar que la vaguedad, el error y la indeterminación de la demanda, pueden en ocasiones originar la pérdida del pleito.

La integración correcta de una demanda requiere una fundamentación en derecho, consistente en la exposición de los apoyos jurídicos en que se citen los artículos que fueron trasgredidos por él demandado, así como aquellos otros que garanticen el derecho del actor al reclamo. Igualmente, han de considerarse los que determinen la vía que deben seguirse durante el proceso, aunque en materia laboral debemos tener siempre muy presente que la falta de formalidad en los escritos es aceptada por nuestra legislación, cuando el artículo 687 establece que no se exigirá forma determinada en las comparecencias, escritos o promociones

en los que las partes deben presentar sus peticiones.

Por último, debe sintetizarse en forma concluyente la petición motivadora de la demanda.

En una de las múltiples acepciones de la voz "demanda" que se incluyen en el Diccionarios de la Real Academia se dice que es la petición que un litigante sustenta en el juicio (Edic. 1992). Admira la sencillez del concepto y al mismo tiempo su falsedad porque no toda petición de un litigante es demanda, al menos en el sentido estrictamente procesal. Sólo tiene ese carácter la que el actor presenta en el inicio del proceso, ejerciendo el derecho de acción.

Mauricio A. Ottolenghi dirá, a su vez, que "demanda es la primera petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando del juez la declaración el reconocimiento o la protección de un derecho", concepto que, al menos desde el punto de vista del derecho procesal del trabajo nuestro no sería suficiente, si se advierte que la demanda se ha convertido en un acto de trato sucesivo, integrada con la petición inicial, los agregados de las juntas de conciliación y arbitraje (artículo. 685 LFT), las aclaraciones del actor y las modificaciones que pueda introducir en la etapa de demanda y excepciones.

Trueba Urbina, más preciso, afirma que "La demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones". Sin embargo, tal vez no tan conforme con su fórmula esquemática agregará, a renglón seguido que "En otros términos, es el acto con el cual afirmando existente una voluntad

concreta de ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca éste al órgano del Estado para que actúe tal voluntad; también es el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pretensión procesal laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado”

Desde otra perspectiva que no deja de ser interesante, Víctor Fairén Guillén, de la Universidad de Valencia (España), dirá sabrosamente que “...todo este cuadro dinámico se desencadena y pone en acción a través de un acto de iniciación; podría decirse, del que levanta el telón del drama y presenta a los *dramatis personae*; este acto es la demanda judicial, la verdadera protagonista del proceso⁽²⁾”

En realidad la demanda es, simplemente, el punto de partida del proceso y, en estricto sentido, el vehículo de las pretensiones que se hacen valer ante la autoridad jurisdiccional, reclamando su intervención, frente a un tercero. Ciertamente se trata, como sostiene Trueba Urbina, de un acto de voluntad. Sin embargo esa voluntad podría estar determinada por un estado de necesidad. No hay que confundirla, en rigor, con la voluntad sagrada de los negocios jurídicos de derecho privado

Fairén Guillén, con rigor frecuente en él, dice que desde el punto de vista procesal caben diversas acepciones de la palabra “demanda”

“1º.- Como un acto de postulación. En tal sentido, es una forma de

⁽²⁾ Cfr. Buen Lozano, Nestor De. Op. Cit. Págs. 323 y 324

hacer valer una pretensión; “el acto procesal por medio del cual se pretende el otorgamiento de la tutela jurídica a través de la sentencia” (Nikisch)”.

“2º.- Como objeto sobre el cual versa el proceso, esto es, como contenido de la pretensión que el actor hace valer a través de la misma demanda. El contenido de esta última se determina por medio del acto de incoación del proceso, y después, a través de los diversos estadios procesales”

3º.-Como acto de incoación del proceso (acto de iniciación). En tal sentido, una nueva demanda promueve un nuevo proceso”⁽³⁾

En esas acepciones se destaca el carácter de acto procesal de la demanda: el más importante de todos que pone en movimiento la maquinaria jurisdiccional. Pero, al mismo tiempo, demanda es lo que se pide, el contenido de la pretensión. Curiosamente podría utilizarse la misma expresión para el instrumento de contestación a la demanda, en el que también se pide, generalmente, el desechamiento de las pretensiones del actor (aunque en el lenguaje habitual de los tribunales mexicanos se pida, incorrectamente, el desechamiento de las “acciones” intentadas). Claro está que en esa segunda acepción la palabra “demanda” pierde un poco su carácter técnico y asume un cierto aire popular.

La acción es, simplemente, el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional. Se trata de un derecho público subjetivo integrado en

⁽³⁾ Autor citado por Buen Lozano, Néstor De. Op. Cit. Pág. 324

el derecho constitucional de petición.

La pretensión, recordemos a Guasp, es "una 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" Esta declaración no puede confundirse, con ser de voluntad, con la que caracteriza a los negocios jurídicos, ya que se trata de una simple voluntad petitoria, insuficiente para crear, por sí misma, derechos y obligaciones. Guasp ha dicho agudamente que la pretensión es, en realidad, "no un derecho, sino un acto: algo que se hace pero no que se tiene..."⁽⁴⁾

La pretensión es, en realidad, el contenido sustancial de la acción. Dirigida esta hacia el Estado, difícilmente en contra del Estado, la pretensión se lanza en cambio en contra de una persona determinada para que conceda lo que se pide

La demanda es, simplemente, un instrumento formal, el vehículo indispensable para hacer valer el derecho de acción y el continente de las pretensiones. Pero tiene, además, un valor histórico: la demanda es sólo la petición inicial, la que pone en movimiento la maquinaria jurisdiccional. No obstante, en el lenguaje de nuestra ley, el concepto es ambivalente: significa el escrito inicial y, además, las pretensiones que posteriormente se hayan podido incorporar a la litis. Así en el artículo 872 LFT se dice que "La demanda se

⁽⁴⁾ Autor citado por Buen Lozano, Nestor De. Op. Cit. Pág. 326

formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demandada expresará los hechos en que funde sus peticiones...” en tanto que en el artículo 878 la fracción II indica que “El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios...” y la fracción III indica que “Expuesta la demanda por el actor. .”, con lo que hace referencia a la ratificación del escrito inicial o a lo que haya resultado de la formulación de nuevas pretensiones.

Es evidente que en el artículo 872 se hace referencia al vehículo en el que se plantea la acción y se encierran las pretensiones en tanto que en el artículo 878 sustancialmente se intenta señalar con la expresión “demanda” las pretensiones hechas valer, tal vez, en diferentes momentos y, en nuestro sistema legal que permite la suplencia inicial de la queja (artículo 685 LFT), por diferentes sujetos.

2.-EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

EL Artículo 123 regula las relaciones de trabajo, en su fracción XX dispone lo siguiente:

“... XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno...”

“La historia de la humanidad puede afirmarse que ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre. El derecho del trabajo nació bajo este signo”.

“El trabajador se halló desarmado frente a la fuerza de los grandes capitales, en su perjuicio laboraba jornadas inhumanas y extenuantes por un salario miserable, sin derecho para exigir prestaciones económicas en caso de enfermedad, invalidez o muerte, en tanto que las mujeres y los niños entraron a engrosar la clase trabajadora, en competencia con el hombre adulto y en peores condiciones que éste y también sin protección alguna”.

“El auge del individualismo, el crecimiento de los grandes capitales y el surgimiento de liberalismo económico, que sostenía la no intervención del Estado en las relaciones entre trabajadores y patrones fueron tres causas que unidas condujeron a un régimen de injusticia, pues los poseedores de los medios de producción imponían a la mayoría de desposeídos, condiciones de trabajo cada día más arbitrarias”.

“El derecho del trabajo apareció en Europa, precisamente como resultado de esa situación, en los últimos años del siglo XIX, afirmando contra el liberalismo todavía imperante, el principio de que es un derecho y un deber del Estado intervenir en las relaciones entre obreros y patrones y proteger a los primeros con leyes que les garanticen un mínimo de bienestar económico, social y cultural”.

“En México, durante la pasada centuria no existió el derecho del trabajo. En su primera mitad siguieron aplicándose las reglamentaciones coloniales: las leyes de Indias, las siete partidas y la novísima recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad social, política y económica de esos primeros años de nuestra vida independiente”.

“El 1º. De julio de 1906, el Partido Liberal que dirigía Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto, valiente y generoso programa a favor de una legislación del trabajo. En él están señalados los derechos que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas. Pero el derecho mexicano del trabajo es obra de la revolución constitucionalista. Fue el grito de libertad de los hombres explotados en fábricas y talleres, militantes en la Revolución, el que originó las primeras leyes del trabajo”.

“El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la jornada de nueve horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios. Posteriormente, el 15 de septiembre de 1914, en San Luis Potosí, el 19 de septiembre del propio año, en Tabasco, y en Jalisco el 7 de octubre, se promulgaron disposiciones que reglamentaban algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales (salario mínimo, jornada de trabajo, trabajo de los menores, etcétera)”

“El 19 de octubre de 1914, el general Cándido Aguilar expidió la Ley del trabajo para el estado de Veracruz, que principalmente fijaba el salario mínimo, la

jornada de trabajo y la protección en caso de riesgos profesionales, y un año después apareció, en esa misma entidad, la primera Ley de Asociaciones Profesionales”.

“En el año de 1915, en el estado de Yucatán, se promulgó una ley de trabajo que reconocía y daba protección a algunos de los principales derechos de los trabajadores”.

“Tales son los antecedentes legislativos y sociales del artículo 123 de la Constitución de 1917”.

“En el seno del Congreso de Querétaro, al discutirse el proyecto del artículo 5º., tuvo lugar uno de los debates más memorables. Entre otros, los diputados Héctor Victoria, obrero yucateco; Heriberto Jara, Froylán C. Manjarrez, Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez intervinieron, defendiendo la tesis de que se consagrara en el texto constitucional, en contra de lo que afirmaba entonces la doctrina jurídica imperante en el resto del mundo, las bases del derecho de los trabajadores. De Manjarrez son estas palabras. “A mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los jurisconsultos... a mí lo que me importa es que dé las garantías suficientes a los trabajadores”. Alfonso Cravioto expresó “El problema de los trabajadores, así de los talleres como de los campos, así de las ciudades como de los surcos, así de los gallardos obreros como de los modestos campesinos, es uno de los más hondos problemas sociales, políticos y económicos de que se debe ocupar la

Constitución, porque la libertad de los hombres está en relación con su situación cultural y con su situación económica”, y el diputado Fernández Martínez dijo, con palabras apasionadas: “...los que hemos estado al lado de esos seres que trabajan, de esos seres que gastan sus energías, que gastan su vida, para alimentar a sus hijos; los que hemos visto esos sufrimientos, esas lágrimas, tenemos la obligación imprescindible de venir aquí, ahora que tenemos la oportunidad, a dictar una ley y a cristalizar en esa ley los anhelos y todas las esperanzas del pueblo mexicano”. Y así merced al esfuerzo creador de aquellos hombres representativos del movimiento revolucionario, surgió la primera declaración constitucional de derechos sociales de la historia universal.

“El artículo elaborado por el Congreso de Querétaro regía sólo para los trabajadores contratados por particulares. Los empleados del Estado no quedaban protegidos por la Constitución”.

“Para suplir tal deficiencia, el Congreso Federal aprobó en 1930, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión; y el 21 de octubre de 1960 se adicionaba el artículo 123 con el apartado B, que contiene los principios rectores de la relación trabajo entre el Estado y los servidores públicos”.

“Conforme se menciona en el comentario al artículo 27, éste y el 123 constituyen las más importantes y progresistas realizaciones sociales de la Revolución Mexicana. El artículo 27 contiene el supremo principio de que la tierra debe de ser de quien la trabaja; en el artículo 123 la directriz fundamental consiste

en impartir la más plena protección al mejor patrimonio del hombre: su trabajo”.

“El artículo 123 establece las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad, al igual que los campesinos, una clase económica débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas. Así, gracias a la valiente decisión de los diputados de 1917 alcanzaron jerarquía constitucional principios que rigen y protegen al trabajo humano, por primera vez en el mundo”.

“Por reforma aparecida en el Diario Oficial de 19 de diciembre de 1978, se declaró el derecho al trabajo. Es decir, que cada persona, dentro de la edad que establece la ley, tiene derecho a trabajar y además, a que su labor sirva para dignificarla como ser humano y con ella contribuya al bienestar social, pues es cierto que sólo a través del trabajo de su hombres y de sus mujeres pueden aspirar los pueblos a tener un nivel decoroso de existencia, y una aceptable calidad en la vida de su habitantes. Al derecho de cada cual a gozar del trabajo y percibir sus beneficios corresponde un deber del Estado y de la sociedad: procurar que esa declaración se cumpla. Por eso el derecho al trabajo es un derecho social más”.

“El artículo 123 vigente comprende dos partes: en la primera (A) se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones. La segunda (B) se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los Poderes

de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos. La ley reglamentaria del inciso A es principalmente la ley Federal del Trabajo; la del B, la ley de los Trabajadores al Servicios del Estado”.

“Las fracciones XX, XXI y XXXI se refieren a las autoridades establecidas para dirimir los conflictos que surjan entre el capital y trabajo, obreros y patronos. Los tribunales de trabajo son distintos e independientes de los del orden común.

Se clasifican en locales y federales y reciben el nombre de Juntas de Conciliación.”⁽⁵⁾

3.-REQUISITOS DE LA DEMANDA.

La LFT es parca en cuanto a determinar los requisitos de la demanda. En realidad se desprenden, de manera general, del articulado procesal, tal como lo hizo notar Trueba Urbina respecto del texto procesal original en la ley de 1970. Pero, además, la ley hace referencia a las demandas en cuanto a establecer las condiciones particulares de cada una de ellas en los procedimientos ordinarios (artículo 872), especial (artículo 893) y económico de la naturaleza colectiva (artículo 903). No obstante, es posible destacar algunas reglas generales que pueden servir de base para una concepción genérica de los requisitos de la

⁽⁵⁾ Rabasa, Emilio O. Y Otra Mexicano: Esta es tu Constitución. Editorial Porrúa. México. 1996. Págs 365, 366,367,368,369, y 372

demanda.⁽⁶⁾

En términos generales, podrían destacarse las siguientes condiciones de las demandas laborales:

- a) Determinación de la junta competente (artículo 700)
- b) Determinación del domicilio del actor (artículo 739)
- c) Determinación del domicilio del demandado (artículo 70, frac. II-C Y 739)
- d) Si se trata de una demanda de trabajador, nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, y en caso de ignorarlo, la precisión "cuando menos" del domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad del patrón (artículo 712)
- e) Designación de un representante común — lo que eventualmente se puede hacer en la demanda o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimientos y admisión de pruebas — siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción (artículo 697)
- f) Determinación de las prestaciones que deriven de las acciones intentadas o procedentes, conforme a los hechos expuestos, lo que supone en rigor, un capítulo de hechos y un capítulo de peticiones (artículo 685). Es evidente que en esa disposición el legislador equivocó

⁽⁶⁾ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1971. Pág 450

el nombre procesal confundiendo la acción con la pretensión.

- g) Solo tratándose de los conflictos colectivos de naturaleza económica, la LFT exige que en la demanda se incluya el “nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad” y que, además, se haga la exposición de los hechos que dieron origen al conflicto y se precisen las pretensiones del promovente, “expresado claramente lo que se pide” (artículo 903).

En términos generales la ley intenta ser generosa con los requisitos de forma al disponer, en el artículo 687 que “En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios”

Si bien la LTF no menciona, como requisito general, que deba precisar el nombre del actor, salvo en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica, no cabe duda que la identificación del actor es indispensable ya que, de otra manera, sería evidente la oscuridad de la demanda que autorizaría a la Junta para exigir, al admitirla, que el actor aclarara las cosas (artículo 873). Podría ocurrir, sin embargo, que la demanda fuere firmada por un apoderado que por descuido olvidare invocar el nombre del actor, pero en esa hipótesis habría de entenderse integrada la demanda con el mandato otorgado por el actor que necesariamente implicaría la precisión del nombre del mandante y su firma, junto a los testigos, en la carta poder (artículo 692-I).

Trueba Urbina, con referencia al texto de la LFT de 1970 (artículos 685 y 753) sostiene que la demanda debe contener los fundamentos legales, criterio que observaba también su predecesora, la LFT de 1931 (artículo 440: "Las partes deberán precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos", criterio discutible, ya que los preceptos citados se refieren sólo a los "fundamentos" sin mencionar que deberán ser "legales". En la reforma de 1980 se omitió, sin embargo, la invocación de los "fundamentos".⁽⁷⁾

Porraz López, más con espíritu práctico que con apego a alguna disposición legal, sostiene que la demanda debe cumplir ciertos requisitos de forma "Separar los hechos de los derechos, y precisar los puntos petitorios; dejar los márgenes de las hojas de la demanda respectiva, a fin de coser dichas hojas y formar el expediente. Generalmente se usan renglones a doble espacio con el fin de que haya mayor claridad y se facilite la lectura, etc., etc."⁽⁸⁾

En la regulación específica de los juicios ordinarios (artículo 872) y económico de naturaleza colectiva (artículo 904-V), se requiere la presentación de copias de la demanda para correr traslado a los demandados. Asimismo, en los conflictos especiales (artículo 893) y colectivo de naturaleza económica (artículo 904 fracciones I y IV) se podrán acompañar las pruebas sin perjuicios del derecho a ofrecerlas en la etapa correspondiente.

⁽⁷⁾ Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. Pág. 450.

⁽⁸⁾ Porraz López, Amando. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1971. Pág. 234

Parecería ocioso tratar el tema de la firma de la demanda. Sin embargo, constituye una cuestión de especialísima importancia dado que la ley es omisa al menos en forma categórica, en la instrumentación de una respuesta concreta.

No existe disposición expresa en la LFT que indique que las demandas deban ser firmadas. Tampoco en la LFT de 1931 ni en la LFT de 1970 antes de la reforma de 1980. Esto no parece ser casual ya que a nadie se le escapa que el trabajador puede ser persona ignorante, incapaz de leer y escribir, por lo que la exigencia de la firma podría constituir un obstáculo infranqueable salvo que se dispusiera, lo que la LFT no hace, de alguna fórmula sustitutiva.

La doctrina señala que la firma no ha constituido un requisito *sine qua non* de las demandas. En un estudio interesante, Gustavo Adolfo Revidatti dice que “No obstante su importancia actual, su aparición es relativamente reciente. En Roma no se firmaban los documentos: ni era costumbre ni necesario” (Cód. Just. VII, 6, 1, 1, Inst. III, 23). La *manufirmatio* consistía en una ceremonia en que leído el documento por su autor o el notario se le colocaba desenrollado y extendido sobre la mesa del escribano y luego de pasar la mano abierta sobre el pergamino en actitud de jurar, pero sin hacerlo, se estampa el nombre, signo o una de tres cruces — una por cada persona de la Santísima Trinidad — por el autor o el notario en su nombre, haciéndolo seguidamente los testigos. Más que un requisito la *manufirmatio* era en sí misma una parte del espectáculo solemne.⁽⁹⁾

⁽⁹⁾ Revidatti, Gustavo Adolfo. Enciclopedia Jurídica Omeda. Editorial Diskill. Buenos Aires, Argentina 1979, Tomo XII. Pág. 290

El problema de la firma de los documentos ha tenido una importancia especial en materia testamentaria. El CCDF contiene diversas disposiciones relativas al testamento público abierto, entre otros, en los que hace referencia general a la firma (artículo 1511) o a la firma entera (artículo 1513) de dos testigos cuando alguno no supiera firmar y a la firma a ruego (artículo 1514), cuando es el propio testador el que no sabe firmar, debiendo asentarla otro cuarto testigo o, en todo caso, uno de los instrumentales (artículo 1515). Con respecto al testamento público cerrado se menciona también la rúbrica (artículo 1522), en el sentido de firma incompleta o, en el lenguaje habitual “media firma”. En el caso del testamento ológrafo, que es escrito de puño y letra por el testador (artículo 1550) y firmado por él (artículo 1551), se dispone que “El testador hará por duplicado su testamento ológrafo e imprimirá en cada ejemplar su huella digital...” (artículo 1553), lo que aporta un nuevo elemento de identificación del autor del documento.

En el levantamiento de las actas de matrimonio se exige igualmente la firma del juez del Registro Civil y de las demás personas que hubieren intervenido si supieren y pudieren hacerlo y, adicionalmente, se imprimirán al margen las huellas digitales de los contrayentes (artículo 103 CCDF).

Quizá la disposición más completa del Código Civil, con respecto a la formalidad de la firma se incluye en materia de contratos. Dispone el artículo 1834:

Cuando se exija la forma escrita para el contrato, los documentos relativos deben ser firmados por todas las personas a las cuales se imponga esa obligación.

Si alguna de ellas no puede o no sabe firmar, lo hará otra a su ruego y en el documento se imprimirá la huella digital del interesado que no firmó.

Ni el CFPC ni el CPCDF exigen que las demandas sean firmadas aunque tampoco mencionan que no tengan que firmarse. Sin mencionar expresamente a la firma, el Federal hace referencia a la suscripción de los documentos privados, entendiendo por tal “la colocación al pie del escritorio, de las palabras que, con respecto al destino del mismo, sean idóneas par identificar a la persona que suscribe” (artículo 204) lo que evidentemente alude a la firma. En el artículo 138 del mismo Código se indica que “podrá pedirse el cotejo de firmas, letras o huellas digitales, siempre que se niegue o que se ponga en duda la autenticidad de un documento privado...” lo que hace patente que la firma o, en su caso, la huella, son instrumentos que otorgan valor al documento en el sentido de responsabilizar a quien lo firma o asienta la huella, de su contenido. Una intención parecida se encuentra en el artículo 202 del CPCDF que condiciona el requerimiento de pago como preliminar del embargo a que previamente se “intime al deudor para que reconozca su firma ante el actuario en el mismo acto. Cuando intimado dos veces rehúse contestar si es o no suya la firma, se tendrá por reconocida”.

La L.A. autoriza la formulación de una demanda por telégrafo, lo que evidentemente excluye cualquier forma de firma aunque impone al demandante la carga de la ratificación “por escrito” dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se hizo la petición por telégrafo (artículo 118) y de no hacerlo así se tendrá

por no interpuesta la demanda (artículo 119).

La LTF alude eventualmente a la firma al referirse a las actuaciones procesales que deberán ser autorizadas por el Secretario. "...lo actuado en las audiencias se hará constar en actas — dice el artículo 721—, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo". En cambio el artículo 872, al mencionar los requisitos de la demanda se limita a ordenar que se formule por escrito, sin hacer referencia alguna a la firma.

En la Revisión Fiscal 69/80, Sociedad Mercantil Metropolitana, S.A., de 19 de enero de 1981, la Segunda Sala de la SCJN, al aludir a las firmas facsimilares que utilizan algunos funcionarios, sostuvo lo siguiente. "De ello se deduce que la firma que a dichos documentos estampe la autoridad, debe ser siempre auténtica, ya que no es sino el signo gráfico con el que, en general, se obligan las personas en todos los actos jurídicos en que se requiere la forma escrita, de tal manera que carece de valor una copia facsimilar, sin la firma auténtica del original del documento en que la autoridad impone un crédito a cargo del causante, por no constar en mandamiento debidamente fundado y motivado".

Un antecedente que podría tener cierto valor por referirse a una cuestión social agraria se encuentra en la Ejecutoria de la misma Segunda Sala de la SCJN, dictada en el Amparo en revisión 3866/80, Comisariado de Bienes Comunales de Santa María de Tejotepec, San Jerónimo Sosola, Estado de Oaxaca, de 26 de marzo de 1981. Allí se dice que "Si el Juez de Distrito requirió al

secretario y al tesorero del comisariado comunal del núcleo de población para que subsanaran la omisión de su firma en la demanda de amparo sin que estos lo hicieran, el propio juez ya no se encontraba obligado, en suplencia de la queja, a reiterar el indicado requerimiento", lo que plantea la duda acerca de si una demanda no firmada, proveniente de un sujeto socialmente tutelado, tiene de todas maneras valor (por ej., para suspender la prescripción) aunque no tenga firma, si ésta se asienta a petición del juez competente.

En sentido absolutamente diverso, esto es, dándole a la falta de firma un valor definitivo, la Cuarta Sala de la SCJN al resolver el Amparo directo 2246/81, José Juan Álvarez García 29 de octubre de 1981, sostuvo que "Si el Juicio de Amparo debe seguirse siempre a instancia de parte agraviada, como lo dispone expresamente la fracción I, del artículo. 107 constitucional, no existiendo la firma en el escrito respectivo, no se aprecia la voluntad del que aparece como promovente; es decir, no hay instancia de parte, consecuentemente los actos que se contienen en él no afectan los intereses jurídicos del que aparece como promovente, lo que genera el sobreseimiento del juicio" (Todas las ejecutorias citadas pueden verse en el Informe de la SCJN correspondiente al año de 1981).

Planiol sostiene, al tratar el tema de las reglas especiales de las pruebas por escrito, que "Actualmente el único elemento que es necesario, de manera general, para la formación de un documento probatorio privado, es la firma del autor del acto, si sólo hay uno, o la de las partes, si el acto tiene diversos autores .. La firma comunica al acto su fuerza probatoria; un escrito sin firma no

puede valer en materia civil, como principio de prueba por escrito"⁽¹⁰⁾

Díaz de Guijarro dirá que la firma es " como el testimonio de la voluntad de la parte; es el sello de la verdad del acto: es la que establece la individualización de las partes" ⁽¹¹⁾

La firma es, de acuerdo a todo lo expuesto, el medio adecuado para imputar a una persona física determinada, el acto de voluntad que se contiene en el respectivo documento. Sin la firma, no se lo podrá atribuir al supuesto autor, la responsabilidad o el mérito de lo allí afirmado. El documento sin firma es un documento sin alma, abstracto, desprendido de toda vinculación a un sujeto específico.

Es claro que no todas las personas saben o pueden firmar. Ante esa hipótesis, se establecen las reglas de la firma a ruego o de la puesta de la huella digital, pero no serán suficientes en sí mismas si no quedan respaldadas por la presencia de una autoridad que confirme que el firmante a ruego, lo hizo precisamente a petición de otro que tuvo noticia, pese a su incapacidad, de lo que se firmaría a su nombre. En ese sentido parecería insuficiente la firma ante testigos y sí necesaria la presencia de un funcionario fedatario. En los mismos términos, el asentar la huella digital en función de la ignorancia obligará a dejar constancia de que el autor de la huella sabía del contenido del documento y, en lo

⁽¹⁰⁾ Planiol, Marcel y otro. Derecho Civil. Editorial Cultura. La Habana, Cuba 1952. Pag. 376

⁽¹¹⁾ Autor citado por Revidatti, Gustavo Adolfo. Op. Cit. Pág. 293

posible, de su alcance.

Es claro que estas condiciones, que habrían de incorporarse al derecho laboral por la vía de los principios generales del derecho a que se refiere el artículo 17 LFT, tendrán que contemplar la intención tuitiva de la disciplina, facilitando los procedimientos de sustitución de la firma. La ratificación del contenido y la firma por ruego o la huella, habrían de hacerse en comparecencia ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, aun cuando la ley no lo disponga así.

En todo caso, si presentada a tiempo la demanda con firma a ruego o huella digital, la ratificación se produce fuera del término de prescripción, de todas maneras deberá valer y entenderse presentada con oportunidad. Por el contrario, una demanda sin firma propia o de terceros o sin huella carecerá en absoluto de valor.

Documentos que pueden acompañar a la demanda.

En términos generales, al escrito de demanda deben acompañarse los documentos comprobatorios de la personalidad, si la promoción inicial se hace por apoderado o por el actor designándolo. Además, dependiendo de la naturaleza del juicio, pueden agregarse las pruebas que se consideren pertinentes, concretamente en los juicios ordinarios (artículo 872) y especiales (artículo 893) y deben acompañarse las que funden sustancialmente la demanda, tratándose de los conflictos económicos de naturaleza colectiva sin perjuicio del derecho para

ofrecer pruebas en el mismo escrito (artículo 904, fracciones de la I a la IV).

En todos los casos deberán presentarse copias de la demanda y en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica, también de los anexos (artículo 904).⁽¹²⁾

Al establecer las reglas de juicio ordinario y específicamente las de la etapa de demanda y excepciones, la fracción II del artículo 878 dispone que “El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios...”

Esas alternativas: ratificación o modificación, particularmente la segunda, constituyen un tema discutible.

En realidad la ratificación es, simplemente, la reproducción de lo dicho en el escrito inicial. Ello puede ser expreso, cuando el actor concurre personalmente o está adecuadamente representado. Puede ser también un efecto de la ley. En el artículo 879 se indica que “Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial”. El problema habrá de surgir si estando presente el actor o su representante, advierten que la junta hizo una ampliación, en los términos del artículo 685. Si el actor están de acuerdo, su ratificación no será del acto propio sino ajeno. Pero puede ocurrir y de hecho no es tan infrecuente, que la Junta se halla equivocado en la interpretación de los hechos y reclame lo que el

⁽¹²⁾ Buen Lozano, Nestor De, OP. Cit. Pág. 331

actor no quiso reclamar, en cuyo caso el actor deberá hacer la manifestación que corresponda y, en lugar de ratificar la parte incorporada por la junta, dejarla sin efecto.

El problema es de mayor amplitud cuando se trata del ejercicio de la facultad de modificar la demanda. ¿Qué debemos entender por modificar?

El Diccionario de la Real Academia (1992) plantea diversas acepciones entre las cuales parecería aplicable la que dice: “Transformar o cambiar una cosa mudando alguno de sus accidentes” lo que obliga a revisar el concepto de “accidente” en el mismo *Diccionario*, donde se dice, entre muchas versiones, que es “Calidad o estado que aparece en alguna cosa, sin que sea parte de su esencia o naturaleza”.

No parecen excesivamente claras las definiciones transcritas ni ayudadoras para una solución, si es que no se quiere entrar al complicado problema filosófico que puede implicar el desentrañar los conceptos de naturaleza y esencia alrededor de una cosa tan concreta como la demanda. Y este no es, por otra parte, el lugar adecuado para esas tareas trascendentales.

Eliminando obstáculos y un poco en la línea de interpretación que resulta de esa integración sucesiva de la demanda (escrito o comparecencia inicial, subsanación por la junta y subsanación por el actor trabajador en el término de tres días o en la etapa de demanda y excepciones), parecería que el actor podría incorporar nuevas prestaciones a las pretensiones intentadas, y ejercer

nuevas pretensiones derivadas de los hechos narrados antes o, inclusive, optar por una pretensión par evitar contradicciones con otra, también hecha valer. Habría el riesgo de la prescripción, pero ello sería secundario.

El problema sustancial se plantea, sin embargo, si el actor altera el sentido de los hechos, desvirtuándolos, para introducir otros que contradigan los que originalmente narró, v. gr, invocando que no fue despedido, como había dicho originalmente, sino que rescindió el contrato: despido indirecto, por conductas indebidas del empleador y, de paso, cambiando los términos de la pretensión primeramente ejercida.

Si por esencia de la demanda se entiende el hecho mismo de ejercer la acción para poner en movimiento el aparato jurisdiccional, y por accidente la invocación de los hechos y el ejercicio de determinadas pretensiones, parecería que modificar implica el derecho a cambiar todo menos la acción, entendida en su acepción de derecho subjetivo público. Una demanda no puede carecer de pretensiones pero sí de determinadas pretensiones. En el primer concepto la pretensión también sería esencial. En el segundo, meramente accidental.

Por otra parte: ¿Cuál puede ser el objetivo de permitir al trabajador actor modificar su demanda?

En realidad ese facultamiento juega con el principio de sencillez del proceso previsto en el primer párrafo del artículo 685 y en cierto modo, en el artículo 687. Se trata, en alguna medida, de una especie de ámbito de libertad que

hace juego con la exigencia de que las juntas resuelvan en conciencia, sin sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas (artículo 841)

Lo que ocurre es que, llevando las cosas al extremo, una contradicción absoluta entre la demanda original y la modificada habría de implicar una especie de nulidad de todo lo actuado a partir de la primera. En cierto modo sería equivalente a un desistimiento y a un demandar de nuevo. Yo no creo que sea imposible, sin perjuicios de los efectos notables que tal conducta procesal tendría para el actor, entre ellos no sólo la posible prescripción de las nuevas pretensiones, sino la cancelación de cualquier providencia cautelar relacionada con lo dicho antes y, lo que es más grave, la contradicción en lo dicho por el trabajador actor en las dos oportunidades lo que, por lo menos, haría difícilmente creíbles ambas versiones.

Obviamente no se tratan aquí los problemas que derivan de la exigencia de la ley (artículo 878-III) en el sentido de que el demandado conteste de inmediato la demanda, ratificada o modificada y que, inclusive, ofrezca a continuación sus pruebas, a pesar de no haber sido emplazado con los términos necesarios, de esa nueva demanda. Lo haremos después, al estudiar en particular las reglas del juicio ordinario ⁽¹³⁾

En dos disposiciones, por cierto muy separadas una de la otra, la LFT dispone cuáles son los efectos de la presentación de las demandas. En el artículo

⁽¹³⁾ Cfr. Bermúdez Cisneros, Miguel. Op. Cit. Pág. 128

521 se indica que "La prescripción se interrumpe: I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de notificación. No es obstáculo para la interrupción que la junta sea incompetente". A su vez, el artículo 712, que en su parte inicial alude a la posibilidad de que el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, en cuyo caso deberá precisar el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar de trabajo y la actividad del patrón, en el segundo párrafo indica que "La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador".

Para otros efectos, la presentación de la demanda establece una prioridad en el tiempo en favor de la más antigua, cuando se trata de problemas de acumulación (artículo 769-I).

Aunque la ley laboral no lo dice expresamente, la presentación de la demanda señala el principio de la instancia, lo que obliga a la autoridad jurisdiccional, como contrapartida del derecho de acción, a dictar acuerdo de admisión y si fuere preciso, a señalar los defectos de la demanda para que el actor, si es trabajador, los corrija, notificando a las partes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia (artículo 873), a cuyo efecto deberá entregarse al demandado copia cotejada de la demanda, con los apercibimientos de ley.⁽¹⁴⁾

⁽¹⁴⁾ Buen Lozano, Nestor De. Op. Cit. Pág. 337.

4.- LA SUPLENCIA DE LA QUEJA OBRERA.

En la reforma procesal de 1980 las más de las críticas, incluyendo las mías se lanzaron en contra de una institución novedosa y sorprendente: la suplencia de la queja a cargo de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, prevista en el segundo párrafo del artículo 685 LFT.

Conviene, para efectos de mayor claridad, repetir aquí su texto.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos, expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.⁽¹⁵⁾

Varias cuestiones surgen de la lectura del texto. La hipótesis principal en que se apoya se refiere, evidentemente, a la insuficiencia de una demanda que no comprende todas las prestaciones que de acuerdo con la ley derive de la acción intentada. Pero enseguida surge una segunda cuestión: la demanda también puede ser incompleta porque de los hechos narrados por el trabajador se advierte que pudo ejercer otra "acción" procedente, de acuerdo a la discutible

⁽¹⁵⁾ Buen Lozano, Néstor De. La Reforma del Proceso Laboral. Editorial Porrúa. México 1983 2ª Edición Pág. 27.

terminología en uso. En ese caso, la Junta derivará de los hechos la nueva acción, incorporándola a la demanda, obviamente con el cúmulo de prestaciones que de esa "acción" deriven.

Ya hemos dicho antes que nuestros legisladores siguen aferrados a la concepción "sustantiva" de la acción, olvidando que es un simple derecho subjetivo público frente a la maquinaria jurisdiccional. No insistiremos sobre ello pero sí sobre los demás aspectos de la cuestión.

En primer término el concepto de "demanda incompleta". Parecería, de acuerdo al artículo. 685 que la condición de totalidad estaría dada por el hecho de la absoluta armonía entre los hechos narrados, que de esa manera son una especie de columna vertebral de la demanda, y las consecuencias jurídicas que pueden derivar de esos hechos. Así, si de la demanda se desprende que el trabajador laboraba diez horas diarias, sólo se entenderá completa la demanda si se reclama el pago de dos horas extras diarias, suponiendo una jornada diurna. En el mismo sentido, si el trabajador invoca haber sido despedido y reclama el pago de la indemnización constitucional y nada más, deberá entenderse que le faltan las prestaciones de salarios caídos y de prima de antigüedad. En el primer caso, de los hechos se desprende una pretensión (acción en el lenguaje de la ley) que no fue ejercida. En el segundo, sobre una pretensión hecha valer habría que agregar las prestaciones que deben integrarla.

Una segunda cuestión, complementaria, resulta que en lugar de ser

incompleta la demanda sea "obscura o vaga", en cuyo caso la Junta, actuando de acuerdo a lo previsto en el artículo 873, deberá señalar al actor, si es el trabajador, que ha notado alguna irregularidad o, inclusive, que ha advertido el ejercicio de "acciones contradictorias", requiriéndolo para que subsane el error o aclare las obscuridades o vaguedades dentro de un término de tres días.

Es pertinente anotar que el legislador, con buen juicio tutelar, le da una segunda oportunidad al actor que no hace caso de la advertencia. En la etapa de demanda y excepciones, si el actor "no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento" (artículo 878-II)

El tema de la suplencia de la queja, que no es nuevo en nuestro sistema jurídico, despierta siempre inquietudes, sobre todo para quienes sustentando una tesis de igualdad de las partes en el proceso, estiman inconveniente que la autoridad juzgadora pueda ser, de alguna manera, parcial, ayudando al débil y rompiendo, de esa manera, con el principio de paridad procesal.

A pesar de que en la Exposición de Motivos de la reforma procesal de 1980 se insistió en la conservación del principio de igualdad, en rigor no hay tal, a no ser que se sustente la tesis de que se trata de un simple desplazamiento de la igualdad que, inexistente en los comienzos del proceso, se logra al final, antes del

laudo, con la suplencia de la queja, la advertencia par subsanar errores y la nueva distribución de la carga de la prueba (artículo 784). No dejan de ser quimeras ya que, lo evidente, es el trato desigual a las partes por el legislador, sin duda alguna con absoluta razón social.

La suplencia se da en la LA en materia penal, agraria y laboral, en términos generales y en otras materias “cuando se advierta que ha habido en contra del quejoso o del particular recurrente una violación manifiesta de la ley que lo haya dejado sin defensa” (artículo 76 bis. VI), en la inteligencia de que en materia laboral la suplencia solo se aplicará a favor del trabajador (frac. IV) Es interesante anotar, sin embargo, que esa facultad la ejercerá la autoridad federal que resuelva el amparo, al dictar la sentencia supliendo “la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, así como la de los agravios formulados en los recursos que esta ley establece...” (artículo 76 bis LA).

La novedad de la reforma de 1980 consiste, entonces, en la ubicación de la suplencia, ya que se traslada de la sentencia (laudo, de ser juicio laboral), a la demanda misma, integrando una voluntad procesal que se supone complementa la que, por ignorancia presunta, no pudo formular cabalmente el trabajador. No obstante la facultad de subsanar no es absoluta: las juntas deben fundarse en los hechos narrados por el trabajador.

Francisco Ross Gámez, un buen laborista de la provincia mexicana, ha sustentado su crítica a la tutela que marca el segundo párrafo del artículo 685, por

una parte, en que “desvirtúa por completo la naturaleza y el concepto moderno de la acción que considera un derecho autónomo subjetivo, de orden público y de carácter eminentemente potestativo, que se dirige al estado para provocar la prestación de la actividad jurisdiccional, ante la facultad y más que facultad obligación de parte de la autoridad de ejercitar acciones sean definitivas o complementarias a nombre del trabajador” y además porque “No está por demás afirmar que en este caso se rompe con el principio de paridad procesal entendida como las mismas oportunidades de acciones y defensas para las partes”⁽¹⁶⁾

A su vez Francisco Ramírez Fonseca, más rotundo, señalará que “La discriminación de que se hace objeto al patrón, con respecto al trabajador, conculca de manera evidente la garantía de igualdad consagrada en el artículo 1º de la Constitución”. Después agregará que el segundo párrafo del artículo 685 desborda la obligación de juzgar que tienen las juntas de Conciliación y Arbitraje y las convierte en juez y parte. “Siendo esto así, el artículo que comentamos es atentatorio de las garantías individuales consignadas en el artículo 17 y de las garantías sociales consagradas en la fracción XX del apartado “A” del artículo 123 constitucional”⁽¹⁷⁾

No nos parece convincente, al menos totalmente, los argumentos de Ross Gámez y Ramírez Fonseca. La suplencia de la queja no invalida la condición

⁽¹⁶⁾ Ross Gámez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cárdenas. México 1986. Pág. 300 y 301.

⁽¹⁷⁾ Ramírez Fonseca, Francisco. Anticonstitucionalidad y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Editorial Pac. México 1980. Págs. 32 y 33

potestativa de la acción, ya que subsiste en plenitud el principio dispositivo (artículo 685: El proceso del derecho del trabajo... se iniciará a instancia de parte ...) independientemente de la complementación de la demanda por la autoridad. Por otra parte es, por lo menos, discutible, que el artículo 1º Constitucional exprese un principio de igualdad absoluta al señalar que "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución ." ya que la propia Constitución, además de las garantías individuales que podrían fundar esa igualdad, contiene las sociales que parten del supuesto contrario. En rigor, el artículo. 1º debe entenderse en el sentido de que no puede haber discriminación en el otorgamiento de las garantías pero no considerando que las garantías son las mismas para todos los habitantes.

No obstante, sí estimo que la disposición novedosa del segundo párrafo del artículo 685 es más que discutible, por razones técnicas más allá de las razones sociales que hoy comparto, con mayor entusiasmo que en 1980. Y quizá, citándome a mí mismo, con palabras que escribí en 1980 puedo expresar mis puntos de vista:

A mí me parece, a propósito de lo primero que la nueva ley, en este segundo párrafo, viola al inciso XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional que faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para "decidir los conflictos" pero en modo alguno para ayudar a una de las partes o específicamente a la parte trabajadora. No cabría invocar que el artículo 123 es un mínimo a favor de los trabajadores, porque las facultades de los organismos del Estado tienen que ser

específicas. Sólo pueden hacer aquellos para lo que fueron constituidos. A esta consideración habría que agregar la ya expuesta: no es congruente que juzgue quien haya decidido sobre las acciones a seguir⁽¹⁸⁾

Hoy ratificaría la primera parte del párrafo anterior pero no la última. Sigo creyendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden hacer otra cosa que decidir los conflictos sin que la Constitución las capacite a ejercer la función tutelar que la ley les atribuye ahora. En ese sentido aún está vigente mi propuesta, en el mismo artículo que antes cito, a efectos de atribuir la función tutelar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que desempeñaría una actividad semejante a la del Ministerio Público en asuntos, v. gr., de menores. Ya no creo, sin embargo, que el ejercicio de la tutela convierta a las juntas en juez y parte. En la complementación de la demanda la junta se limita a integrar la reclamación sobre la base de los hechos invocados, pero no los da por ciertos, o a incorporar a la pretensión hecha valer, las prestaciones que corresponde, pero sin prejuzgar sobre su procedencia. Pero, inclusive, esa función tutelar puede ser riesgosa para el trabajador. Si la Junta considera la demanda vaga y oscura y pide se subsane y el trabajador no lo hace por cualquier razón (v. gr., ausencia en la etapa de demanda y excepciones sin adecuada representación), de hecho la junta estará resolviendo ya sobre la improcedencia de lo reclamado en esa forma.

Un tema adicional que el mismo Ross Gámez plantea es el de la

⁽¹⁸⁾ Buen Lozano, Nestor De. Op. Cit. Pág. 29.

omisión de la Junta en ampliar la demanda, no obstante el tono imperativo del artículo 685 (".. la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta..."). Para Ross Gámez, en ese supuesto, la junta no podrá condenar "dando que la sentencia de condena requiere por consiguiente en forma necesaria, el ejercicio de una acción de la misma naturaleza". Y, agrega pesimista (poniendo de manifiesto su ubicación profesional en uno de los lados de la relación laboral) que "en estos supuesto procederá irremediamente el juicio de garantías por parte del trabajador, lo que en última instancia y en forma hasta cierto punto paradójica e incomprensible, va a propiciar que la parte patronal se convierta en coadyuvante de la parte actora que atenta contra sus intereses en juicio"⁽¹⁹⁾

No es todo claro Ross Gámez, aunque tenga razón. El problema gira alrededor de la oportunidad de reclamar la violación del deber de subsanar la demanda que se impone a las Juntas. Es evidente que el derecho de hacerlo corresponde al actor trabajador. Pero también es claro que el supuesto para la integración adecuada de la demanda es la incapacidad del trabajador, social y no jurídica, para hacerlo en forma adecuada. Él ignora que la hizo mal y la omisión de la junta lo mantiene en el error. ¿Podría aceptarse que corre en su contra el término de quince días que para la interposición del amparo, que sería indirecto por ser acto no reparable en el laudo, fija el artículo. 21 de la LA?

El artículo 21 podría dar, hasta cierto punto, una solución: el plazo no

⁽¹⁹⁾ Cfr, Ross Gámez, Francisco. Op. Cit. Pág. 301.

corre sino hasta el momento en que el quejoso “se hubiese ostentado sabedor de los mismos” (actos que se reclamen, en el caso, la omisión en la subsanación de la demanda). De ser así, no correría en contra del trabajador plazo alguno, dejando abierta permanentemente la posibilidad de intentar el amparo. Aquí se explica la lamentación de Ross Gámez: el patrón, si está consciente del problema, se interesará en que quede constancia de ello para que el actor no pueda invocar después ignorancia. Porque sería posible que ante un resultado negativo del juicio, con mejor asesoramiento el actor reclamara, al final del proceso, la omisión de la junta, volviendo a empezar el juicio respecto de las pretensiones y prestaciones que no se hicieron valer antes. Y nadie dudaría que también serían reclamables, en términos generales, nuevos salarios caídos.

Esa posibilidad de reclamación ¿quedaría rota por el principio de cosa juzgada?

En mi opinión el trabajador, ignorante ante el laudo como lo fue desde la demanda, no tendría por qué cambiar de actitud. Pero en la hipótesis de que le fuera contrario el resultado, sin de alguna manera intentase un amparo sin invocar aquella violación de origen, correspondería subsanar la omisión al TCC en ejercicio del deber de suplencia de la queja a que antes hicimos referencia. Claro está que también el TCC podría ser omiso, pero esa omisión ya no sería remediable por la vía de amparo y la resolución devendría definitiva.⁽²⁰⁾

⁽²⁰⁾ Buen Lozano, Nestor De. Op. Cit. Pág. 336

El problema se complicaría aún más si el laudo favoreciese al actor trabajador. En el amparo promovido por el patrón no cabría suplencia alguna por no haber queja del trabajador, aunque el tribunal federal estuviere consciente de la omisión de la junta.

CAPITULO III.

LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN EL PROCEDIMIENTO DEBE ESTAR A CARGO DE UN LICENCIADO EN DERECHO.

1.-EL MANDATO JUDICIAL EN EL DERECHO CIVIL.

A) Conceptos Generales.

El contrato de mandato nace de la figura romana "*mandatum*", contrato consensual por medio del que una persona prometía ejecutar gratuitamente una comisión que le había conferido otra persona. Esto se daba de manera tácita o expresa y así confería derechos y obligaciones a ambas partes.

De este modo la *actio mandati directa* daba al mandante el derecho de pedir el cumplimiento del encargo y la *actio mandati contraria* daba al mandatario derecho de pedir el reembolso de los gastos (se daba en caso de aceptación tácita).

Pero generalmente el mandante debía pagar los gastos erogados por el mandatario y así este mismo no podía pedir remuneración ya que como se dijo, este contrato era esencialmente gratuito. Si no se efectuaba de tal modo para el jurista romano era sólo una *locatio conductio*.

Este contrato no tenía la característica de representativo (como actualmente)

La *locatio conductio* romana no tiene un exacto equivalente en el derecho moderno, pero equivale a diversos contratos: arrendamiento (*locatio conductio operarum*); la aparcería la *locatio conductio aparce*)

Se distinguían dos clases de mandatos en el Derecho Romano Clásico:

Mandatum (obra por cuenta ajena pero en nombre propio) y

Procura (obrar por cuenta ajena y en nombre ajeno)

Pero hacia la época justiniana más exactamente en el Derecho Romano Helénico la evolución de la figura permite identificar dos conceptos: El poder de representación y el mandato; esto consistió en aceptar que el poder de representación podía nacer de un mandato. Pero el mandato no dejaba de tener unas propias características y su rasgo distintivo que era la representación directa o sea el obrar por cuenta y nombre ajeno.⁽¹⁾

Eugene Petit, respecto al mandato nos explica lo siguiente:

“La palabra *mandare* deriva de *manum-dare* in *manum dare*, que en el vulgar latín es confiar una cosa a alguien, autorizar, *Mandatum* es una creación de la literatura jurídica actual”.⁽²⁾

El mandatario tenía la obligación de realizar lo que se le encomendaba, de una manera estricta ya que en caso de que el mandatario se excediera en lo

⁽¹⁾ Muñoz, Luis. Derecho Civil Mexicano. Tomo III. Edit. Modelo. México, 1971. Pág. 393

⁽²⁾ Petit, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano. Editora Nacional. México, 1959. Pág.73.

que se le había comisionado se consideraba que él y no el mandante había hecho el negocio.

Justiniano toma en cuenta que lo que se excede corre por cuenta del mandatario.

Esto se deduce de que si el mandatario va a realizar un negocio lo va a hacer bien, sino mejor no lo hace.

Porque debe realizar con toda entrega lo que está haciendo, esto en los romanos es muy frecuente, y realmente por esto llegaron a tener una estructura jurídica bien organizada y desarrollada para su tiempo. Era el perfeccionamiento que tanto los Romanos como los Griegos perseguían y que los hizo ser grandes.

En la actualidad es muy común unificar los conceptos de mandato y representación jurídica. Los romanos diferenciaban claramente estos dos términos, para ellos el mandatario obraba por cuenta propia

Puede desprenderse de este modo que el mandatario respondía del dolo, culpa grave y leve (casos que son en consecuencia de algún acto mal efectuado por parte del mandatario que es el responsable de que todo llegue a buen término)

En cuanto a las obligaciones que tenía el mandatario con respecto del mandante existía la sanción mediante la *actio mandati directa* o sea que el mandante debía indemnizar los gastos, daños y perjuicios que al realizarse la ejecución del mandato causare el mandatario.

Existía también la *actio mandati contraria* o sea que los resultados negativos de la operación realizada por el mandatario caen en su patrimonio y no en el del mandante

El mandato en casos especiales:

1.- El *mandatum post mortem*: se realizaba en interés del heredero pero violaba la regla de que el mandato terminaba con la muerte del mandante o del mandatario (Esto sólo se dio en la época justiniana, posteriormente no tuvo validez este mandato).

2.- El mandato remunerado: no es menester de explicación.

3.- El mandato en interés del mandatario: equivale a un consejo.

4.- *Mandatum pecuniae*: suerte los efectos de la fianza. Se aplicaba en los casos en los que el mandante por medio del mandatario prestaba una suma de dinero a un tercero. Esto no se consideraba de estricto derecho sino de buena fe

Para el Derecho Romano el mandato terminaba:

1.- Por mutuo consentimiento.

2 - Por cumplimiento del contrato

3 - Por no poder cumplirse el contrato.

4.- Por renuncia o por revocación.

5.- Por muerte del mandatario o del mandante.

6.- Por una condición resolutoria, o por el vencimiento del término

Después del estudio del mandato en el Derecho Romano, ahora continuamos con el Derecho contemporáneo, expresamente en nuestra legislación mexicana; en el Código Civil, artículo 2546 define al mandato como "...Un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga".

Para el análisis de este precepto se dan varias consecuencias: La primera es que el mandato es por regla general sin representación, pero puede ser representativo. Así lo dispone nuestra legislación (contrario al Código de 1884); esto es, que el mandatario obre a nombre propio y por cuenta del mandante (representación voluntaria indirecta).

La segunda cuestión es que el mandato es un contrato, pero que tiene sus peculiaridades (así lo veremos más adelante).

La tercera consecuencia es que como contrato que es, recae exclusivamente sobre actos jurídicos. Aquí hay una cuestión peculiar, cualquier otro contrato civil tiene como objeto el realizar actos jurídicos, nos preguntamos entonces, cuál es la característica del mandato, pues es claramente que en él sólo se realizan actos de índole jurídica y no material; esto es porque en otros contratos el objetivo es realizar actos tanto jurídicos como materiales (por ejemplo en el de prestación de servicios profesionales que pueden darse tanto por médicos, abogados, ingenieros, pintores, etc.) y en el mandato no, no recae el objeto en actos materiales.

La cuarta cuestión consiste en que esos actos jurídicos a realizar deben ser lícitos y posibles tanto física como jurídicamente, por lo que no pueden realizarse actos personalísimos: artículo 2548 "Pueden ser objeto del mandato todos los actos lícitos para los que la ley no exige la intervención personal del interesado".

Por lo tanto en casos en donde exista la representación (no en todos) el mandato sí se puede otorgar; ya que como decíamos anteriormente, el mandato reviste en su forma a la representación (dado el caso), pero el mandato sin representación es la regla, entonces tenemos que el mandato puede ser tanto representativo como no representativo dependiendo del negocio jurídico que se va a realizar.

El mandato representativo es en el que el mandatario obra frente a terceros en nombre y por cuenta del mandante.

El mandato no representativo es en el que el apoderado obra sólo por cuenta del apoderado en su nombre, pues actúa frente a dichos terceros como si el negocio fuera suyo.

Artículo 2560 CC. "El mandatario, salvo convenio celebrado entre él y el mandante, podrá desempeñar el mandato tratando en su propio nombre o en el del mandante".

Tenemos que al decir del precepto "... tratando en su propio nombre" se está refiriendo al mandato no representativo y "... en el del mandante", es en relación con el mandato representativo.

Artículo 2561 “Cuando el mandatario obra en su propio nombre, el mandante no tiene acción contra las personas con quienes el mandatario ha contratado, ni estas tampoco contra el mandante.

En este caso, el mandatario es el obligado directamente a favor de la persona con quien ha contratado, como si el asunto fuere personal suyo. Exceptúase el caso en que se trate de dos cosas propias del mandante.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de las acciones entre mandante y mandatario”.

Deducimos pues, del contexto anterior que dada la naturaleza del mandato no son objeto de él los actos jurídicos estrictamente personales del mandante; por lo tanto no puede conferirse mandato para el ejercicio de derechos políticos, para votar en los procesos electorales, para desempeñar cargos públicos, para que los cónyuges concurren por apoderado a las dos juntas de advenimiento preparatorias al divorcio voluntario, para otorgar testamento, para resolver posiciones cuando el articulante exige que sea personal la absolución de posiciones (artículo 2548).

Pasando a otro punto, las partes que componen este contrato son el mandante que es quien otorga la comisión de actos jurídicos, el mandatario quien realiza y se obliga a ejecutar por cuenta del mandante el negocio jurídico, y el tercero con quien el mandatario contrata (a nombre y por cuenta del mandante, o a nombre propio y por cuenta del mandante).

En cuanto a la capacidad de las partes tenemos que no basta la capacidad general para contratar en la persona del mandante, debe tener una doble capacidad, para contratar y para ejecutar el acto jurídico que otorgue al mandatario, por ejemplo, en un mandato para enajenar además de la capacidad para contratar la debe tener para enajenar. En cuanto al mandatario, en el mandato representativo basta que tenga la capacidad general para contratar, no así en el no representativo (donde la relación jurídica se da directamente entre un mandatario y tercero) donde debe ser además de general, especial para ejecutar el acto jurídico respectivo. El problema en sí entonces se presenta en los actos de ejecución del mandato.

En cuanto a la naturaleza jurídica del contrato de mandato, es en principio oneroso porque requiere de una retribución del mandante hacia el mandatario; es bilateral porque da nacimiento a derechos y obligaciones entre las partes; es generalmente principal salvo en el caso del mandato irrevocable, que lo reviste de un carácter accesorio de garantía (otorgado cuando acompaña a un contrato principal como condición para que éste se realice) por último formal pero puede ser realizado de manera consensual cuando el negocio no exceda de doscientos pesos pero, artículo 2552. "...Cuando el mandato haya sido verbal debe ratificarse por escrito antes de que concluya el negocio para que se dio"

Cuando el negocio exceda, en cuantía de doscientos pesos, pero no llegue a cinco mil pesos, podrá otorgarse en escrito privado, la carta poder

comúnmente conocida, ante dos testigos sin que sea necesaria la ratificación de firmas

En cambio, deberá otorgarse en escritura pública, o en carta poder firmada ante dos testigos y ratificadas sus firmas ante notario, juez o autoridad administrativa, en los tres casos siguientes: cuando es un mandato general, cuando la cuantía del negocio sea de cinco mil pesos, o más y cuando en el ejercicio del mandato, el mandatario haya de ejecutar un acto que deba constar en escritura pública

Es preciso aclarar que la ratificación, hecha ante autoridad administrativa, sólo se dará cuando el mandato se otorgue para la celebración de un acto ante la autoridad de esta naturaleza.

Artículo 2551 "El mandato escrito puede otorgarse:

I.- En escritura pública.

II.- En escrito privado, firmado por el otorgante y dos testigos y ratificadas 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".

Pasando a otra cuestión en cuanto al problema de la no observancia de la forma, el mandato también es peculiar ya que cuando no se otorga con las formalidades requeridas, está afectado de nulidad relativa; sabemos que por regla general en la nulidad de este tipo, cualquiera de las partes puede invocarla. En el

mandato además del mandante y el mandatario la pueden invocar los terceros con quien se contrató ya que estos también son afectados directos del contrato

Artículo 2557 "La omisión de los requisitos establecidos en los artículos que preceden anula el mandato, y sólo deja subsistentes las obligaciones contraídas entre el tercero que haya procedido de buena fe y el mandatario, como si éste hubiere obrado en negocio propio".

Artículo 2558. "Si el mandante, el mandatario y el que haya tratado con éste proceden de mala fe ninguno de ellos tendrá derecho de hacer valer la falta de forma del mandato".

En este anterior artículo se da la modalidad de que no se invocará la nulidad de mala fe, por lo tanto ninguna de las partes podrá hacerla valer artículo 2559. "En el caso del artículo 2557, podrá el mandante exigir del mandatario la devolución de las sumas que le haya entregado y respecto de las cuales será considerado el último como simple depositario".

Otra característica de este contrato es que es de tracto sucesivo, ya que las obligaciones de los mandatarios no se extinguen al momento de la celebración del contrato, sino que se prolongan en el tiempo.

En cuanto al consentimiento tenemos lo siguiente:

Artículo 2547 "El contrato de mandato se reputa perfecto por la aceptación del mandatario.

El mandato que implica el ejercicio de una profesión se presume

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

aceptado cuando es conferido a personas que ofrecen al público el ejercicio de su profesión, por el sólo hecho de que no lo rehusen dentro de los tres días siguientes

La aceptación puede ser expresa o tácita. Aceptación tácita es todo acto en ejecución de un mandato”.

El acuerdo de voluntad según estos preceptos se realiza tácita o expresa cuando es por parte del mandatario y en cuanto a algunos poderes su silencio equivale a aceptación, por lo tanto es el único contrato en el cual el silencio produce efectos jurídicos, tenemos entonces que es una excepción.

El maestro Rogina Villegas expone: “Dada la naturaleza de la aceptación tácita y la circunstancia especial de que el mandato se otorga generalmente mediante una declaración unilateral del mandante, se ha pensado en que esta figura jurídica no es propiamente un contrato. Si se juega superficialmente el otorgamiento de un poder, se pensará que, como el mandante hace una manifestación de voluntad unilateral, el mandato es un acto y no un contrato, tal como decía el Código anterior. Sin embargo, el artículo 2547, para evitar una interpretación equívoca, dispone que el mandato se reputa perfecto hasta el momento de la aceptación, como en cualquier otro contrato, pero, al mismo tiempo, admite que la aceptación puede ser, además de expresa o tácita, simplemente presunta, en el caso ya indicado”⁽³⁾

⁽³⁾ Rogina Villegas, Rafael, Contratos Civiles. Tomo III. Editorial Porrúa. México, 1986 Pág 267 y 268

B) DIVERSOS TIPOS DE MANDATO.

En cuanto a las especies del mandato, se divide como anteriormente vimos en representativo y no representativo pero tenemos que también se dividen como a continuación describimos:

MANDATO	En cuanto a su amplitud	1.- General 2.- Especial. 3.-General amplísimo
	En cuanto a su materia.	1. Para pleitos y cobranzas <ul style="list-style-type: none"> a) Patrimonio de derecho común. b) Patrimonio de explotación. c) Patrimonio de liquidación. 2.-Para actos de administración 3.-Para actos de dominio

Mandato general o especial; artículo 2553 "El mandato puede ser general o especial. Son generales los contenidos en los tres primeros párrafos del artículo 2554 Cualquier otro mandato tendrá el carácter de especial".

Entonces por disposición legal el mandato en cuanto a su materia también es general (para pleitos y cobranzas, actos de administración y actos de dominio), ya que el artículo. 2554 los enuncia, y les confiere tal carácter.

El mandato general es el que se da con respecto a varios asuntos como son pleitos y cobranzas, actos de administración y actos de dominio.

El mandato especial es el que aún cuando recaiga en alguna de las materias del anterior mandato se limita por el mandante a la ejecución de ciertos actos o sea, que dentro de las materias de pleitos y cobranzas y los actos de dominio y administración el mandante restringe las facultades del mandatario al referirlas a un especial negocio público; es la condición para la realización de un contrato cuando así se determine.

En cuanto al general amplísimo podemos decir que es mediante el cual se autoriza el apoderado a llevar a cabo sin limitación alguna toda clase de actos de administración, de dominio y de pleitos y cobranzas a favor o contra el poderdante en su representación; con la excepción (aplicada por analogía) de que dada la naturaleza del mandato no son objeto de él los actos jurídicos personalísimos del mandato (artículo.2548) o sea que, es amplísimo en cuanto que la ley lo acepte y no lo prohíba: "Todo lo que no está prohibido está permitido".

Artículo 2554 "En todos los poderes generales para pleitos y cobranzas bastará que se diga que se otorga con todas las facultades generales y las especiales que se requieran cláusula especial conforme a la ley, para que se entienda conferidos sin limitación alguna

En los poderes generales para administrar bienes, bastará expresar que se dan con ese carácter para que el apoderado tenga toda clase de facultades administrativas.

En los poderes generales para ejercer actos de dominio, bastará que se

den con ese carácter para que el apoderado tenga todas las facultades del dueño, tanto en lo relativo a los bienes, como para hacer toda clase de gestiones, a fin de defenderlos.

Cuando se quisieran limitar, en los tres casos antes mencionados, las facultades de los apoderados, se consignarán las limitaciones, o los poderes serán especiales. Los notarios insertarán este artículo en los testimonios de los poderes que otorguen”

Hay que hacer notar como lo dice el maestro Sánchez Medal: “Entre los referidos mandatos generales hay una gradación o jerarquía, por cuanto que el mandato general para actos de dominio, comprende el mandato general para actos de administración y para pleitos y cobranzas, y el mandato general para actos de administración comprende el general para pleitos y cobranzas”.

Como sabemos ahora el concepto de los actos de administración y dominio es necesario hacer mención del tipo de patrimonio del que se trate para diferenciar los actos anteriores:

a) Patrimonio de derecho común, está destinado a permanecer por tiempo indefinido en poder del titular. Todo mandato relacionado con él se otorga al mandatario par realizarlo tan sólo sobre la base de actos de administración y no de dominio, este patrimonio es el que pertenece a todo particular que no tenga como característica el ser comerciante. El mandatario con un poder conferido sólo para actos de administración nunca podrá vender ningún bien de su poderdante.

b) Patrimonio de explotación llamado también de especulación, y pertenece a los comerciantes, está caracterizado porque "los bienes que lo forman están esencialmente destinados, bajo imperio de la circulación de la riqueza, a ser reemplazados por otros considerados eventualmente como más ventajoso."⁽⁴⁾

En este caso el titular de este patrimonio otorga un mandato para actos de administración que faculta al mandatario para comprar y vender.

C) Patrimonio de liquidación, es un conjunto de bienes destinados a ser enajenados con el fin, de desinteresar a los acreedores de dicho patrimonio Artículo 247 LGSM "salvo el acuerdo de los socios o las disposiciones del contrato social, los liquidadores tendrán las siguientes facultades:

- I. Concluir las operaciones sociales que hubieren quedado pendiente al tiempo de la disolución;
- II. Cobrar lo que se debe a la sociedad y pagar lo que ella deba;
- III. Vender los bienes de la sociedad;
- IV. Liquidar a cada socio su haber social;
- V. Practicar el balance final de la liquidación, que deberá someterse a discusión y aprobación de los socios, en la forma que corresponda, según naturaleza de la sociedad.

El balance final, una vez aprobado, se depositará en el Registro Público de Comercio;

⁽⁴⁾ Ortiz Urquidí, Raúl. Derecho Civil. Editorial Porrúa. México, 1982. 2ª. Edición. Pág. 261.

VI. Obtener del Registro Público de Comercio la cancelación de la inscripción del contrato social, una vez concluida la liquidación”.

En cuanto a los actos de dominio es menester mencionar un último punto; como dice Sánchez Medal: “Contra la opinión de algún autor (Lozano Noriega) hay dos razones por las que el mandatario general para actos de dominio no puede hacer donaciones sin autorización expresa del mandante:

a) Por analogía o mayoría de razón (2499), ya que si el administrador general no puede conceder uso gratuito de una cosa través del comodato, sin permiso especial del comodante, tampoco el mandatario general para actos de dominio podrá donar sin permiso expreso y especial del mandante;

b) El mandato se confiere generalmente para la administración o conservación del patrimonio del mandante, no para la desintegración del mismo, salvo permiso especial, razón por la cual se indica que el mandatario para actos de dominio tiene sobre los bienes del mandante facultades “para hacer toda clase de gestiones a fin de defenderlos” (2554) Por razones análogas no pueden los padres ni los tutores hacer donaciones de bienes de sus representados (436 y 576) “Opinión que compartimos por obvias razones”.⁽⁶⁾

Dentro del mandato especial es loable hacer mención respecto del judicial, que es el que otorga a un abogado (artículo 26 de la Ley de Profesiones) o a un experto en asuntos agrarios, obreros o penales, para que represente a una

⁽⁶⁾ Sánchez Medal, Ramón. De los Contratos Civiles. Editorial Porrúa. México, 1978. Págs.254 y 255

de las partes en uno o varios juicios.

Respecto a su formalidad existe una duda ya que por la disposición contenida en el artículo 2586 el mandato judicial no tiene sino dos formas de otorgarse: En escritura pública o en escrito dirigido al juez que conoce del juicio y que ratifica ante él, pero sino conoce al otorgante, le exigirá testigos de identificación. La interpretación literal llega a la conclusión de que está eliminada la carta poder en materia judicial; sin embargo se ha opinado en el sentido de que el artículo 2555 los equipara; además se deduce que el mandato judicial está contenido en el artículo 2551, a pesar de que no se está refiriendo a mandato judicial, sino al general; por otra parte, la ratificación de las firmas se exige únicamente en asuntos cuya cuantía sea de cinco mil pesos o más; en consecuencia si la cuantía es inferior, bastara la carta poder sin ratificación de firmas, en otras palabras, al mandato judicial, en cuanto a su forma, le son aplicables las normas del mandato en general. Esta anomalía, puede explicarse por la existencia de un error en la redacción de los artículos 2555 y 2556 del Código Civil. Bien, si en el artículo 2555 se substituye la frase "o en carta poder" por la contenida en el artículo 2556 que dice "en escrito privado" se disipará la duda; puede atribuirse el problema a un simple error de escritura

Los tribunales han optado por admitir mandato judicial en carta poder, sin ratificación, cuando el interés del negocio no llegué a cinco mil pesos.

La falta de forma, conforme a las reglas generales, produciría la nulidad

relativa del contrato y la acción para declararla sólo podría ser ejercitada por las partes, mas sin embargo, la falta de forma pueden hacerla valer los terceros, cuando oponen la falta de personalidad, como excepción, por defectos en la forma.

Esta excepción tiene un trato especial cuando los contratantes del mandato y el tercero con quien contrató conocían esa falta de forma, y por lo mismo eran de mala fe, pues entonces ninguna podrá hacerla valer (artículo 2558), y el mandatario será considerado como depositario de las sumas que le entregó el mandante (artículo 2559)

El artículo 2585 preceptúa diversas prohibiciones para ser procurador en juicio, la primera es la incapacidad, que es fácilmente explicable, ya que el mandatario debe tener capacidad procesal; las fracciones segunda y tercera establecen porque hay un interés público en que los funcionarios y empleados judiciales o de Hacienda, no pierdan su imparcialidad y además que puedan dedicarse a sus funciones, íntegramente.

Artículo. 2585 "No pueden ser procuradores en juicio:".

I. Los incapacitados;

II. Los jueces, magistrados y demás funcionarios y empleados de la administración de justicia en ejercicio, dentro de los límites de su jurisdicción.

III Los empleados de la hacienda pública, en cualquiera causa en que puedan intervenir de oficio, dentro de los límites de sus respectivos distritos".

Además el mandato judicial, necesita una legitimación especial, que el apoderado tenga cédula de Abogado, expedida por la Dirección General de Profesiones, artículos 1º, 2º, 25 y 26, Ley Profs. Artículo 26 "Las autoridades judiciales y las que conozcan de asuntos contencioso-administrativos, rechazarán la intervención en calidad de patronos o asesores técnicos, del o los interesados, de persona que no tenga título profesional registrado. El mandato para asuntos judiciales o contencioso administrativo determinado, sólo podrá ser otorgado a favor de profesionista con título debidamente registrado en los términos de esta Ley. Se exceptúan los casos de los gestores en asuntos obreros, agrarios o cooperativos y en el caso de amparos en materia penal a que se refieren los arts. 27 y 28 de esta ley".

C) OBLIGACIONES DEL MANDANTE Y MANDATARIO.

En cuanto a las obligaciones del mandatario (en el mandato en general) son las siguientes:

1.- Las de ejecutar el mandato personalmente, ya que es un contrato *intuitu personae*, realizando los actos jurídicos que se le encomendaron, por cuenta o en representación del mandante, esta es la regla general. Como excepción el mandatario puede encomendar la ejecución del mandato a otra persona, cuando se la hayan conferido facultades para substituir o delegar el mandato.

La substitución del mandato puede ser conferida ampliamente o bien,

en forma restringida, según que tenga facultades para designar la persona del sustituto o tenga que designar a la persona señalada por el mandante

En cambio, la sustitución del mandato se puede asimilar a una cesión, de tal manera que el mandatario primero sale de la relación primeramente establecida con el mandante, y el nuevo mandatario, que se puede asimilar a un cesionario, entra en relaciones directas con el mandante.

La delegación del mandato consiste en que el mandatario, haciendo uso de las facultades que se le confirieron, otorga un nuevo mandato a favor de otra persona y se convierte en mandante respecto de ella. Se establecen relaciones jurídicas directas entre el mandatario primero y el delegado, quedando ajeno a ellas el mandante primero.

Artículo 2574 "El mandatario puede encomendar a un tercero el desempeño del mandato si tiene facultades expresas para ello"

Artículo 2575 "Si se le designó a la persona del sustituto, no podrá nombrar a otro; si no se le designó persona, podrá nombrar a la que quiera, y en este último caso solamente será responsable cuando la persona elegida fuere de mala fe o se hallare en notoria insolvencia".

Artículo 2576 "El sustituto tiene para con el mandante los mismos derechos y obligaciones que el mandatario".

2 - Esta consiste en que debe ceñirse a las instrucciones recibidas del mandante. Si por el contrario no se remite a ellas, los actos ejecutados por el

mandatario son válidos, pero imponen responsabilidad al mandatario, quien deberá pagar los daños y perjuicios.

Cuando el mandatario no hubiese recibido instrucciones expresas, al ejecutar el mandato deberá consultar con el mandante, siempre que lo permita la naturaleza del asunto; pero si la consulta no fuere posible hará lo que la prudencia aconseje, como si se tratara de negocio propio, siendo responsable de la culpa en concreto.

Puede acontecer que un imprevisto hiciere perjudicial para el mandante el cumplimiento de las instrucciones recibidas; en este caso deberá el mandatario suspender la ejecución del mandato y dar noticia al mandante, por el medio más rápido posible.

Artículo 2562 "El Mandatario, en el desempeño de su encargo se sujetará a las instrucciones recibidas del mandante y en ningún caso podrá proceder contra disposiciones expresas del mismo".

Artículo 2564. "Si un accidente imprevisto hiciere, a juicio del mandatario, perjudicial la ejecución de las instrucciones recibidas podrá suspender el cumplimiento del mandato, comunicándolo así al mandante por el medio más rápido posible."

Artículo 2565 "En las operaciones hechas por el mandatario, con violación o con exceso del encargo recibido, además de la indemnización a favor del mandante de daños y perjuicios, quedará a opción de éste, ratificarlas o dejarlas a cargo del mandatario".

3.- Consiste en informar y tener al tanto al mandante de la ejecución del mandato y de su terminación, la razón de esta obligación tiene por objeto que el mandatario esté informado y pueda decidir la modificación de las instrucciones y en caso extremo, la revocación del mandato.

Artículo 2566 "El mandatario está obligado a dar oportunamente noticia al mandante de todos los hechos o circunstancias que puedan determinarlo a revocar o modificar el encargo. Asimismo, debe dársela sin demora de la ejecución de dicho encargo.

En cambio, el mandatario tiene un derecho de retención de lo que haya recibido, para garantizar el reembolso de las indemnizaciones que le correspondan (arts. 2577 y 2578).

Como obligaciones del mandante tenemos las siguientes:

1 - Anticipar al mandatario los fondos necesarios para la ejecución del mandato; pero si el mandante no hubiere hecho la provisión de fondos y el mandatario hubiere efectuado los gastos por su cuenta, el mandante deberá reembolsar al mandatario de su monto con sus intereses legales a partir de la fecha del anticipo, aún cuando el negocio objeto del mandato no haya tenido buen éxito sin culpa del mandatario. Artículo 2577.

2.- Esta consiste en que el mandante debe indemnizar al mandatario de los daños y perjuicios que hubiere sufrido en la ejecución del mandato, siempre que el mandatario no tenga culpa, ni haya sido imprudente en el desempeño del

mandato. Artículo 2578

3.- El mandante debe pagar al mandatario la remuneración convenida, según el artículo 2459 "Solamente será gratuito el mandato cuando así se haya convenido expresamente".

4.- El mandatario está obligado a rendir cuentas a su mandante, con la entrega del saldo de su gestión, además deberá entregar todo lo que haya recibido en ejercicio del poder, y sin que obste que lo recibido no hubiere sido debido al mandante.

El destino que en provecho propio hiciere el mandatario de lo que recibió en ejercicio del mandato, además de hacerlo responsable de un delito, deberá pagar al mandante intereses de lo retenido, desde la fecha de la constitución en mora

Artículo 2569 "El mandatario está obligado a dar al mandante cuentas exactas de su administración, conforme al convenio, si lo hubiere; no habiéndolo, cuando el mandante lo pida, y en todo caso al fin del contrato."

Artículo 2570 "El mandatario tiene obligación de entregar al mandante todo lo que haya recibido en virtud del poder".

Artículo 2571 "Lo dispuesto en el artículo anterior se observará aún cuando lo que el mandatario recibió no fuere debido al mandante".

Artículo 2572 "El mandatario debe pagar los intereses de las sumas que pertenezcan al mandante y que haya distraído de su objeto e invertido en

provecho propio desde la fecha de inversión, así como los de las cantidades en que resulte alcanzado, desde la fecha en que se constituyó en mora”.

Las obligaciones del mandatario judicial son:

a) Seguir el juicio en todas sus instancias y procurar la defensa del mandante (artículo 2588, frac. I; artículo. 2595, frac. II)

b) Seguir las instrucciones del mandante y a falta de ellas lo que exige la naturaleza del litigio. Artículo 2588 frac. III.

c) Pagar los gastos del juicio, con derecho a reembolso. Artículo 2588, frac. II.

d) No admitir el poder del colitigante, artículo 2589.

e) Guardar el secreto profesional, artículo 2590

f) No abandonar el desempeño de su encargo, sin nombrar un sustituto, si tuviere facultades o sin previo aviso al mandante, artículo 2591.

Obligaciones del mandante:

a) Anticipar los fondos necesarios para el ejercicio del mandato, cuando lo solicite el mandatario. Artículo 2577.

b) Pagar el mandatario las cantidades que hubiese anticipado o suplido, con sus intereses legales a partir del día del desembolso, artículo 2577.

c) Indemnizar al mandatario de los daños y perjuicios sufridos en ejecución del mandato, siempre que no tenga culpa, artículo 2578.

d) Cubrir la retribución u honorarios convenidos, salvo estipulación

expresa de que sea gratuito. Artículo 2549.

e) Si no hubo estipulación, por Arancel, sus facultades están reglamentadas en el artículo 2587.

D) FORMAS DE TERMINACIÓN DEL MANDATO

1.-Revocación: es revocable siempre que el mandante deje de tenerle confianza al mandatario, podrá poner término al mandato por este medio, que consiste en una declaración unilateral de la voluntad del mandante, notificada al mandatario en forma indubitable. La única excepción a esta regla es cuando el mandato se haya conferido con el carácter de irrevocable, en las hipótesis previstas en el artículo 2596. La revocación está prevista en la fracción primera del artículo 2595.

Los artículos 2597 y 2598 en beneficio de los terceros obligan al mandante a que les notifique la revocación, también debe recoger el documento mediante el cual se le confirió.

Los actos y contratos celebrados por el mandatario después de hecha la revocación serán nulos (artículo 2604)

Como consecuencia de los preceptos legales se dan los casos siguientes: si el mandato se otorgó al mandatario para tratar con personas determinadas uno o varios negocios, la revocación deberá consistir en que el mandante notifique al mandatario la revocación, pero además deberá notificarla también a las personas con quien trataba el mandatario.

Si se omite la notificación a los terceros, el mandante quedará obligado por la actuación del mandatario, después de la revocación, si el tercero es de buena fe.

Si el mandato fue general, a efecto de que el mandatario representare al mandante en todos los asuntos que se le ofrecieren, frente a cualquier persona, mientras no le recoja el poder, quedará obligado frente a terceros (artículo 2598), lo que el mandatario hiciere después de la revocación del poder y de su notificación, será nulo; pero los terceros tendrán en contra del mandante una acción de daños y perjuicios por la omisión en que incurrió.

2.- Renuncia: Artículo. 2595, frac. II; al ser el mandato un contrato *intuitu personae*, el mandatario puede renunciar al mismo. Con excepción, el mandato otorgado con el carácter de irrevocable es irrenunciable.

Una vez que se efectúa la renuncia, el mandatario tiene la obligación de seguir actuando en el asunto que se le encomendó, hasta que se constituya nuevo mandatario o el mandante se encargue de él; no lo puede abandonar, pues si lo hiciera, incurriría en responsabilidad de daños y perjuicios (artículo 2603) Debe esperar a que el mandante, en un plazo razonable, designe nuevo mandatario o se encargue el mismo mandante del negocio.

3.- Muerte del mandante o del mandatario; el fallecimiento de alguno de los contratantes pone fin al contrato (no se puede representar a un muerto en el caso de que muera el mandante).

Sin embargo al terminar el mandato, por la causa anterior, el mandatario debe continuar en la administración, si el abandono pudiera producir algún perjuicio, mientras los herederos puedan encargarse de ella. La muerte del mandatario también extingue el mandato; pero sus herederos tienen obligación de dar aviso al mandante y de practicar los actos necesarios para evitar perjuicio a éste.

Artículo 1595 "El mandato termina:

... III. Por la muerte del mandante o de los mandatarios; ..."

Artículo 2600 "Aunque el mandato termine por la muerte del mandante, debe el mandatario continuar en la administración, entretanto los herederos proveen por sí mismos a los negocios, siempre que de lo contrario pueda resultar algún perjuicio".

Artículo 2602 "Si el mandato termina por muerte del mandatario, deben sus herederos dar aviso al mandante y practicar, mientras éste resuelva, solamente las diligencias que sean indispensables para evitar cualquier perjuicio"

4.- Interdicción del mandante o del mandatario: la interdicción de cualquiera de los contratantes pone fin al contrato, ya que el mandato representativo tiene por objeto la representación de la persona del mandante, si éste se vuelve incapaz, no sería posible (como ya vimos, en éste se requiere la capacidad para ejecutar el acto jurídico que otorgue al mandatario, además de la general par contratar) la representación de la persona del mandatario, por otra

parte, el mandato tienen como finalidad la celebración de actos jurídicos, y para su celebración es necesaria, para su validez, ya sea la capacidad general o la especial, luego si falta, el acto sería anulable. Aun en el mandato no representativo, es necesaria la capacidad de ambos contratantes, por las razones expuestas y en el mandatario, con mucha más razón, ya que debe ser responsable de sus actos (artículo 2595 frac. IV "... Por interdicción de uno u otro...").

5 - Vencimiento del plazo o realización de la condición resolutoria: si el contrato tiene un plazo de vigencia, es claro que al vencerse terminará el mandato, lo mismo acontecerá si estuviere sujeto a condición resolutoria y ésta se realiza. Si a pesar de estas causas de extinción, el mandatario sigue ejercitando el mandato, se realiza una situación muy semejante a la actuación después de la revocación, y se aplicará, por analogía los artículos 2597 y 2598.

Artículo 2596 frac. V "...Por el vencimiento del plazo y por la conclusión del negocio para el que fue concedido. ."

6.- Ausencia del mandante: el mandato termina a los dos años de la desaparición del ausente, en el caso de que el mandatario no otorgue la garantía que previene el artículo 660 CC. Artículo 2595 Frac. VI "...En los casos previstos por los artículos 670, 671 y 672".

Debemos mencionar que el mandatario que ha sustituido el mandato, puede revocar la sustitución en el caso de que se le hubiere otorgado esta

facultad.

Artículo 2593. “El procurador que ha sustituido un poder puede revocar la substitución si tiene facultades para hacerlo, rigiendo también en este caso, respecto del substituto, lo dispuesto en la fracción IV del artículo anterior”

E) REGULACIÓN DEL MANDATO EN EL CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL Y SU APLICACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

“(Del latín *mandatum*) Contrato por el cual una persona llamada mandatario se obliga a ejecutar por cuenta de otra denominada mandante los actos jurídicos que éste le encarga”

“La distinción del mandato con los contratos de obra se encuentra en que aquél se ejercitan actos jurídicos, en tanto que en éstos el objeto radica en la realización de actos materiales o intelectuales”.

“El mandato puede ser con o sin representación. Comúnmente es oneroso, pero puede ser gratuito si así se conviene expresamente. Puede ser para actos jurídicos específicos o puede ser mandato general; en este último caso puede adoptar las tres formas consagradas en el artículo 2554 del CC, es decir, para pleitos y cobranzas, para administrar bienes o para actos de dominio, bastando insertar en los poderes la mención de estas facultades para que el apoderado esté legitimado para actuar en la extensión de las mismas.”

“De todo esto se deduce que el mandato en sí mismo tiene efectos entre las partes; para que se efectúe frente a los terceros se requiere un poder de

representación”⁽⁶⁾

El poder de representación es un acto unilateral que el mandante realiza frente a terceros a efecto de investir al mandatario de determinadas facultades; por esta razón el legislador mexicano exige que el poder del mandato se otorgue en “escritura pública o en carta poder firmada ante dos testigos y con ratificación de firmas del otorgante y testigos ante notario, ante los jueces o autoridades administrativas. cuando el poder sea general, cuando el interés del negocio llegue a cinco mil pesos o exceda de esa suma y, en términos generales, cuando el mandatario haya de ejecutar algún acto que conforme a la ley debe constar en instrumento público” (artículo 2555 CC). En estos casos la forma del poder es un elemento constitutivo del mismo y la extensión y límites de las facultades del mandato deben constar expresamente en el poder. Empero puede ser otorgado en documento privado cuando el negocio por el cual se otorga no exceda de doscientos pesos (artículo 2556 CC). El mandatario debe actuar conforme al encargo y si se excede en sus límites, el acto jurídico que realice estará viciado de nulidad por falta de consentimiento del mandante: se trataría de un acto jurídico celebrado por una persona que no es la legítima representante, acto que podría ser invalidado a no ser que la persona a cuyo nombre fue celebrado el mismo lo ratificase (aa 1801, 1802 y 2583).

El mandato es un contrato fundado en la confianza, por eso aun cuando

⁽⁶⁾ López Monroy, José de Jesús. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I-O. Editorial Porrúa. México 1996. 9ª Edición. Pág. 2072

el mandato es un contrato principal y oneroso, salvo que se pacte expresamente su gratuidad, el contrato es unilateral, en virtud de que el mandante puede revocar el mandato y el mandatario por su parte puede renunciar al mismo.

Las obligaciones del mandatario son tres: a) ejecutar los actos jurídicos encargados por sí o por conducto de un sustituto, si estuviere facultado para ello; b) ejecutar los actos conforme a las instrucciones recibidas y en ningún caso podrá proceder contra las disposiciones expresadas; y c) rendir cuentas exactas de su administración, conforme al convenio o en ausencia de éste cuando el mandante lo pida o en todo caso al final del contrato, entregando al mandante todo lo que haya recibido y pagando intereses por las sumas que pertenezcan al mismo si el mandatario ha distraído la cantidad de su objeto (aa. 2569-2572 CC.)

Por su parte, el mandante está obligado a suministrar las cantidades necesarias para ejecutar el mandato, a indemnizar al mandatario de todos los daños y perjuicios que le haya causado el cumplimiento del contrato y a pagar el precio pactado (aa. 2577, 2578 y 2549 CC.)

Distingase a este efecto el mandato conjunto cuando hay varios mandatarios y el mandato colectivo cuando hay varios mandantes; en el primer caso cada mandatario responde de los actos realizados, en el segundo los mandantes quedan obligados solidariamente frente al mandatario (aa. 2573 y 2580 CC)

“El mandato se extingue por las causas generales de extinción de cualquier contrato; pero específicamente la ley contempla causas de terminación

típicas del contrato, como son: la revocación que puede hacerse cuando el mandante lo quiera excepto cuando el mandato sea forzoso, es decir, que haya sido estipulado como condición en un contrato bilateral o como medio para cumplir una obligación contraída, por renuncia del mandatario, aun cuando en este caso el ejecutor tendría que continuar con el negocio mientras el mandante no provee a la procuración, si de esto se sigue algún perjuicio; por muerte o interdicción de las partes, y por conclusión del negocio (aa 2595 al 2603 CC). En el mandato judicial, éste es el conferido para comparecer ante las autoridades judiciales; se requiere poder o cláusula especial para actos personalísimos y de gestión y concluye además de los casos anteriores expresados, porque el poderdante se separe de la acción u oposición, por haber terminado la personalidad del poderdante o transmitido los derechos sobre la cosa litigiosa, y porque el dueño del negocio haga alguna manifestando que revoca al mandato, o porque designe otro procurador para el mismo negocio. (a. 2592 CC)."⁽⁷⁾

2.- LEGITIMACIÓN PROCESAL DE LAS PARTES.

Los autores del Derecho Procesal del Trabajo, no tratan tan ampliamente este rubro, motivo por el cual hablaremos del tratamiento otorgado por estudiosos del Derecho Procesal Civil, al tema que nos ocupa.

"Desde el punto de vista doctrinal la legitimación deriva de las normas que establecen quiénes pueden ser partes en un proceso civil, según enseña

⁽⁷⁾ López Monroy, José de Jesús. Op. Cit. Pág. 2073

Hugo Rocco. La capacidad para ser parte, dice Guasp, es la aptitud jurídica para ser titular de derechos o de obligaciones de carácter procesal que a las partes se refiere.”

“De lo anterior deriva que los sujetos legitimados son aquellos que en el proceso contencioso civil pueden asumir la figura de actores, como titulares del derecho de contradicción.”

La legitimación según nuestra ley positiva corresponde a quien esté en el pleno ejercicio de sus derechos y también a quien no se encuentre en este caso, pero éste deberá hacerlo por sus legítimos representantes o por los que deban suplir su incapacidad (aa. 44 y 45 CPC).

Pueden ser actores o demandadas las partes en sentido material, es decir, a quienes pare perjuicio la sentencia; por tanto no sólo las personas físicas plenamente capaces desde el punto de vista del derecho civil, sino también los incapaces, los entes colectivos y aun las sucesiones.

Para Chiovenda la *legitimatio ad processum* es la capacidad de presentarse en juicio, y la *legitimatio ad causam* es la identidad de la persona del actor con la persona en cuyo favor está la ley (legitimación activa) y la identidad de la persona del demandado con la persona contra quien se dirige la voluntad de la ley (legitimación pasiva).⁽⁸⁾

⁽⁸⁾ Becerra Bautista, José. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa. México, 1996. 9ª Edición. Tomo I-O. Págs. 1939 y 1940.

“El CPC de Brasil en su artículo 3º establece que para proponer o contestar una acción es necesario tener interés y legitimación.”

“Alfonso Borges, en sus comentarios, dice que la legitimación que menciona ese artículo es la *legitimatio ad causam* que es el reconocimiento del actor y del reo, por parte del orden jurídico, como de las personas facultadas respectivamente para pedir y contestar el procedimiento que es objeto del juicio. En esta forma están legitimados para actuar, activa y pasivamente, los titulares de los intereses en conflicto, porque parte legítima es la persona del proceso idéntica a la persona que forma parte de la relación jurídica material, misma que define el derecho sustantivo (frente a ella la ley permite el derecho de acción a una persona extraña a la relación material originándose la sustitución procesal).

“El interés a que se refiere el artículo tercero, continúa el citado autor, es el interés procesal que consiste en la necesidad en que se encuentra un individuo de defender judicialmente su derecho amenazado o violado por otro, porque sin interés no hay acción, ya que es inadmisibles que un individuo venga a juicio alegando una pretensión susceptible de reconocimiento judicial sin demostrar ese interés. Si el derecho, cuyo reconocimiento es pedido por el autor, no está realmente amenazado o violado, no hay motivo para que el actor ejercite una acción ”

“Por eso, el interés es una de las condiciones del ejercicio de la acción.”

“De lo anterior, concluye Alfonso Borges, se desprende que son

distintos conceptos procesales la legitimación y el interés como requisito para el ejercicio de la acción ”

“Devis Echandía, afirma que las cuestiones relativas al interés para obrar y de la legitimación (*legitimatío ad causam*) representan dificultades para la doctrina y para los efectos prácticos que de ellos pueden deducirse, pues “todavía hoy la doctrina sigue confusa, contradictoria e indecisa”.

“Para corroborar esta afirmación refuta las teorías que ha expuesto Chiovenda, Rosenberg, Redenti, Carnelutti, Fairén Guillén, Rocco, etc.”

Al resumir su pensamiento dice: la legitimación en la causa (como el interés para obrar) no es un presupuesto procesal, porque lejos de referirse al procedimiento o al válido ejercicio de la acción, contempla la relación sustancial que debe existir entre el sujeto demandante o demandado y el interés perseguido en el juicio. Es, pues, cuestión sustancial. En este punto la doctrina es uniforme, se trata de un presupuesto sustancial o, mejor dicho, de un presupuesto de la pretensión para la sentencia de fondo.”⁽⁹⁾

“En cambio, la *legitimatío ad processum* si es un presupuesto procesal que se refiere a la capacidad de las partes para ejecutar válidamente actos procesales y, por tanto, es condición para la validez formal del juicio. En eso también hay unanimidad en los autores.”

“Puede concluirse que, doctrinalmente, la *legitimatío ad causam* se

⁽⁹⁾ Autores citados por Becerra Bautista, José. Op. Cit. Pág. 1940

identifica con la vinculación de quien invoca un derecho sustantivo que la ley establece en su favor que hace valer mediante la intervención de los órganos jurisdiccionales, cuando ese derecho es violado o desconocido.

La *legitimatío ad processum* es la capacidad de actuar en juicio tanto por quien tiene el derecho sustantivo invocado como por su legítimo representante o por quien puede hacerlo como sustituto procesal⁽¹⁰⁾

El artículo 1º del CFPC identifica la legitimación con el interés al decir que sólo puede iniciar un procedimiento judicial o intervenir en él, quien tenga interés en que la autoridad declare o constituya un derecho o imponga una condena y quien tenga el interés contrario. Actuarán en juicio los mismos interesados o sus representantes o apoderados.

En la reforma de 10 de enero de 1986 se modificó el artículo 1º del CPC en los siguientes términos: "Sólo puede iniciar un procedimiento judicial o intervenir en él quien tenga interés en que la autoridad judicial declare o constituya un derecho o imponga una condena y quien tenga el interés contrario podrá promover los interesados por sí o por sus representantes o apoderados, el Ministerio Público y aquellos cuya intervención esté autorizada por la ley en casos especiales".

"En el adicionado artículo 272-A se faculta al juez para examinar las condiciones relativas a la *legitimación procesal* que sustituye a la capacidad y

⁽¹⁰⁾ Becerra Bautista, José. Op. Cit. Pág. 1941

personalidad cuya falta se regulaba como excepción dilatoria en la fr IV del a. 35 derogado del CPC.”

“Otros códigos, como el de Sonora, siguen este mismo sistema, ya que dicho ordenamiento prescribe que para interponer una demanda o contradecirla es necesario tener interés jurídico en la misma (a. 12). Se identificara la legitimación con interés ”

“Para terminar, puede afirmarse: la legitimación procesal es una institución estudiada por la generalidad de la doctrina dividiendo su contenido en *legitimatio ad causam* y *legitimatio ad processum*.”

“La primera es la afirmación que hace el actor, el demandado o el tercerista de la existencia de un derecho sustantivo cuya aplicación y respecto pide al órgano jurisdiccional por encontrarse frente a un estado lesivo a ese derecho, acreditando su interés actual y serio.”

“La segunda es la *legitimatio ad processum*: se identifica con la capacidad para realizar actos jurídicos de carácter procesal en un juicio determinado”

“La legislación procesal distrital confirma estas conclusiones al otorgar acción a quien compete el derecho sustantivo, por sí o por legítimo representante (a 29).”

La sustitución procesal se establece en el a. 29, porque se permite el ejercicio de una acción a quien no tiene en su favor el derecho sustantivo que se

hace valer, pero sí el interés jurídico para deducir la acción.⁽¹¹⁾

3. LA CAPACIDAD Y PERSONALIDAD DE LAS PARTES EN EL PROCESO OBRERO.

En un sentido material, las partes en un proceso, son las personas físicas o morales que intervienen en el mismo y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin del proceso mismo.

Teóricamente no puede aceptarse la existencia de un juicio que no afecte derechos de persona alguna, ya que carecería de objeto la intervención del Estado en un conflicto puramente especulativo.

Armando Porras y López, manifiesta al respecto "Parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexa o accesoria para la actuación de la ley". Agrega que este concepto comprende a los terceristas que deben considerarse como verdaderas partes dentro de la relación laboral⁽¹²⁾

En forma similar la Ley Federal del Trabajo en el **artículo 689** indica: "son partes en el proceso de trabajo, las personas físicas o morales que acreditan su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones", es decir, personas físicas o morales que son susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, en el ámbito laboral.

En materia laboral, pueden ser partes, un trabajador o cualquier patrón,

⁽¹¹⁾ Becerra Bautista, José. El Proceso Civil en México. Editorial Porrúa. México, 1990. 14ª Edición. Págs. 118 y 119

⁽¹²⁾ Porras y López, Armando. Op. Cit. Pág. 206.

en términos generales, toda vez que la regla genérica es que toda persona es capaz procesalmente hablando, entendiendo por capacidad la actitud legal para ejercitar por nosotros mismos o por otro en nuestro nombre, los derechos ante los tribunales, obviamente las personas físicas como morales pueden ser partes en el proceso laboral. Por ello, la capacidad procesal o para obrar en juicio, en nombre propio o en representación de otro, puede definirse como la facultad de intervenir activamente en el proceso, es decir, sólo podrán comparecer en juicio los que estén en pleno goce de sus derechos civiles

Por otra parte, y respecto a las personas físicas trabajadores podemos mencionar que, en la celebración de un contrato individual de trabajo están en juego la capacidad de goce como la de ejercicio; al respecto la fracción III, inciso "A" del **artículo 123** constitucional prevé que está prohibida la utilización del trabajo de menores de 14 años, lo que implica que los menores de esa edad no puedan ser sujetos de una relación de trabajo.

Los **artículos 1º, 5º y 22** de la Ley, confirman la regla, al agregar que los mayores de 14 años y menores de 16 que no hubieran terminado su obligación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, salvo que la autoridad competente lo apruebe, en el caso que a su juicio exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Por ende, la capacidad de ejercicio laboral, se alcanza a los 16 años y los trabajadores de esta edad podrán por sí mismos, celebrar contratos

individuales de trabajo; en ese orden de ideas si lo intentan antes de los 16 años, deben de hacerlo por conducto de sus padres o tutores; el sindicato, la autoridad laboral o política, de acuerdo con el **artículo 23**, deben suplir su incapacidad

No obstante lo anterior, en materia procesal del trabajo sucede una situación particular y contraria al derecho sustantivo al afirmar el **artículo 691** lo siguiente:

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

Por el carácter proteccionista de la Ley, esta disposición debería ampliarse a todos los trabajadores, sin importar su edad o clasificación, es decir, que cualquier trabajador que comparezca a juicio sin apoderado tendrá derecho a que se le nombre uno de oficio.

Por último, a diferencia de la capacidad para ser parte, la legitimación a la causa, es la facultad en virtud de la cual una acción o derecho pueden y deben ser ejercitadas por o en contra de una persona en nombre propio, o facultad de llevar, gestionar o conducir el proceso, activa para aquél que puede perseguir judicialmente el derecho y pasiva para contra el cual éste se ha de hacer valer, limita la capacidad de su parte e impide presentar una demanda como lo sería en

materia mercantil el documento base de la acción, en el proceso laboral no es necesario acreditar previamente la legitimación a la causa, salvo en conflictos de beneficiarios por muerte o incapacidad del trabajador.

A) Los menores.

El Maestro Néstor de Buen Lozano, nos explica lo siguiente:

"Representación legal ordinaria. Ya vimos el problema que deriva la disposición discutible del artículo 691 que obliga a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a designar un representante a los menores de 16 años, lo que parece dejar de lado a los representantes "naturales". En realidad, en nuestro concepto debe entenderse esa disposición en el sentido de que esa facultad se ejercerá, o bien como simple asesoría jurídica o bien, en los casos en que el menor no tuviere un representante legal, lo que resulta difícil admitir, dada la amplitud que muestra el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

En ese sentido, debe entenderse que el menor de 16 años deberá estar representado por sus representantes naturales o por el que designe la Procuraduría de la Defensa del Trabajo"⁽¹³⁾

B) Personas Físicas.

Nada impide que un trabajador otorgue poder mediante simple carta notarial o privada, ante dos testigos, o mediante poderes generales o especiales

⁽¹³⁾ Buen Lozano, Nestor De. Op Cit. Pág. 237.

extendidos en la forma prevista en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

En todo caso los poderes otorgados por los trabajadores para ser representados en juicio, se entenderán conferidos para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan aunque no se expresen en el documento en que se otorgue al mandato (artículo 696 Ley Federal del Trabajo).

La Cuarta Sala de la SCJN ha establecido un precedente respecto de la necesidad de que se anote el nombre de los testigos en las cartas poderes para el efecto de identificarlos debidamente. Es el número VII/92; 8ª época SJF, Tomo IX, marzo 2ª Tesis, p. 49 en el Amparo Directo 6760/85 promovido por Julio Galán de la Peña y otro, el 3 de febrero de 1992, 5 votos, visibles en "Jurisprudencia a 1992. enero-junio comparada a la 1917-1985, México, 1993", en los siguientes términos:

CARTA PODER EN JUICIO LABORAL. EL NOMBRE DE LOS TESTIGOS ES REQUISITO INDISPENSABLE. Para que la carta poder con la cual se trata de acreditar la personalidad tenga validez legal, no basta con que en el documento se estampe la firma o rubrica de los testigos, sino que es menester que se expresen sus nombres para que se conozca con certeza su identidad, con el fin de que en determinado momento puedan declarar sobre el acto en el cual intervinieron, ya que sólo estando plenamente identificado se podrá, en su caso, objetarlos en cuanto a su capacidad legal para fungir como testigos, de tal forma que sólo (sic) quedará debidamente colmado el requisito establecido en el artículo 692 de la Ley

Federal del Trabajo.

C) Personas Morales.

El representante del patrón, persona moral, sociedad o empresa pueden comparecer en nombre y por cuenta de la misma demandada ante la Junta en la audiencia de conciliación de acuerdo al razonamiento de que el representante al cual se refiere el artículo 134 frac. III es el que está estrechamente vinculado con los asuntos jurídico-laborales de la empresa demandada; y así del mismo modo en el que es un representante del patrón en el fuero interno de la empresa, obrando en representación del patrón frente a los trabajadores, del mismo modo es posible y necesariamente obligado que él mismo sea representante legal de la persona moral, en el aspecto externo (representación de la persona moral frente a la Junta de Conciliación y Arbitraje).

Existe una contradicción en cuanto a la aplicación de los siguientes preceptos, de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

Artículo 692. "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderados legalmente autorizados..."

En el artículo 692 se da completa libertad para que cualquiera de las partes comparezcan por conducto de un representante, esto es lo correcto si nos apoyamos en la garantía de audiencia constitucional, además este artículo en ningún momento redacta de manera enunciativa o limitativa que en alguna etapa del juicio no se aplique dicha disposición. Si así lo hubiese dispuesto diría: "las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado exceptuando la audiencia de conciliación", (que no es así) de este modo se entendería el precepto contenido en el artículo 876 frac. I, y así se aplicaría conforme a lo dispuesto por el artículo 692.

Por lo tanto el artículo 876 no tiene sentido. Si seguimos los lineamientos anteriores.

Se desprende entonces del citado artículo 692 que la Junta admita dicha personalidad para que la empresa pueda ser representada en el juicio, en este sentido la Suprema Corte resuelve en las siguientes ejecutorias:

"Personalidad. Es necesario probar el carácter con que se ostenta.

No basta con que una persona se ostente con determinada personalidad en un documento para que pueda actuar a nombre de la empresa sino que debe probarse que efectivamente tenga el carácter con que se ostenta"⁽¹⁴⁾

"Personalidad ante las Juntas: la parte final del artículo 459 de la Ley

⁽¹⁴⁾ Actualización IV Laboral. Pág. 607, # 1204. Amparo Directo 3159/1970 Martín Alvarez Jacobo. Ene. 26 1971. 5 votos. Ponente Mtro. Euquerio Guerrero López.

Federal del Trabajo de 1931 a los Tribunales Obreros para tener por acreditada la personalidad de los litigantes, sin sujetarse al derecho común, siempre que los documentos exhibidos, se lleguen al conocimiento de que, efectivamente representan a la persona interesada”⁽¹⁵⁾

“Personalidad en materia laboral. No es indispensable, que el testimonio notarial esté inscrito en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio. Para que tenga pleno valor probatorio un testimonio notarial exhibido por una empresa mercantil, demandada en el juicio laboral, no es requisito indispensable que el mismo como dispone el Código de Comercio en los artículos 21 y 29, fracción VII, para que pueda surtir efecto en contra de terceros deba estar inscrito dicho poder notarial, en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio, ya que el artículo 709, fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, dispone la forma en que puede acreditarse la personalidad “sin sujetarse a las Juntas a las normas legales”, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada, lo que significa que en materia laboral no se exigen mayores formalismos”.

Dicha persona moral también tiene personalidad conferida por la legislación, por lo que su estado jurídico en el juicio es con apego al derecho.

⁽¹⁵⁾ Actualización IV Laboral. P.600. # 1189. Jurisprudencia 154. 5ª época. P 151. Vol. 4º. Sala 5ª. Parte Apéndice 1917-1975.

Por lo tanto la representación a la que nos estamos haciendo referencias es a la legal, que es originada por el mandato, la persona moral actúa como mandante, como vimos con anterioridad la persona moral en cuestión tiene una doble capacidad: tanto la de goce como la de ejercicio acompañadas de la capacidad procesal por ende, por lo que a la persona moral puede mandar a ejecutar los actos jurídicos efectos de la representación, además de que debido a la capacidad procesal puede ser sujeto de ejercitar sus derechos ante los tribunales, y de realizar cualquier acto jurídico.

El mandato que se otorga es representativo, es decir en nombre y por cuenta del mandante, ya que éste debe responder de los actos jurídicos o de los hechos o acontecimientos que se le reclaman en el juicio. Es la llamada *contemplación domini*. El poder como institución de la representación de la empresa ante la Junta no está excluido, ya que como vimos es el otorgamiento de facultades que una persona (representado) otorga a otra (representante) para que actúe en su representación. Es una forma de representación. Entonces, como representación legal, como mandato o como poder, el representante que acredita su personalidad en base a la ley actúa en nombre y por cuenta de la empresa en el juicio laboral en donde es demandada, y es legitimado en estricto derecho, en el procedimiento laboral.

En consecuencia deducimos que la capacidad procesal es diferente de la personalidad jurídica

Las siguientes etapas del proceso que son el contencioso, el probatorio, el de resolución y el de ejecución, no presentan contradicción, esto es porque las disposiciones referentes a estas etapas no lo requieren.

El artículo 879 dispone: "La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes".

Es loable hacer mención acerca del principio de inmediatez, éste es el contacto directo que debe existir entre el juzgador y las partes, por lo que a contrario sensu no es necesaria la presencia de los representantes del trabajador en todos los trámites del procedimiento; pero sí deben concurrir a la audiencia de resolución, por lo que el principio de inmediatez no se aplica según el artículo 879.

Resolución de la Corte.

"Personas Morales, representación en juicio de las. La interpretación de los preceptos contenidos en el capítulo segundo del título catorce de la Ley Federal del Trabajo, deben ser realizadas a la luz del principio fundamental de garantía de audiencia. Las disposiciones de la Ley Laboral del mencionado capítulo, rigen la garantía de audiencia ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo en los juicios laborales, respecto de quienes son partes en el proceso de trabajo, que lo son las personas físicas y morales que acreditan, 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 conducto del apoderado legalmente autorizado. Tratándose

de la comparecencia que tengan la calidad de patrón en los juicios laborales, el artículo 692 señala en su fracción II que cuando el apoderado actué como representante legal de la persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite. Por su parte, la fracción II del propio precepto establece que cuando la persona que comparezca actué 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 otorgue el poder está legalmente autorizado para ello.

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”.

Al respecto cabe añadir que debe tomarse en consideración lo que la escritura constitutiva de cada persona moral dispone en cuanto a la representación, además de acatar en principio las reglas jurídicas. La resolución se da únicamente en base a la garantía de audiencia, y a la personalidad debidamente acreditada.

D) Sindicatos.

En el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo se indica que “Los

sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato".

En el caso se esta en presencia de una verdadera representación legal cuyo antecedente estará dado por el ingreso del trabajador al sindicato de que se trate y por el complementario de la designación de determinados miembros de la directiva que al asumir la representación sindical, al mismo tiempo podrán ejercer la de los individuales determinados.

Esta representación requiere de la prueba de la personalidad del representante sindical y de la membresía del trabajador de que se trate. El efecto práctico es que los sindicatos prefieren que sus miembros les otorguen poderes especiales o generales para no tener que acreditar la afiliación. Esto a veces no resulta fácil y puede implicar riesgos procesales que, con toda razón, los sindicatos prefieren no arrostrar.

E) Formas de acreditar la personalidad.

Como ya mencionamos, el requisito para ser parte en un proceso o intervenir en él como tercero, consiste en tener personalidad o lo que es igual, ser persona de derecho.

Por otra parte, la facultad en virtud de la cual una acción o derecho puede y debe ser ejercitada por o en contra de una persona en nombre propio se

llama "legitimación en causa" (*legitimación ad causam*), o facultad de llevar, gestionar o conducir en el proceso, activa, para aquel que puede perseguir judicialmente el derecho, y pasiva para aquel contra el cual éste se ha de hacer valer

Efectivamente, si los directamente afectados no pueden comparecer en juicio por ellos mismos, se necesita que otra personas actúen en el procedimiento aun cuando a ellas no les afecte en lo personal, la sentencia que se dicte.

Son los representantes, precisamente, a los que en teoría se les denomina partes formales, porque no recaen en ellos en lo personal los efectos de la sentencia, es decir, la facultad de realizar actos procesales y comparecer en juicio, que a veces no coincide con la capacidad de ser parte, no siempre se puede ejecutar personalmente (*jus postulandi*).

La representación puede ser de dos clases a saber:

- a) Legal
- b) Voluntaria.

La representación legal, como su nombre lo indica es la que se deriva de la ley y surge en todos aquellos casos en que la incapacidad física impida a una persona comparecer por sí en juicio.

Entre estas personas nos encontramos a los menores de edad en derecho civil, ya que los menores trabajadores (entre 14 y 16 años) tienen capacidad para comparecer en juicio (**artículo 691**), a los incapacitados y a las

sociedades y corporaciones que deben comparecer en juicio a través de un representante.

Es necesario acreditar en dado caso, el origen de la representación y si ésta puede quedar vinculada a un acto de voluntad que amplíe o restrinja, como en el caso de las sociedades y corporaciones respecto a sus representantes legales. Debe acreditarse también la amplitud de las facultades con que se ostenta

La representación voluntaria la confiere el interesado a otra persona a la cual libremente, es decir, surge normalmente en los términos del mandato, que puede ser general, para pleitos y cobranzas, actos de administración, etc., o especial, para tramitar un juicio determinado. Desgraciadamente, el Código Laboral no contempla que el apoderado de las partes sea un Licenciado en Derecho debidamente reconocido, lo cual se traduce en una práctica irregular de personas no versadas en derecho y en perjuicio de legítimos derechos, por lo que pugnamos por una reforma radical en ese sentido, exigiendo para este efecto la cédula profesional, como en otras ramas del derecho.

Al respecto, la ley de la materia nos determina: "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 actué 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 actué como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

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

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato (artículo 692).

La Junta de Conciliación y Arbitraje está obligada a examinar de oficio la personalidad de las partes y de sus representantes legales, por ser de orden público las disposiciones aplicables.

En las leyes de 1931 y de 1970 (artículo 709, fracción III) se consignaba una cierta libertad para tener por acreditada la personalidad de las partes sin que fuera necesario sujetarse a normas específicas, con tal de que en su concepto, de la documentación exhibida se dedujera el mandato

Sin embargo los patrones no tenían más forma de acreditar la

representación legal de la persona moral, que con el testimonio notarial respectivo.

Ciertamente el artículo 693 de la Ley, amplía este criterio únicamente para el caso de que los trabajadores al establecer lo siguiente: "Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada". Debido a la ambigüedad de la disposición, resulta peligrosa esta medida por la carencia de paridad procesal, en perjuicio de la seguridad jurídica.

Por otra parte, e independientemente de las formas contempladas rígidas y flexibles para otorgar la personalidad, la reforma de la Ley (artículo 694) nos dice que los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación ante las Juntas del lugar sé su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma, posibilidad que podría encuadrar dentro de los procedimientos paraprocesales o voluntarios, en los que no existe controversia, y a efecto de que se cuente con poderes suficientes.

Por economía procesal, los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad, conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo

con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato; la copia, debidamente certificada, quedará en autos; lo anterior se observa constantemente en la práctica, por la necesidad de conservar el testimonio del poder original.

Por último, el poder que otorgue el trabajador a su representante, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que corresponda, aunque no estén expresas, es decir, basta la mención de poder para que se considere como poder general, dentro de las particularidades del mandato.⁽¹⁶⁾

4. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS TRIBUNALES LABORALES.

Una de las polémicas más interesantes que se han suscitado con motivo de la aplicación de la ley procesal vigente, ha sido sin lugar a dudas, la relativa a los alcances del artículo 876, fracción I que indica: En la etapa de conciliación *las partes deberán comparecer personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.*

Agrega la fracción VI del artículo citado, que de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y *deberán presentarse a la etapa de demanda y excepciones.*

Las autoridades laborales han generalizado este criterio considerando

⁽¹⁶⁾ Cfr. Tena Suck, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México, 1995. 4ª Edición. Págs. 47 a 49

que las personas físicas en ambas etapas, deberán ocurrir a la audiencia personalmente, es decir, se rechaza la intervención por conducto de un mandatario (en función de una conciliación coercitiva), argumentando que se constituye, en ocasiones, un obstáculo para la solución de conflictos.

Es de explorado derecho que las personas morales gozan de las mismas cualidades jurídicas de las personas físicas, con excepción del estado civil, luego, hay un punto de identificación entre ambas; pero lo más importante viene a ser la forma de exteriorizar su voluntad, o sea, los medios de que se vale la sociedad para ejercitar los actos jurídicos.

Las personas morales tienen que estar representadas por personas físicas necesariamente, sin embargo, hay que descubrir quiénes pueden ser representantes legales de la parte persona moral

Inicialmente, la solución se encontró en los alcances del artículo 11 de la ley, que señala: "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón o en tal concepto lo obligan en sus relaciones con sus trabajadores

Sin embargo el artículo 11 de la Ley no se refiere a la representación legal de la persona moral en el proceso, sino a la representación patronal dentro de la organización interna de la empresa, y en todo caso la representación legal de la empresa está a cargo de un órgano representativo.

Se infiere de lo anterior que son representantes legales del patrón, o pueden serlo, ante las autoridades del trabajo, todas las personas que tengan un poder que las acredite como tales. Desde un primer término se debe analizar la naturaleza de la persona moral y estudiar los alcances genéricos de la sociedad, así como la escritura constitutiva y estatutos que la integran, para establecer cuáles son los órganos que la representan, que facultades pueden ejercer mediante actos personales o por medio de terceros, y determinar de esta manera *si en el negocio laboral correspondiente, la persona que deberá concurrir tiene la calidad de representante*, de acuerdo con la delegación de facultades, ya que si el mandatario está impedido de asistir a la diligencia inicial, se tendrá por contestada en sentido afirmativo, y para el momento en que pueda intervenir el mandatario jurídico, la etapa procesal habrá tenido tal avance que la situación le es desventajosa, porque sólo podrá ofrecer pruebas únicamente.

Por otra parte, esta situación no es novedosa; por el contrario, la comparecencia del verdadero patrón tiene sus orígenes desde el establecimiento de los tribunales laborales, en el siglo pasado, con lo que el Estado pretendía que los afectados pudieran resolver directamente, por medio de la conciliación, sus conflictos laborales y no por conducto de un tercero que, incluso, puede desconocer el origen y desarrollo del conflicto, como nuestra propia legislación de 1931 ya lo consignaba en el artículo 504, desvirtuado por los alcances de los artículos 512 y 514, en donde se sancionaba la incomparecencia con tener a las partes por inconformes con todo arreglo conciliatorio, sanción que no tenía

consecuencia procesal alguna, por no tener por contestada la demanda en sentido afirmativo como sucede en la actualidad; el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca ha señalado que tal precepto es anticonstitucional ya que el artículo 786 conculca las garantía de libertad, consagrada por el artículo 11 de la Constitución de la República, al impedir el libre tránsito y supeditar el menoscabo del patrimonio social a la imposibilidad de otorgar un mandato, pues equivale a negarle el goce y disfrute de dicha garantía, por la no existencia de posibilidades de que un mandatario comparezca en nombre y representación de la sociedad.

Ante la problemática planteada, el 13 de junio de 1980, el titular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje emitió una circular en la que pretendía aclarar la finalidad de la reforma, reiterando que el objetivo principal de la conciliación se haría efectivo mediante el contacto directo de las partes, por ser más factible, en esas condiciones, el entendimiento y solución del conflicto. Las empresas deberán concurrir a dicha etapa procesal, mediante representante legal que tenga carácter de funcionario con facultades necesarias para tomar decisiones que le permitan llegar a un convenio de solución con los trabajadores, bastando un poder general para pleitos y cobranzas y actos de administración en materia laboral, sin perjuicio de que en la etapa de demanda y excepciones pudiera concurrir el apoderado.

No obstante lo anterior, las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje aplicaron diversos criterios al respecto, argumentando la falta de

obligatoriedad de la circular antes citada, con lo que provocan inseguridad jurídica e indefinición absoluta.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, después de algún tiempo, en el expediente 28/83 del 29 de mayo de 1985, sentó jurisprudencia al resolver tesis contradictorias de los Tribunales Primero y Segundo del Primer Circuito en Materia de Trabajo, al determinar que si una persona moral a través de la persona física u órgano representativo que represente legalmente a la sociedad, en uso de sus facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados a su servicio o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos del artículo 692, fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo y, en consecuencia, los actos de dichos representantes obligan a la sociedad (jurisprudencia obligatoria en términos del artículo 107, fracción XIII, de la Constitución Federal y 192 de la Ley de Amparo).

La jurisprudencia aludida resulta omisa, ya que no señala con claridad la debida interpretación del artículo 876, fracción VI, de la Ley de la Materia, pues únicamente se refiere a la capacidad y personalidad de las personas morales, pero deja de analizar los efectos de su incomparecencia a la etapa de conciliación, los cuales de ninguna manera podrán ser el impedirles a los apoderados concurrir a la etapa de demanda y excepciones, toda vez que se conculcarían las garantías constitucionales de audiencia y legalidad, ya que la conciliación no debe permitir

ninguna presión o coacción que impida su desarrollo natural de amigable componedor⁽¹⁷⁾

A) ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 692 Y 693 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De conformidad con lo previsto en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, en materia procesal la representación se puede otorgar de diferentes maneras. En todo caso se autoriza a las partes a comparecer a juicio en forma directa "o por conducto de apoderado legalmente autorizado", expresión genérica de la que deriva la representación es una consecuencia de los poderes otorgados.

Una primera forma se prevé en la frac. I para los apoderados de personas físicas, que podrán acreditar el mandato mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos, sin necesidad de ratificación ante la Junta

Otra forma diferente aparece en la fracción II del artículo 692: "Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral" en cuyo caso la única exigencia es que ese carácter conste en un testimonio notarial.

La tercera posibilidad incluida en la fracción III, atiende a los casos en que el compareciente se ostenta como apoderado de persona moral, por lo que "podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder

⁽¹⁷⁾ Cfr. Tena Suck, Rafael. Op. Cit. Págs. 50 a 52.

está legalmente autorizado para ello”.

Por último los representantes de los sindicatos deberán acreditar su personalidad “con la certificación que le extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato”.

La distinción entre “apoderado” y “representante” es, en nuestro concepto un tanto artificial a partir de que también los representantes son apoderados, según se desprende del propio artículo 692 y de la naturaleza misma del contrato de mandato. Sin embargo la frac III del artículo 692 plantea una alternativa que podría tener cierto valor sistemático: el apoderado puede acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o sólo con carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien la otorga está legalmente autorizado para ello.

Ese mecanismo podría autorizar a distinguir, de acuerdo a la ley, tres tipos de apoderado:

Apoderado representante legal. El mandato deberá constar en escritura pública y el mandatario deberá tener facultades para conciliar y transigir.

Apoderado con mandato otorgado en escritura pública. Podrá ser mandatario general o especial y la escritura deberá contener las facultades de quien le otorga el mandato. Puede presumirse que no tendrá facultades de administración que le permitan conciliar y transigir. Sin embargo debe de

advertirse que en la fórmula tradicional del mandato para pleitos y cobranzas, el artículo 2587 del CCDF señala que el Procurador sólo necesita poder o cláusula especial, entre otras causas para transigir (frac. II). Habitualmente los poderes para pleitos y cobranzas se confieren con las facultades del artículo 2587, lo que transforma en verdaderos representantes legales a los apoderados. Por la misma razón, quedan facultados para absolver posiciones (frac. IV).

Apoderado especial con mandato otorgado mediante carta poder.

La condición para que un mandato otorgado en carta poder pueda ser general es que se firme ante dos testigos y que las firmas se ratifiquen ante notario, jueces o las autoridades administrativas correspondientes (artículo 2555 CCDF). Eso significa que si el mandato se otorga, como o señala la frac. III del artículo 692, sin que se requiera la ratificación, es evidente que no podrá tener el carácter de un mandato general.

No obstante, nada impediría que en ese mandato especial se autorizara al mandatario a transigir y a absolver posiciones a nombre del mandante. ¿Se le podría reconocer el carácter de representante legal requerido para comparecer en la etapa conciliatoria y para absolver posiciones?. Evidentemente que no, habida cuenta que el artículo 692-III exige que para esos efectos el mandato se otorgue en escritura pública.

El principio de la actuación a través de apoderado, como posibilidad general contemplada en el primer párrafo del artículo 692 encuentra dos notables

excepciones en las reglas procesales.

La primera se refiere al desahogo de la prueba de confesión. En la fracción tercera del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo se dispone que “El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra sin la presencia de su asesor, sin ser asistido por persona alguna”

La segunda, varias veces citada antes, está prevista en la fracción I del artículo 876 que al regular el desarrollo de la etapa conciliatoria, en los procedimientos ordinarios, señala que “Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados”.

La exigencia de la comparecencia a solas, en la prueba confesional, se explica porque hay el prurito de que las juntas conozcan la verdad de los hechos y se presume que la declaración directa de quienes no pueden ser asesorados es un conducto adecuado para conocerla. No obstante, envuelve una de las desventajas procesales más serias para los trabajadores que se enfrentan a empresas constituidas como personas morales en cuya representación, como vimos antes en este mismo pueden comparecer abogados o, en todo caso, profesionales de las relaciones laborales que suelen estar perfectamente preparados para enfrentar esa prueba confesional

Por el contrario, tratándose de los trabajadores no hay alternativa posible de que, por ello, comparezca un apoderado, salvo en la situación nada frecuente de una incapacidad que provoque interdicción.

Ello conduce muchas veces a confesiones no formalmente válidas pero que, en el fondo, son el resultado de preguntas no entendidas o maliciosamente formuladas: insidiosamente dice la ley (artículo 790-II), entendiéndose por tales las que "tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad".

En alguna medida, la exigencia de que comparezcan las partes personalmente a la etapa conciliatoria, sin abogados ni asesores ni apoderados, responde un poco a la necesidad de mitigar esa evidente diferencia procesal, tan evidentemente contradictoria con el espíritu tutelar de la ley a favor de los trabajadores.

Esta segunda condición intenta resolver, además, el problema de la conciliación como solución inmediata de los juicios. Al imponerla, el legislador evidentemente parte de la presunción de que la intervención de abogados que, presume, buscan mayores honorarios, alargan inútilmente los procesos.

Esa presunción es, por regla general, injusta. Hay una clara tendencia entre los abogados y asesores, especializados en la materia laboral, para concluir mediante convenio inmediato, los juicios. Ambas partes profesionales están consientes de los riesgos de un juicio largo: salarios caídos en exceso que pueden convertirse en carga imposible para muchas empresas o, del otro lado el conflicto, victorias pírricas ante empresas que con el tiempo devienen insolventes. Sin embargo, en esos asuntos laborales suele producirse una dosis importante de

amor propio que enciende los ánimos y lleva al deseo de venganza. ¡cuantos patronos no declaran su deseo de gastar lo que sea con tal de que el trabajador actor no obtenga nada! Del otro lado, muchos trabajadores ponen por delante rencores que hacen imposible las transacciones. No son en realidad, los abogados los enemigos de la conciliación.

El artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, dispone lo siguiente: “Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes 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 representa a la parte interesada”

Existe una contradicción en ambos artículos (692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo), en virtud de que el artículo 692 nos hable de una representación de las partes a consecuencia del otorgamiento de los respectivos poderes y el artículo 693 habla de los documentos referentes a acreditar la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a lo dispuesto por el artículo 692, motivo por el cual hablamos de una clara contradicción en ambas disposiciones jurídicas, pues el 692 es formalista eminentemente y el 693 es más bien un artículo práctico y menos formalista.

B) ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.

El día 29 de diciembre de 1979 se presenta al Congreso de la Unión, la iniciativa para promover la reforma a la Ley Federal del Trabajo, siendo los

principales motivos de la iniciativa los siguientes:

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

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

“El país se encamina con rapidez hacia estadios superiores de desarrollo y los problemas por el desequilibrio entre los sectores de la población requerirán solucionarse; esto, con una población geométricamente creciente, hace imperativo renovar y establecer fórmulas para afrontar los problemas que se

susciten, básicamente la demanda de más y mejores servicios que se extiendan en calidad pero respondan a exigencias masivas”.

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

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

La Junta de Conciliación y Arbitraje tendrá la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Estos principios se encuentran relacionados con los de oralidad e inmediatez, aun cuando no pueden considerarse como equivalentes

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

Se establece que las Juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos en la Ley. En la disposición relativa se involucran dos importantes principios procedimentales que ameritan un comentario: los de libre apreciación de las pruebas y de igualdad de las partes en el juicio.

Los sistemas de valuación de las pruebas han sufrido de diversos cambios en la historia del derecho; entre dichos cambios se encuentran la apreciación de las pruebas en conciencia y el determinar un valor preestablecido para cada prueba desahogada, cumpliendo con las formalidades legales señaladas en los ordenamientos respectivos.

Es lógico que los procedimientos laborales, impregnados de alto

contenido social, conviertan el proceso en una secuencia de actos de carácter participativo, en todos aquellos que intervienen deben buscar no tanto una verdad formal, basada en pruebas estrictamente tasadas, sino un autentico acercamiento a la realidad, de manera que al impartirse justicia en cada caso concreto, se inspire en plena confianza a las partes en conflicto y, lo que es más importante aún, se contribuya a mantener la paz social y la estabilidad de las fuentes de trabajo, por esta razón en la Iniciativa se conserva el sistema adoptado en el derecho del trabajo mexicano, el que se fortalece y refuerza, a través de un sistema probatorio que facilita a las Juntas la libre apreciación de las pruebas ofrecidas y examinadas durante el juicio, ya que éstas se han rendido en la forma más compleja posible,. Con base en un artículo que evita las lagunas ante las cuales con frecuencia los tribunales se veían obligados a no tomar en cuenta en los laudos hechos que podrían influir considerablemente en su contenido.

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

reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse.

Subsanar las deficiencias de la demanda con las modalidades que establece la iniciativa, constituye una innovación en el proceso laboral, pero no necesariamente en nuestro sistema jurídico. La propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en el Juicio de Amparo y lo hace fundamentalmente en las áreas relacionadas con el Derecho Social. Por su parte la Ley de Amparo desarrolla estos preceptos con mayor amplitud y hace ver la preocupación del legislador por la adecuada defensa de los derechos de las clases obreras y campesinas; al reglamentar el amparo en materia agraria, ordena al juzgador que, cuando sea necesario, efectúe una serie de actos que tiendan a la más compleja defensa de los derechos de los ejidos, comunidades, ejidatarios y comuneros. Es así como los principios del Derecho Social influyen sobre los principios del derecho procesal de carácter público, sin forzar su aplicación ni apartarse de los preceptos constitucionales, precisamente porque tienen el mismo objetivo: el imperio de una verdadera justicia que imparta su protección a quien tenga derecho a ella, independientemente de los recursos de que se disponga para obtenerla.

De este modo el trabajador no estará expuesto a que, en el caso de tener que interponer una demanda de amparo, se encuentre en la situación de un agraviado que por haber incurrido en su escrito inicial en omisiones o deficiencias graves que no le fueron señaladas oportunamente por la Junta ante la que

promovió, obtenga un laudo desfavorable, a causa de una presentación defectuosa de sus pretensiones, y no por violaciones manifiestas de la ley durante el proceso, que lo hubieran dejado sin defensa. No se pretende con esta institución darle la razón a quien no la tiene, sino hacerle justicia a quien tiene derecho a ella, con estricto apego a esta ley.

Se faculta a las Juntas para corregir cualquier irregularidad u omisión que encontraren en el proceso, para el efecto de regular el procedimiento, esta atribución, cuyo ejercicio puede ser de indudable utilidad para lograr que el procedimiento se desenvuelva en todas sus faces ajustándose al cause que le señalen los preceptos legales, no lesionan los principios de seguridad e igualdad de las partes, pues el artículo 686 dispone que el actuar de este modo, las Juntas no podrán revocar sus propias resoluciones; además la regularidad y buena marcha del proceso es en beneficio de todas las partes y no de alguna de ellas en particular.

Se establece también en el capítulo correspondiente a los principios procesales, que en las actuaciones no se exigirá forma determinada, tal disposición se encuentra en armonía con la sencillez que debe caracterizar al proceso del trabajo. Sin embargo, el desterrar cierta solemnidad y rigidez en el procedimiento, no implica que éste se desarrolle en forma anárquica y superficial. Los tribunales son órganos integrados por conocedores del derecho, y las partes en cualquier caso deben ajustarse a las normas que rigen el curso de los juicios

laborales, desde la demanda hasta el laudo que resuelva el conflicto, por lo que tendrán que llenar un mínimo de requisitos legales que darán unidad y congruencia a todo el procedimiento.

Finalmente, en el capítulo de principios procesales, se estipula que las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, lo que es una consecuencia lógica de la unidad de acción y de objetivos que caracterizan al Estado y que se expresa entre otras formas, en la actuación coordinada de sus diferentes órganos.

El capítulo II se refiere a la capacidad y personalidad. Para efectos del proceso laboral, se determina que son partes en él las personas físicas o morales que tengan interés jurídico en el proceso y oponga excepciones. Asimismo se establece que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en su desarrollo. La amplitud y generalidad de los conceptos anteriores permitirá que puedan intervenir en el procedimiento todos aquellos que tengan un interés en las cuestiones planteadas en el juicio; pero para que se les considere que pueden participar legítimamente, deberán comprobar su interés, haciéndolo a satisfacción de las Juntas.

La legislación laboral vigente autoriza el trabajo de los menores que hayan cumplido catorce o más años de edad. Esta disposición se encuentra en armonía con los convenios internacionales ratificados por México y responde a una realidad económica y social. Más aún, en este año internacional del niño ha

sido preocupación del Gobierno de la República, que la legislación vigente aumente la protección a los menores; concretamente se pretende que, en el desempeño de las labores de los menores, la inspección del trabajo vigile con toda eficiencia el cumplimiento de las normas que la regulan.

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

En el capítulo II se conservan, al menos en su esencia, las demás disposiciones que contienen la ley vigente en materia de capacidad y personalidad, y se simplifican aún más algunos tramites, dentro de la idea de darle la máxima sencillez e informalidad posible a este aspecto del procedimiento

En el capítulo III, correspondiente a las competencias, se establece que cuando en una demanda de la que deba conocer una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, se ejerciten también acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, la Junta Local, al admitir la demanda ordenara que se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor los cuales remitirá a la Junta Federal, para que ésta conozca y resuelva las cuestiones sobre aquellas materias. De este

modo se evita una posible laguna procesal originada por la reforma y adiciones en este campo a la Constitución Política y a esta Ley.

Se conserva el principio de que las cuestiones de competencia, en materia de trabajo sólo pueden promoverse por declinatoria y se concentra el trámite de la misma en la audiencia inicial, al comenzar el período de demanda y excepciones, determinándose que la Junta, después de oír a las partes, dicte en el acto resolución.

Se incorporan reglas para el trámite de los casos en que una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra Junta Federal Local. También se señalan las autoridades que deberían decidir las cuestiones de competencia y, en el capítulo correspondiente, se le da a la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación la misma competencia que en estos casos le atribuye la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, con el objeto de mantener la congruencia que debe siempre existir entre los diversos ordenamientos legales.

Es necesario mencionar especialmente el contenido del artículo 706 que exceptúa de la sanción procesal de nulidad diversos actos cuya importancia es fácil de apreciar. Entre ellos se encuentra el acto de admisión de la demanda, lo que evita que por un error del demandante, al estimar competente a una Junta que no lo es, aquél pierda el derecho a ejercitar su acción, por haber transcurrido el tiempo en que opera la prescripción.

El capítulo IV, denominado De los impedimentos y excusas, contienen varias innovaciones. Se suprime la recusación de los representantes del Gobierno de los trabajadores y de los patrones. En la práctica se ha observado que las partes acuden a la recusación en pocas ocasiones y que algunos litigantes lo hacen tan sólo con el propósito de entorpecer la marcha del proceso. Pero al mismo tiempo se reconoce que el factor subjetivo, tanto en los juicios laborales como en los de cualquiera otra naturaleza tiene una importancia que no debe de ninguna manera subestimarse. El juzgador debe ser un funcionario imparcial, ajeno a los intereses de las partes y sin relación de parentesco hasta determinado grado.

Para lograr estos objetivos, la iniciativa enuncia una relación de impedimentos que obligan a los representantes afectados por ellos a excusarse en el conocimiento y resolución de los juicios en que estén interviniendo. Las excusas se calificarán de plano y su tramitación se realizará en forma breve y sencilla

Se determina también que el procedimiento no se suspenderá mientras se resuelve lo relativo a la excusa, salvo disposición en contrario de la Ley; este precepto contribuye también a lograr uno de los principales objetivos de la iniciativa: la brevedad de los juicios laborales.⁽¹⁸⁾

La reforma que en materia procesal sufrió el derecho del trabajo, a partir

⁽¹⁸⁾ Debates en la Cámara de Diputados. México Distrito Federal 21 de diciembre de 1979. Págs. 19 a 21.

del decreto publicado el 4 de enero de 1980 constituye uno de los más importantes avances logrados por el régimen actual para llevar a la justicia laboral por senderos de permanente superación.

El primer párrafo del artículo 685 señala, de manera expresa, los principios rectores del proceso oral que alimenta las normas jurídicas en esta destacada rama del derecho procesal. El Proceso del Derecho del Trabajo — se refiere el precepto antes indicado — 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.

La observancia de estos principios dinamiza a la justicia laboral, la hace florida y permite que corra sin tropiezos por los causes de la vida social del pueblo mexicano.

Un somero análisis de dichos principios nos permite contemplar los positivos alcances de esta reforma legislativa.

Principios de publicidad: El pueblo es el mejor fiscal de los jueces. Si a éste se le permite presenciar el desarrollo del proceso, se le convierte en un observador imparcial que alaba o censura al juzgador cuando actúa como el más importante actor del drama procesal. El juez, al saber que sus actos son observados y fiscalizados por el público, procura apeгarse al derecho y juzgar imparcialmente el caso sometido a su conocimiento. Las Juntas de Conciliación y

Arbitraje son tribunales colegiados sometidos a la censura pública. Este principio sólo admite como excepción aquellos casos en los cuales las diligencias deben ser reservadas (a puerta cerrada, reza el artículo 720) porque así lo exija la moral y las buenas costumbres.

Oralidad: En el proceso oral predomina la palabra sobre la escritura y la función de esta última es simplemente de carácter histórico, pues tiene por objeto dejar constancia fehaciente de lo ocurrido durante la tramitación del juicio. No tienen carácter formal ni solemne. El proceso oral responde a los principios enunciados por el legislador en el artículo 685.

Gratuidad: Este principio tiene una profunda raigambre democrática. Lo consagra el artículo 17 constitucional cuando dispone que los tribunales deben impartir en forma gratuita, una justicia pronta y expedita. La justicia administrada por el Estado, debe estar al alcance de todas las personas, sea cual fuere su situación económica o social, y para ello es prenda de garantía la gratuidad de la misma.

Inmediatez: Sólo cuando el juzgador interviene personalmente en el desarrollo del proceso, preside las audiencias, admite y recibe las pruebas, escucha los alegatos y dicta la sentencia o el laudo, pueden evitarse aquellos errores que lo llevan a dictar una resolución injusta por no haber vivido con las partes, las diversas etapas del proceso fundamental, aquellas que le permiten conocer personalmente a las partes, a los testigos y peritos, para evaluar, con

sentido humano, con las reglas de la sana crítica y de la experiencia, declaraciones, testimonios, peritajes y todas aquellas circunstancias que hacen del proceso un fenómeno, una expresión de la vida humana, requerida para su solución, del juicio imparcial de quienes han sido investidos del delicado atributo de juzgar a sus semejantes.

Instancia de parte: El proceso laboral no se sigue de oficio. Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje sólo podrán iniciar el procedimiento a solicitud de la parte actora, mediante la presentación de la demanda respectiva. Si éste no se impulsa por las partes se extingue. Opera la caducidad y se tiene por desistido al actor de las acciones intentadas.

Economía, Concentración y Sencillez: El proceso oral se caracteriza por su economía, concentración y sencillez. Esto significa que el costo, tanto en dinero como en esfuerzo debe de ser mínimo para las partes. A ello nos lleva la sencillez en los tramites; la concentración de varios actos procesales en una sola audiencia, la existencia de una Procuraduría de la Defensa del Trabajo que representa y asesora a los trabajadores y a su sindicato, en forma gratuita, así como la brevedad en los plazos y el tramite del juicio en una sola instancia.

Igualdad: si bien este principio no lo enuncia el artículo 585 constituye uno de los pilares del proceso democrático. Las partes deben tener igualdad de oportunidades para defenderse, para ofrecer y rendir pruebas, para inconformarse, para ser oídas y presentar alegatos. Es ésta la manera de allegar, sin cortapisas,

imparcialmente todos los elementos de juicio que permitirán a las juntas emitir un fallo justo

Suplencia de la queja: Al ser el trabajador por regla general, la parte económicamente débil, en cuanto no cuenta con los recursos pecuniarios y en ocasiones con la asistencia jurídica idónea para hacer valer sus derechos, el legislador permite que la Junta subsane los defectos de la demanda del trabajador cuando ésta sea incompleta por no comprender todas las prestaciones que le correspondan conforme a la Ley, o bien esté redacta en forma vaga u oscura. En este último caso la Junta, al admitir la demanda señalará sus defectos u omisiones y prevendrá al trabajador para que lo subsane dentro de un plazo de tres días. Si no se hicieren las correcciones dentro de aquel plazo, el trabajador podrá cumplir con los requisitos omitidos en la etapa de demanda y excepciones.

Si hay temor de que el demandado se ausente y oculte o de que los bienes salgan de su patrimonio, el actor, al presentar la demanda y también con posterioridad, podrá solicitar por escrito o en comparecencia, el arraigo así como el secuestro provisional de sus bienes.

C) CONSTITUCIONALIDAD.

La base constitucional de los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo, la encontramos en los artículos 17, 107 y 123 de nuestra Carta Magna.

El artículo 17 señala: "ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes emitiendo sus resoluciones de manera pronta completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Las leyes federales y locales, establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil.

Cualquier persona tiene facultad para acudir ante los tribunales y que estos le hagan justicia, en virtud de que las contiendas que surjan entre los particulares deben ser resueltas por un órgano del Estado facultado para ello, el cual debe emitir sus resoluciones lo más pronto posible, con imparcialidad y juzgar los conflictos sujetos a su consideración en todos sus puntos”.

El artículo 107 fracción V, dispone lo siguiente:

“... V. El amparo contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, sea que la violación se cometa durante el procedimiento o la sentencia misma, se promoverá ante el Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, conforme a la distribución de competencias que establezca la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación:”

“... d) En materia laboral, cuando se reclamen laudos dictados por las Juntas Locales o la Federal de Conciliación y Arbitraje, o por el Tribunal Federal

de Conciliación y Arbitraje de los trabajadores al Servicio del Estado...”

La fracción XX del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, determina:

“... XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno...”

Ambos numerales (107 fracción V, inciso d y 123 fracción XX) son tan claros que consideramos que se aplican a lo que deseamos exponer en este apartado, respecto a la constitucionalidad de los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo.

D) DEROGACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 692 Y 693 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Proponemos la derogación de los numerales 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que en ambos existe una evidente contradicción, pues el primero contiene disposiciones formalistas que lo hacen muy difícil de aplicar, en tanto el artículo 693 es menos formalista y es totalmente contrario a la formalidad del artículo 692, pues determina que las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, afirmación esta que da lugar a la confusión en cuanto a la aplicación de ambos artículo del ordenamiento de referencia

El Derecho Procesal del Trabajo, se obliga a responder a la naturaleza

económica eminentemente social, de las relaciones sustantivas entre los trabajadores y patrones, ha tal efecto se impone a las partes y a los tribunales del trabajo una etapa previa conciliatoria, la cual tiene por objeto solucionar el conflicto individual o colectivo, aviniendo a las partes mediante la celebración de un convenio que les permita conservar, dentro de la justicia social, el equilibrio entre ambos factores de la producción.

El procedimiento laboral responde al principio de inmediatez, por lo tanto no existen recursos intraprocesales, ni tampoco una segunda instancia, los únicos incidentes de previo y especial pronunciamiento, son los de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusa.

Por lo explicado, proponemos la derogación de los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo, pues su estructura trae consigo problemas de aplicación, lo cual atenta contra la inmediatez que debe distinguir todo proceso laboral.

E) PROPUESTA DE QUE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL PROCEDIMIENTO OBRERO ESTE A CARGO DE UN LICENCIADO EN DERECHO.

Para nadie es un secreto que muy pocos mexicanos que estudian la carrera de Licenciado en Derecho, logran obtener el título respectivo, basta para demostrar lo anterior, reconocer que actualmente no existen más de tres millones de Títulos y Cédulas Profesionales expedidas por la Dirección General de Profesiones, en carreras técnicas y de Licenciatura, en el entendido que el registro

es uno solo y el número consecutivo, por lo tanto la cantidad de Licenciados en Derecho no es tal alta, desde el punto de vista titulados, existe un refrán que nosotros no aceptamos "prefiero ser abogado sin título, que título sin abogado" y es dicho obviamente por estudiantes de la carrera de Licenciado en Derecho no titulados, cuando evidentemente lo ideal es ser Licenciado en Derecho con título y conocimientos.

Una visita a diversos juzgados, nos permitió observar que en el Estado de México, jueces de cuantía menor y de primera instancia exhiben públicamente la solicitud que envían a la Dirección General de Profesiones, a efecto de que la misma informe si determinada persona tiene el título de Licenciado en Derecho, exhibiendo posteriormente en los estrados de dichos juzgados las respuestas de la citada dependencia, en las cuales se dice que la cédula profesional de referencia, pertenece a otra persona, lo cual nos permite suponer que existe un altísimo número de personas que sorprenden a otros con cédulas profesionales falsas, situación ya alarmante y como propuesta de nuestra parte, será anexar a la cédula profesional de Licenciado en Derecho una información oficial sellada con validez de un año para garantizar que el documento exhibido pertenece efectivamente a quien se ostenta como profesionista.

No estamos descubriendo, algo si sostenemos que en el desarrollo de la practica de la materia laboral, observamos un grupo realmente numeroso de individuos que difícilmente habrán terminado la enseñanza media, representan a

trabajadores, convirtiéndose la rama laboral en refugio de personas que “auxilian” a los trabajadores en sus conflictos frente a la clase patronal, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Licenciado en Derecho, es la persona que ha cursado el plan de estudios correspondiente a dicha carrera y obteniendo el título debidamente expedido por la Universidad o escuela relativa, oficialmente reconocida, y a quien se habilita para desempeñar su ministerio mediante la patente extendida por el órgano gubernamental competente.

Evidentemente nuestra propuesta se encamina hacia la necesidad que tiene el trabajador fundamentalmente de ser asesorado por un Licenciado en Derecho Titulado, pues aún cuando muchos pasantes de la carrera de Licenciado en Derecho desdeñan a quienes tienen la cédula profesional, no obstante saber en más de un caso que determinada persona, obtuvo realmente el título por esfuerzo académico; consideramos que el profesionista que legalmente obtuvo el título, hizo los méritos necesarios para ostentarse como tal, con apoyo en la cédula expedida para que sea reconocido como el profesional que merece, gracias al documento en mención.

La razón por la cual proponemos que la representación de los trabajadores en el procedimiento laboral, sea facultad y responsabilidad de un Licenciado en Derecho, estriba en que pensamos que el trabajador mexicano MERECE SER REPRESENTADO POR UN PROFESIONISTA TITULADO, pues

no encontramos motivo para que el trabajador en materia procesal sea discriminado, en virtud de que en asuntos civiles por ejemplo juicio de arrendamiento, de divorcio entre otros SE REQUIERE CÉDULA PROFESIONAL PARA COMPARECER EN UN JUICIO, en asuntos penales para comparecer ante el juzgador ES NECESARIO QUE EL DEFENSOR PARTICULAR SEA TITULADO, lo anterior nos permite proponer que el representante de un trabajador sea Licenciado en Derecho TITULADO.

El Licenciado en Derecho, ejerce la abogacía, entendida como la profesión y actividad del abogado, quien al ejercerla debe actuar a favor de los intereses que tiene confiados; de las más nobles por su importancia para lograr la paz y el bienestar social, además se dice que la abogacía es una ardua fatiga al servicio de la justicia

El Licenciado en Derecho es también factor de cambio y hace del Derecho un instrumento útil para el progreso y desenvolvimiento de la humanidad, está atento a las nuevas necesidades, a las nuevas convicciones, a los nuevos datos morales y sociales que se despiertan en la conciencia colectiva y a las aspiraciones de los hombres, cuando el cambio se institucionaliza a través del Derecho, tiene efectividad y permanencia.

El Licenciado en Derecho tiene siempre presente que es un servidor del Derecho y un coadyuvante de la justicia y la esencia de su deber profesional, es defender diligentemente y con estricto apego a las normas morales los derechos

de su cliente, debe luchar por la justicia pues cuando se vulnera el derecho de uno, sólo se agravia y pone en peligro el derecho de todos.

Pudiéramos escribir páginas y páginas escribiendo de las virtudes que deben tener y tiene efectivamente un Licenciado en Derecho por el amor que le tenemos a nuestra carrera, no obstante consideramos pertinente reafirmar nuestra postura, diciendo que NO ES JUSTO EL TRATO DISCRIMINATORIO QUE RECIBE EL TRABAJADOR EN LOS TRIBUNALES Y SE DEJA EN ESTADO DE INDEFENSIÓN AL SER "ASESORADO" POR SUJETOS SIN ESTUDIOS NI TITULO QUE LOS RESPALDE Y OBLIGUE; COMO OCURRE ACTUALMENTE, CONVIRTIENDO LOS ASUNTOS LABORALES EN MERCANCIA QUE SE OFRECE AL MEJOR POSTOR, QUE PUEDEN TENER DINERO PARA COMPRAR ASUNTOS COMO SUCEDE DIARIAMENTE, PERO QUE GENERALMENTE NO ES LICENCIADO EN DERECHO TITULADO, como PROPONEMOS QUE LO SEA, ya que en las afueras de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ubican sedicentes abogados, para asesorar y defender cabalmente al trabajador, sin tener la mínima preparación profesional para llevar a cabo tan seria y delicada actividad, consistente en hacer valer los derechos de la clase trabajadora, frente a los detentadores del capital, los cuales generalmente son asesorados por Despachos Jurídicos de Prestigio y dedicados por completo al asesoramiento laboral, situación a todas luces desventajosa hacia la clase que mueve a un país entero: LOS TRABAJADORES.

CONCLUSIONES.

Primera.- El trabajador mexicano debe ser asesorado y asistido EN LAS AUDIENCIAS laborales, *por un Licenciado en Derecho titulado, el cual deberá exhibir la cédula correspondiente para comparecer a los actos procesales en materia de trabajo.*

Segunda.- EL REPRESENTANTE DEL TRABAJADOR EN UN PROCEDIMIENTO laboral, debe ser Licenciado en Derecho con Título normal profesional, pues de esa manera el trabajador estará asesorado por un conocedor de la materia quien ha hecho todo un esfuerzo para obtener dicho título y el mismo le merece respeto y seriedad, lo cual no se le puede pedir a quien no está titulado o carece de preparación académica alguna.

Tercera.- El trabajador mexicano debe dejar de recibir un trato discriminatorio por parte de quien lo asiste y comparece con él a las audiencias en materia laboral, en virtud de que en asuntos civiles y penales, es necesario que su Abogado patrono y/o defensor sean titulados como Licenciados en Derecho, en tanto en materia laboral, puede asesorarlo cualquier persona lo cual da lugar a que se encuentre el trabajador en estado de indefensión frente al patrón.

Cuarta.- La redacción que proponemos en los escritos para que un Licenciado en Derecho represente a un trabajador en materia laboral, es ubicado en el proemio del escrito inicial, autorizándolo para oír y recibir notificaciones y para tomar parte activa en el juicio respectivo, celebrando convenios previa ratificación de estos por el trabajador.

BIBLIOGRAFIA

- BECERRA BAUTISTA JOSE. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I-O 9ª EDICION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO, 1996.
- BECERRA BAUTISTA JOSE. El Proceso Civil en México. 14ª EDICION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO, 1990.
- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL. Derecho Procesal del Trabajo. 4ª EDICIÓN. EDITORIAL TRILLAS, MEXICO, 1998.
- BUEN LOZANO NESTOR DE. Derecho Procesal del Trabajo. 9ª EDICIÓN. EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1996
- BUEN LOZANO NESTOR DE. La Reforma del Proceso Laboral, 2ª EDICION EDITORIAL PORRÚA S.A., MÉXICO, 1983.
- BUEN LOZANO NESTOR DE. La Reforma del Proceso Laboral, EDITORIAL PORRÚA S.A., MÉXICO, 1980.
- CABANELLAS GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral, BIBLIOGRAFICA OMEGA, BUENOS AIRES ARGENTINA, 1968
- CARPIZO JORGE. La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, MEXICO, 1975.
- CASTORENA JESUS. Manual de Derecho Obrero, 2ª EDIC., IMPRENTA DIDOT, S DE R.L., MEXICO 1949.
- CASTORENA JESUS. Manual de Derecho Obrero, IMPRENTA DIDOT, S. DE R.L , MEXICO 1949
- CUEVA MARIO DE LA. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. EDITORIAL PORRÚA S.A., MEXICO, 1964.
- CUEVA MARIO DE LA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 8ª EDICIÓN, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO, 1996.
- DE LA CUEVA MARIO: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 4º EDICIÓN, EDITORIAL PORRUA S.A. MEXICO, 1977.

- FIX-ZAMUDIO HECTOR. La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, MEXICO, 1981
- FLORES GARCIA FERNANDO. Diccionario Jurídico Mexicano. TOMO A-H, 9ª EDICIÓN, EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1996
- GOMEZ GOTTSCHALK Y BERMUDEZ. Curso del Derecho del Trabajo I, 7ª EDICIÓN, CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR, MEXICO, 1979.
- GOMEZ GOTTSCHALK Y BERMUDEZ. Curso del Derecho del Trabajo II, 7ª EDICIÓN, CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR, MEXICO, 1979
- GOMEZ LARA CIPRIANO. Teoría General del Proceso, TEXTOS UNIVERSITARIOS, MEXICO, 1974
- LOPEZ MONROY JOSE DE JESUS Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I-O. 9ª EDICIÓN. EDITORIAL PORRUA MEXICO, 1996.
- MOLES Y ESCOBAR ISABEL. Tópicos Laborales, LITOGRAFIA Y TERMINADOS EL PLIEGO, S.A. DE C.V., MEXICO, 1995.
- MUÑOZ LUIS. Derecho Civil Mexicano, Tomo II. EDITORIAL MODELO, MEXICO, 1971
- ORTIZ URQUIDI RAUL. Derecho Civil. 2ª EDICION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO, 1982.
- OVALLE FAVELA JOSE. Derecho Procesal Civil, 2ª EDICIÓN, HARLA S.A. DE C.V., MEXICO, 1985
- PETIT EUGENE. Tratado Elemental de Derecho Romano. EDITORIA NACIONAL, MEXICO, 1959.
- PLANIOL MARCEL Y OTRO. Derecho Civil. EDITORIAL CULTURA, LA HABANA CUBA, 1952.
- PORRAS LOPEZ ARMANDO. Derecho Procesal del Trabajo. EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO, 1971
- PORRAS Y LOPEZ ARMANDO. Derecho Procesal del Trabajo, 3ª Y 4ª EDICIONES, MANUEL PORRÚA S.A., MÉXICO, 1975 Y 1977.

- PRECIADO HERNANDEZ RAFAEL. Lesiones de Filosofía del Derecho, 8ª EDICION, EDITORIAL JUS S.A., MEXICO 1976
- RABASA EMILIO O. Y OTRA. Mexicano, esta es tu Constitución. EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO, 1976.
- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. *Anticonstitucionalidad y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo*. EDITORIAL PAC. MEXICO, 1980.
- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. *La Prueba en el Procedimiento Laboral*, LA IMPRESORA AZTECA, S. DE R.L. MEXICO, 1978
- RAMIREZ REYNOSO BRAULIO. *Derecho del Trabajo*. EDITORIAL PAC. MEXICO, 1986.
- REVIDATTI GUSTAVO ADOLFO. *Enciclopedia Jurídica Omeba*, Tomo XVII, EDITORIAL DRISKILL, BUENOS AIRES ARGENTINA, 1979.
- ROJINA VILLEGAS RAFAEL. *Compendio de Derecho Civil IV*, 8ª EDICIÓN, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO, 1975
- ROJINA VILLEGAS RAFAEL. *Contratos Civiles*, Tomo II. EDITORIAL PORRUA S.A. MEXICO 1986.
- ROSALES AGUILAR ROMULO. *Formulario del Juicio de Amparo*, 4ª EDICION, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO, 1984.
- ROSS GAMEZ FRANCISCO. *Derecho Procesal del Trabajo*. EDITORIAL CARDENAS, MEXICO, 1986.
- SANCHEZ MEDAL RAMON. *De los Contratos Civiles* EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1978
- TENA SUCK RAFAEL. *Derecho Procesal del Trabajo*. 4ª EDICION. EDITORIAL TRILLAS. MEXICO 1995.
- TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. *Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980*. 53ª EDICIÓN. EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO 1985

- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO, 1971.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 3ª EDICION, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO, 1975.
- V. JUVENTINO CASTRO. Lecciones de Garantías y Amparo, EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO, 1974

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA.

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO, 1998.
- CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL. EDITORIAL PORRUA S.A., MEXICO, 1998.
- CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES, EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1998.
- CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL. EDITORIAL PORRUA S.A. MEXICO, 1998.
- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EDITORIAL PORRUA S.A. MEXICO, 1998.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA S.A. MEXICO 1998.
- LEY GENERAL DE PROFESIONES, EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1998.
- LEY DE AMPARO, EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO 1998
- SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, NOVENA EPOCA. MEXICO 1997.