



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

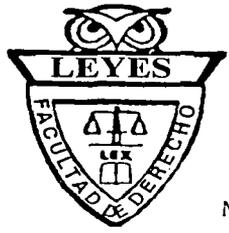
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

“LAS PARTES Y SU REPRESENTACION EN EL
PROCESO ORDINARIO LABORAL “

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S

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



ASESORA: LILIA GARCIA MORALES

MÉXICO,

Dirección General de Bibliotecas
Se difunde en formato electrónico e impreso
contenido de mi trabajo recepcional.
NOMBRE: Margarita Cruz Guillermo

2003

FECHA: 31/AGOSTO/2003
Firma: Margarita Cruz Guillermo
9



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

PAGINACION DISCONTINUA



LIBERTAD NACIONAL
JUSTITIA
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
PRESENTE.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Muy distinguido Señor Director

La alumna: **MARGARITA CRUZ GUILLERMO**, con número de cuenta 90227631, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**LAS PARTES Y SU REPRESENTACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL**", bajo la dirección de la **LIC. LILIA GARCIA MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **Lic. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD** en el oficio con fecha 11 de abril del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 28 de Abril del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
DEL TITULO DEL Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.
c.c.p.- Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

b

DEDICATORIAS

**A MIS PADRES: HILARIA GUILLERMO
MARTINEZ Y JOSE LUIS CRUZ ANDRADE.**

Como un símbolo de agradecimiento por mi existencia, felicidad y formación académica, mismas que constituyen el principio de tantas y tantas cosas que me han dado a lo largo de mi vida incondicionalmente. Los amo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**A MI ESPOSO: LEOPOLDO
HILARIO OLVERA NAVARRETE.**

Mi inspiración en el cumplimiento de todas mis metas, en quien siempre encuentro cariño, comprensión y amor.

Te amo Polo y me siento feliz de compartir mi vida entera contigo.

A MIS HIJOS

Que me impulsan en cada jornada con la más breve sonrisa que brote de sus rostros.

ULISES: *Cuando naciste y abriste tus ojos por primera vez, me pareció haberme asomado a la ventana de un sitio totalmente desconocido, pero tan maravilloso que desde entonces en cada noche añoro ansiosamente que llegue la mañana siguiente para volver a ver en tu despertar un mundo de alegría, optimismo, inocencia e inteligencia y ahora que tienes tan solo cuatro años le pido a Dios un poco de sabiduría para guiarte y ser un buen ejemplo para ti.*

ADRIAN: *Me llena de ilusiones y esperanzas verte crecer, gracias por tu infinita sonrisa chiquito mío.*

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**A MIS HERMANAS
MAGDALENA, SOCORRO Y
MIRIAM:** porque en cada momento
de mi vida han estado presentes
haciéndola más feliz.

**A LA LIC. LILIA GARCIA
MORALES,** en agradecimiento a su
confianza, paciencia y dedicación a este
trabajo, reiterándole mi admiración por su
labor docente y su desempeño profesional,
características dignas que todo estudioso del
derecho sueña alcanzar.

*A cada uno de los integrantes
de la familia CRUZ ANDRADE que
han estado pendientes de mis pasos y
con cariño me han impulsado para ser
una mejor persona con su ejemplo.*

**A la familia OLVERA
NAVARRETE,** que con gentileza me
abrieron las puertas de su casa y de su
corazón, haciéndome sentir parte de ella.

*A mi gran amiga NORMA
FLORES ROSAS por su compañía a
lo largo de mi carrera profesional y a
todas mis amigas y amigos que llevo
en mi mente y en mi corazón a pesar
de que ya no los pueda frecuentar.*

I N D I C E

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCION.....1

CAPITULO PRIMERO

LINEAMIENTOS GENERALES

1.1.Concepto de Trabajo.....	1
1.2.Principios rectores del derecho del trabajo.....	2
1.2.1.El trabajo como un derecho.....	3
1.2.2.La Libertad de trabajo.....	5
1.2.3.La igualdad en el trabajo.....	6
1.2.4. La Estabilidad en el empleo.....	7
1.3.El proceso ordinario laboral.....	8
1.3.1.Primera audiencia del procedimiento ordinario laboral.....	10
1.3.2.Primera etapa de conciliación.....	13
1.3.3.Segunda etapa de demanda y excepciones.....	17
1.3.4.Tercera etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.....	20
1.4.Segunda audiencia.....	22
1.4.1.Primera etapa de desahogo de pruebas.....	22
1.4.2.Segunda etapa de alegatos.....	23
1.5.Laudo.....	23
1.6. Las partes.....	24
1.6.1 Concepto de parte.....	25
1.6.2.Capacidad de las partes.....	26
1.6.3. Legitimación.....	30

1.6.4. Personalidad.....31

1.7. La representación de las partes en el proceso ordinario laboral32

1.7.1. Concepto de representación.....33

1.7.2. Clases de representación.....33

1.7.3. Poder y mandato.....38

1.7.4. Gestión de negocios.....41

**CAPITULO SEGUNDO
ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

2.1. Antecedentes del Derecho del Trabajo en Europa.....43

2.1.1. La edad antigua.....44

2.1.2. La edad media.....48

2.1.3. La época moderna.....52

2.1.4. La época contemporánea.....56

2.2. Antecedentes del derecho del trabajo en México.....58

2.2.1. El derecho del trabajo en la época precolonial.....59

2.2.2. La Nueva España.....59

2.2.3. La independencia.....61

2.2.4. Movimiento obrero de la segunda mitad del siglo XIX.....62

2.2.5. La Revolución.....64

2.2.6. La Constitución de 1917.....66

2.2.7. La Ley Federal del Trabajo de 1931.....69

**CAPITULO TERCERO
MARCO JURIDICO**

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....73

3.2. Ley Federal del Trabajo 1970.....81

3.3. Jurisprudencia 86

CAPITULO CUARTO

LA PERSONALIDAD EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL

4.1. Diversas causas que llevan a la declaración de falta de personalidad de las partes.....95

4.2. Consecuencias de la declaración de falta de personalidad de las partes.....101

4.3. Excepción de falta de personalidad107

4.3.1.Momento procesal de su interposición.....112

4.3.2.Substanciación del incidente de la excepción de falta de personalidad.....114

4.3.3.Resolución al incidente de la excepción de falta de personalidad.....117

CONCLUSIONES.....121

BIBLIOGRAFIA.....124

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A pesar de que las relaciones de trabajo deben desarrollarse en un ambiente de tranquilidad y respeto, cumpliendo en forma voluntaria y recíproca los derechos y obligaciones que a cada parte les corresponde; existe la posibilidad que no siempre sea así, por lo que al generarse conflictos por la alteración o el rompimiento de las condiciones normales de trabajo pactadas entre éstas o establecidas en la legislación laboral, corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dirimirlos mediante los procedimientos establecidos en la propia Ley.

En el presente estudio, solo nos concretaremos a los conflictos individuales de naturaleza jurídica en los que se debaten cuestiones sobre la inobservancia, violación, interpretación o aplicación de las normas reguladoras de la relación laboral, ya sea que éstas surjan de la Ley Federal del Trabajo o de los contratos y que dan lugar a la substanciación del proceso ordinario del derecho del trabajo, en el que las cuestiones de personalidad son de gran trascendencia, si se toma en consideración que están ligadas a los principios generales de legítima defensa en juicio y desde el punto de vista constitucional, a la famosa garantía de previa audiencia judicial consagrada en el artículo 14 Constitucional al disponerse que nadie podrá ser privado de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento.

La relevancia de las cuestiones de la personalidad de las partes en el proceso del derecho del trabajo, han motivado el desarrollo de ésta investigación, puesto que cuando un individuo no se encuentra legalmente representado en juicio, no existe una verdadera audiencia ante la autoridad jurisdiccional como lo prevé el artículo 14 de nuestra Carta Magna.

La figura de la representación, normalmente se estudia dentro del derecho privado; sin embargo, a lo largo del presente trabajo queda demostrado que es más amplia en cuanto a que también se extiende al ámbito procesal y refiriéndonos concretamente a la Ley Federal del Trabajo, en el título decimocuarto, capítulo II, denominado "De la capacidad y la personalidad" se encuentran diversos preceptos que prevén la posibilidad de que las partes comparezcan en juicio a través de sus representantes; en tal virtud, en el capítulo primero denominado "Conceptos generales" nos abocamos al tema de la representación, sus clases, y la utilidad de la misma para todo proceso y en especial para el del derecho del trabajo, continuando con el desarrollo del proceso ordinario laboral en sus diferentes etapas.

En el capítulo segundo, aunque abordaremos el tema de antecedentes históricos del derecho del trabajo en el que además de dejar asentadas las diversas causas sociales, económicas y políticas que a través del tiempo van dando lugar a la formación del derecho del trabajo y que por ello no podemos dejar pasar inadvertidos, nos resultó de mayor importancia para nuestro tema de estudio hacer notar como a diferencia de nuestra legislación vigente, en la Ley Federal de Trabajo de 1931, sí se reguló la figura de la mala representación.

Es en el capítulo tercero, señalamos los preceptos vigentes tanto en nuestra Constitución, como en la Ley Federal del Trabajo que rigen la representación de las partes en el proceso del derecho del trabajo, así como los criterios jurisprudenciales que se han generado de su interpretación, todos los cuales son analizados propiamente en el capítulo cuarto, en el que dejamos plasmadas nuestras inquietudes relacionadas con el vacío de la legislación procesal laboral respecto de cuestiones de personalidad y que al surgir en el proceso se han aplicado diversos criterios para su resolución, ante lo cual, consideramos necesario que las reglas para la representación de las partes, sus consecuencias y la etapa procesal en la que se deben hacer valer las cuestiones de personalidad, deben ser reguladas en forma concreta para garantizar el cumplimiento de los fines de La Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO PRIMERO. LINEAMIENTOS GENERALES

En el presente capítulo estableceremos las bases legales en las que descansa nuestro tema de estudio por lo que en primer término nos ocuparemos del concepto de trabajo como objeto del derecho laboral y los principios que rigen a esta rama del derecho. Continuaremos con el desarrollo de las diferentes etapas que integran el proceso ordinario y como sujetos del mismo haremos referencia a las partes, quienes tienen la opción de intervenir de manera directa cuando cuentan con plena capacidad tal efecto y conforme a los lineamientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo o bien; a través de sus representantes, señalando en último término la gran variedad de actos en virtud de los cuales se puede actuar por conducto de otras personas en el proceso ordinario.

1.1. CONCEPTO DE TRABAJO

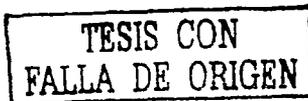
" En torno a la determinación del origen del término trabajo las opiniones se han dividido. Algunos autores señalan que la palabra proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica el término trabajo dentro del griego thlibo, que denota apretar, oprimir o afligir".¹

En el artículo 8º, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo se da una definición de trabajo:

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

¹ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo 1., quinta edición, Porrúa, México, 1994, p.3.



El trabajo consiste en una actividad humana a través de la cual se pretende obtener un provecho; sin embargo, no todo trabajo es objeto del derecho laboral, pues en nuestra legislación solo se regula el trabajo subordinado; es decir, el que se presta por una persona a favor de otra, a cambio del pago de un salario; como se desprende del primer párrafo del artículo 8° de La Ley Federal del Trabajo en el que se prevé que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". La remuneración constituye una característica esencial para el trabajo objeto de esta rama del derecho, como sucede en los casos en que se presta un servicio por razones altruistas en las que no hay remuneración.

1.2. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO

En el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que a falta de disposición expresa en la constitución, en la propia legislación laboral, en sus reglamentos o en los tratados Internacionales aplicables que hubiera suscrito México, se aplicarán entre otras disposiciones supletorias, los principios que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho y los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional.

En el citado precepto, advertimos que se distinguen tres tipos de principios generales: a) Los principios generales que deriven de la Constitución y de la Ley Federal del trabajo, b) Los principios generales de derecho y c) Los principios generales de justicia social que derivan de la Constitución, de lo que se puede decir que en forma repetitiva se considera a los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 ya que éstos son parte de los principios generales de la Constitución.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Los principios generales tienen la función de ser fuente de derecho de carácter supletorio para el caso de que existan lagunas en la legislación laboral y Néstor de Buen considera que conforme a los términos en el artículo 17 de la legislación laboral, los principios son las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación.²

La Ley Federal del Trabajo se funda en múltiples principios y algunos de ellos están expresados en el artículo 123 Constitucional, entre los cuales, aquellos más importantes están incluidos en el primer capítulo del mismo cuerpo legal, refiriéndonos a los de mayor relevancia.

1.2.1. EL TRABAJO COMO UN DERECHO

El trabajo como un derecho es un principio reconocido en el artículo 123 constitucional, que prevé: " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..."

También se contempla en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, en el que se determina que " El trabajo es un derecho y un deber sociales..."

Para explicar su significado, se afirma que situado al hombre en la sociedad éste tiene a cargo deberes y también se le conceden derechos derivados de su naturaleza social; por lo que la sociedad tiene derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre a su vez tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana. "La sociedad tiene derecho de esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto y por esto el trabajo es deber, pero el reverso de este deber

² DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, novena edición, Porrúa, México, 1991, p. 78.



del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades".³

Los alcances de este principio son explicados por Néstor de Buen L., en su obra *El Derecho del Trabajo*, quien afirma que el derecho al trabajo presenta varias formas de manifestarse, pues se puede hablar en primer término, del derecho a adquirir un empleo y en segundo lugar, del derecho de conservarlo⁴.

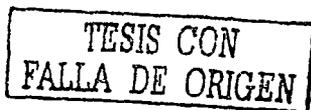
El derecho a adquirir un empleo depende de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que pueda lograrse teniendo diferentes expresiones: el Estado asume por sí mismo la obligación de dar empleo o bien, el Estado obliga a los particulares para que éstos lo hagan.

El derecho a conservar un empleo, se identifica con la estabilidad en el empleo y consiste en que todo trabajador tiene derecho a conservar un empleo salvo que hubiere una causa justa para privarlo de él.

El texto original de la fracción XXII del artículo 123 constitucional consagraba la estabilidad absoluta, al disponer que el patrón estaba obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, lo cual se modificó con el criterio sostenido por la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación dictada el 25 de febrero de 1941 que estableció que la reinstalación forzosa era imposible por tratarse de una obligación de hacer y sustituyó en todos los casos la obligación por el pago de una indemnización. La reforma constitucional de 1962 redujo la interpretación de esta ejecutoria limitando el derecho de los trabajadores para conservar su empleo estableciendo una estabilidad relativa; así el derecho al trabajo se consideró en la Ley Federal del Trabajo de 1931, artículo 111 fracción I como un derecho de preferencia a favor tanto de los mexicanos como de quienes hubiesen servido satisfactoriamente con anterioridad y, por último a favor de los sindicalizados.

³ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, décima séptima edición, Porrúa, México, 1999, pp. 108 y 109.

⁴ DE BUEN L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, Op.cit. p.p.87-88.



En la Ley Federal del Trabajo de 1970, el derecho al trabajo se estableció en los artículos 154 al 157, en los que además del derecho de preferencia consignan el derecho al ejercicio de una acción ante los tribunales del trabajo que podría desembocar en un laudo que constituya la relación laboral aún en contra de la voluntad del patrón.

1.2.2. LA LIBERTAD DE TRABAJO

Este principio se encuentra plasmado en el artículo 5° de la Constitución, que por su importancia nos permitimos reproducirlo en sus términos:

" A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquiera causa...

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley Federal del trabajo, sin poder exceder de una año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualesquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Este principio también se regula en el artículo 123 constitucional, en el que se establece que "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil".

Del contenido de los preceptos que se acaban de invocar, se puede concluir que por este principio "el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud..."⁵

Entendiendo por lícita, aquella actividad que no este prohibida por las Leyes.

1.2.3. LA IGUALDAD EN EL TRABAJO

Este principio quedó plasmado tanto en el artículo 123 constitucional, inciso A, párrafo VII, en el que se establece que "Para trabajo igual deber corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad"; como en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo en que se establece: "A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

En el texto de los preceptos anteriormente invocados, sobre este principio, solo se hace mención exclusivamente al problema del salario que históricamente ha sido un factor determinante en la mayoría de los conflictos laborales en los que se lucha por que las mujeres y los niños obtengan un salario igual al de los hombres; no obstante lo anterior; este principio sostiene la igualdad absoluta en el trato de los trabajadores sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo como se desprende del contenido de los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

⁵ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op.cit. p.22.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

Otra disposición de la Ley Federal del Trabajo que recoge este principio es el artículo 56, en el que se prevé que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la propia ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la misma.

1.2.4. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

"Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo a fin de que tengan en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera."⁶

Constituye además un derecho a favor de la clase trabajadora, quien tiene la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo con la sola responsabilidad de los daños y perjuicios que puedan ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produce antes de cumplir el año de servicios de conformidad con lo que dispone el artículo 5° Constitucional y el artículo 32 de La Ley Federal del Trabajo.

Con base en este principio, también puede el trabajador exigir el cumplimiento del contrato haciendo valer la acción de la reinstalación aún en contra de la voluntad del patrón y si es necesario con el uso de la fuerza pública según lo previsto por el

⁶ Ibidem, p.24.

artículo 48 de La Ley Federal del Trabajo y el artículo 123, apartado A, fracción XXII de la Constitución.

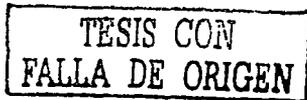
El fundamento del principio que nos ocupa también lo encontramos en la regla que establece que toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempo indeterminado o indefinido, salvo en los casos expresamente previstos en la misma legislación, excepciones que atienden la naturaleza misma del vínculo laboral entablado, consignada en los artículos 35 y 39 de la Ley Federal del Trabajo.

Este principio y aquellos que con antelación hemos referido, constituyen la base sobre las cuales se ha estructurado el derecho del trabajo, a través del cual se regula la relación entre los trabajadores y sus patrones, cuyas normas que lo componen no siempre son acatadas por sus destinatarios de manera espontánea, lo que dio lugar a la estructuración del proceso del derecho del trabajo, que se constituye por el conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se consideran violadas y cuyo fin es el de la procuración de la justicia y de la seguridad jurídica, estableciéndose así en la Ley Federal del Trabajo, un título de Derecho Procesal del Trabajo en el que encontramos las disposiciones aplicables al proceso ordinario del que nos ocuparemos en el siguiente subcapítulo.

1.3. EL PROCESO ORDINARIO LABORAL

El artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el proceso ordinario laboral rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no se haya señalado en la Ley Federal del trabajo una tramitación especial para ellos, es decir "constituyen la regla general y las excepciones son tramitadas por procedimientos debidamente especificados por la Ley Federal del trabajo, como lo serían los procedimientos especiales, huelga, colectivos de naturaleza económica etc."⁷

⁷TENA SUCK, Rafael, Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, México, 1978, p.160.



De conformidad con el contenido del precepto invocado con anterioridad, el proceso ordinario fue estructurado para ventilar conforme a sus reglas, los conflictos de trabajo que pudieran surgir en la relación laboral.

La palabra conflicto ha sido definida como "una situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual cometida por las partes de un contrato laboral"⁸

Definición que no compartimos, en atención a que no toda prestación de servicio subordinado y remunerado supone la existencia de un contrato, no siendo factible limitar la existencia de los conflictos entre trabajador y patrón exclusivamente cuando se encuentra de por medio un contrato, por lo que consideramos que es más correcto señalar que los conflictos de trabajo son las controversias que surjan en una relación laboral ante el incumplimiento de las normas que la rigen.

Al mencionar el legislador que este tipo de procesos rige los conflictos de naturaleza colectiva e individual se refiere en los primeros a aquellos en los que se afectan los intereses de carácter particular independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan y en los últimos se protegen los intereses de una categoría profesional o sindical.

El precepto que nos ocupa, hace referencia a los conflictos de naturaleza jurídica, lo que significa que conforme a sus reglas se tramitarán los conflictos en los que se pretenda el cumplimiento de las prestaciones contempladas por la Ley Federal del trabajo a favor de las partes contendientes, distinción que se hace respecto de los conflictos de naturaleza económica en los que se busca la implantación de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las existentes, así como la terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

⁸ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2000, p. 373.

Para los fines del presente trabajo, nos enfocaremos a los procesos ordinarios en los que se ventilen conflictos de carácter individual y jurídicos; es decir; " aquellos que surjan entre dos sujetos de una relación laboral singular y concreta. Su naturaleza Jurídica se manifestará si la controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de la norma reguladora de la mencionada relación."⁹.

De acuerdo a la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento ordinario tiene como objetivo fundamental facilitar una justicia pronta y expedita, suprimiéndose trámites y diligencias y se abrevian otros con el fin de acelerar su sustanciación y resolución es un procedimiento mixto es decir en parte oral y en parte escrito y tiende a evitar los formalismos procesales; es un proceso en el que las Juntas intervienen con doble función, una es la conciliación y otra el arbitraje; pudiendo de oficio durante su substanciación disponer sobre la práctica de las pruebas que estime convenientes para el esclarecimiento de las cuestiones materia de la litis.

1.3.1. PRIMERA AUDIENCIA DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

El proceso ordinario inicia con la presentación de la demanda, que contiene las pretensiones del actor y en esa oportunidad también puede presentar las pruebas en las que éstas se sustentan, ante la oficialía de partes común o la unidad receptora de la Junta competente. En el primer caso, la demanda se turnará al Pleno o a la Junta Especial correspondiente, en el mismo día antes de que concluyan las labores de las Juntas

El artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo regula la forma de la demanda, respecto de la cual solo dispone que ésta deberá formularse por escrito y en cuanto

⁹ Ibidem, p.374.

a su contenido se señala que se deben de hacer constar los hechos en los que el actor funda sus pretensiones, acompañándose tantas copias como demandados haya, con las cuales se les correrá traslado al momento del emplazamiento para que la contesten.

Otros requisitos que debe contener el escrito inicial del proceso, de los cuales no se hace mención en el artículo 872 Ley Federal del Trabajo son: que el demandante debe identificarse anotando su nombre y apellidos y designar domicilio para oír y recibir notificaciones ubicado dentro de la localidad en donde tenga jurisdicción la Junta de conocimiento, señalar el nombre de los demandados, así como sus domicilios, el órgano al que va dirigida; datos que a pesar de que son de una considerable importancia, no lo son más que los hechos y las peticiones que se plantean en ellos y que no podrán variar substancialmente aunque se tenga la posibilidad de ampliar la demanda durante la tramitación del proceso; también consideramos que es conveniente para el actor expresar los fundamentos de derecho de la reclamación planteada.

La fracción primera del artículo 521 de La Ley Federal del Trabajo establece que la prescripción se interrumpe 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 obstante los términos de dicha fracción, no es suficiente para la interrupción de la prescripción, la sola presentación de una o varias promociones en las que se manifieste que sólo se hace con el fin de interrumpir dicha figura jurídica, sin que se ejercite acción alguna, siendo necesaria la presentación de la demanda y que se ejercite alguna de las reclamaciones que le competan al actor para que se interrumpa el término prescriptivo; y al haberse establecido la frase " cualquier promoción" en esta se refiere a los diversos términos concedidos para el ejercicio de las acciones cuando ya se han hecho valer las reclamaciones respectivas, así como para impulsar el procedimiento con base a lo dispuesto en los artículos 516, 517, 519 de la Ley Federal del trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es preciso hacer notar que la sola presentación de la demanda interrumpe el término de prescripción, pero sólo de las acciones que se hacen valer en ella y no en cuanto a las que en ella se omiten y que se hacen valer por cambio de acción en la audiencia de demanda y excepciones como más adelante se tratará.

La Oficialía de partes, el mismo día de su presentación, turnará la demanda a la Junta especial, la que tan pronto como la reciba, emitirá el acuerdo correspondiente, admitiéndola en su caso y señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento de pruebas que tendrá que ventilarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda y en éste ordenará que se notifique a las partes con diez días cuando menos, de anticipación a la fecha señalada para la audiencia, que se les entregue copia cotejada de la demanda a los demandados en el momento de la diligencia de notificación, apercibiendo a éstos últimos de tenerlos por inconformes con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no acude a la audiencia.

En el caso de que se tenga al demandado por contestada la demanda en sentido afirmativo.

En cuanto a que al demandado se le tendrá por perdido su derecho a ofrecer pruebas en caso de no concurrir a la audiencia, es a excepción de las pruebas con las cuales pudiera acreditar que; a) el actor no era trabajador o patrón; b) que no existió el despido o bien, c) que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Aun cuando es obligación de las Juntas el ordenar la citación del demandado con los apercibimientos de ley, para el caso de su incomparecencia a la primera audiencia del proceso ordinario, es muy conveniente que el actor vigile que éstos se formulen en el acuerdo que ordena el emplazamiento; ya que solo así se podría aplicar la sanción prevista en el artículo que nos ocupa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Si llegado el día y hora señalados para la celebración de la primera audiencia del proceso ordinario, no se ha practicado la notificación personal ordenada a favor de la parte demandada, la Juntas deben diferir su celebración, hasta que obren constancias en el expediente respectivo que se realizó el emplazamiento personal de lo contrario en caso de desahogarse la audiencia de Ley, estaría afectada de nulidad, haciéndose procedente el juicio de amparo.

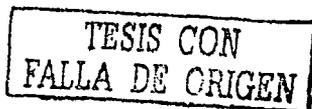
Si la Junta de conocimiento, al momento de recibir la demanda, se percató de alguna irregularidad en la misma y siendo el actor el trabajador o sus beneficiarios, al admitirla lo prevendrá para que subsane las deficiencias.

El artículo 685 del cuerpo legal laboral que nos ocupa, indica que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, deriven de la acción intentada o sean procedentes conforme a los hechos narrados en la demanda, la Junta en el momento de admitirla la subsanará.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 878 fracción II, en favor del trabajador demandante, una segunda oportunidad para que en la audiencia de demanda y excepciones, cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades que se le hayan indicado en el acuerdo a la presentación de la demanda, pero si no lo hace o bien si no comparece a la audiencia en cita, según lo previene el artículo 879 se le tendrá por reproducida sin corrección alguna.

1.3.2. PRIMERA ETAPA DE CONCILIACIÓN

José Ovalle Favela, en su obra Teoría General del Proceso, considera que en los procesos diferentes a los penales, puede tener lugar una etapa preliminar en la que se llevan a cabo actos como los medios preparatorios, las medidas cautelares y



la etapa de conciliación, la cual considera que especialmente en materia del trabajo, ésta es necesaria para el proceso; a pesar de este criterio, en el capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo que contiene las disposiciones que se aplican al proceso ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje, se considera la conciliación como parte de la primera etapa del proceso, de lo que se concluye entonces que de acuerdo este ordenamiento legal, la etapa de la conciliación es parte del proceso y no una etapa preliminar.¹⁰

" La conciliación es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de intereses individuales y colectivos con la intervención de un tercero que ni propone ni decide, pero aproxima a las partes a la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional."¹¹ Desde nuestro punto de vista la conciliación es un procedimiento mediante el cual el Presidente de la Junta interviene entre las partes y las exhorta a celebrar un acuerdo que ponga fin al conflicto; para lo cual, éstas deberán comparecer personalmente sin apoderado, ya que éste acto se equipará a los que se conocen como personalísimos, en los que por su trascendencia se requiere la presencia de los afectados, buscándose con ello, resolver los conflictos por acuerdo directo entre las contendientes.

La etapa conciliatoria se desarrolla conforme a lo dispuesto por el artículo 876, que dice:

Art. 876. La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a las Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;
 - II. La Junta intervendrá para la celebración de platicas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
 - III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto.
- El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

¹⁰ OVALLE FAVELA, José, Teoría General del Proceso, Harla, México, 1991, p.23

¹¹ DE BUEN L. Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Porrúa, México, 1994, p.23

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

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

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

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

Respecto del contenido de las fracciones I, II, III y IV que se acaban de transcribir, es preciso hacer los siguientes comentarios:

La fracción I dispone que las partes deberán comparecer personalmente, por lo que si éstas son personas físicas, no existe ningún problema pues serán ellas mismas quienes deberán presentarse a la audiencia de Ley sin abogados patronos; asesores y apoderados; sin embargo, tratándose de personas morales, en términos en que encuentra redactada la fracción que nos ocupa, así como lo dispuesto por el artículo 11 de la propia Ley, se desprende que los sujetos que tienen facultades para actuar por las mismas son sus respectivos presidentes del órgano de administración; sin embargo, a este respecto se ha resuelto una contradicción de tesis ante la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia en el expediente 28/83, en la que se resolvió que en el caso de las personas morales podrán comparecer a la audiencia de conciliación los mandatarios con representación.

Con relación al contenido del dispositivo en comento, se dice que "a los abogados se les impide el libre ejercicio de su actividad, lo cual es inconstitucional y los trabajadores quedan en un plano de desigualdad al tener que tratar directamente, sin asesores, con su patrón".¹²

¹² CAVAZOS FLORES, Baltasar, Cavazos Chena Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, Vigésimo Sexta edición, Trillas, México, 1992. p.479.



Situación que se repite con lo previsto en el artículo 879, en relación con la parte final del mismo artículo 876 en su fracción IV, en las que se obliga a las partes ausentes en la etapa de conciliación a presentarse personalmente en la de demanda y excepciones, sin que tampoco en ese caso se acepten apoderados.

La fracción II del artículo que nos ocupa, prevé que las juntas deben intervenir procurando que las partes encuentren una solución al conflicto generado entre ellas; en la práctica, por razones de tiempo y carga excesiva de trabajo no se insiste adecuadamente por lograr la conciliación y ésta solo tiene lugar gracias a la intervención de los abogados de las partes, no obstante que no se les permita comparecer a la correspondiente conciliación.

En la fracción III se prevé que en el caso de que las partes lleguen a un arreglo, se terminará el conflicto y se elaborará el correspondiente convenio el cual siendo aprobado por la junta producirá todos los efectos inherentes a un laudo, de lo que se desprende que no alcanzan el valor de cosa juzgada, toda vez que la Junta que lo aprueba solamente sanciona las manifestaciones de las voluntades contenidas en el convenio, sin resolver al respecto como órgano jurisdiccional y por tal razón no se le puede equiparar a un laudo con los efectos inherentes al mismo, pues no se dan dentro del juicio como lo dispone el artículo 876 fracción III de la Ley Federal del trabajo.

Conforme al contenido de la fracción IV, las partes podrán solicitar por una sola vez que la junta de conocimiento suspenda la celebración de la audiencia, para lograr un arreglo conciliatorio, por lo que deberá de emitir el acuerdo correspondiente señalando la fecha en que se reanudara, dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva audiencia con los apercibimientos de Ley.

Como ya lo señalamos anteriormente, la fracción VI del artículo que nos ocupa, constituye medio de presión para conminar a las partes a que acudan de manera personal a la audiencia de conciliación a la que se pretende dar mayor

énfasis tendiente a la solución de los conflictos laborales y cuyo objetivo se ha frustrado al haberse señalado una sola audiencia para que se lleven a cabo las etapas de conciliación, demanda, ofrecimiento y admisión de pruebas, puesto que por razones de tiempo, en la practica no se insiste sobre la conciliación, ante todo lo cual se ha pensado y sugerido que para que se cumplan con los fines ya señalados, esta primera etapa de la conciliación tenga lugar en una sola audiencia, lo cual desde luego no atenta en contra de la celeridad del proceso, puesto que incluso como previamente se ha mencionado, en el mismo precepto, en cita, en su fracción IV, se prevé la posibilidad de que las partes soliciten el diferimiento de la audiencia.

1.3.3. SEGUNDA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

Esta segunda etapa, en la que tiene lugar la audiencia de demanda y excepciones, se lleva acabo aun con la inasistencia de las partes; de la que según sea el caso traerá diferentes consecuencias para ambas partes; por lo que si el demandado no acude a su desahogo, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (artículo 879); si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones, se tendrá por ratificada su demanda inicial.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, el artículo 756 contemplaba que si ninguna de las partes asistía a la audiencia de demanda y excepciones, se archivaría el expediente hasta nueva promoción, pero de conformidad con la Ley vigente, la incomparecencia de las partes no es una causa de suspensión de la audiencia ya que la demanda se ratifica de oficio, o en su caso se tiene por contestada en sentido afirmativo.

La audiencia de demanda y excepciones se encuentra regulada por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo supracitada, que se desarrolla como a continuación se expone:

En la fracción primera, se prevé que el Presidente de la Junta debe hacer una exhortación a las partes para que traten de llegar a un arreglo al iniciar esta segunda etapa y en caso contrario dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

De conformidad con lo dispuesto en la fracción II del precepto que no ocupa, al tener la palabra el actor después de la exhortación del presidente de la Junta, deberá ratificar su demanda o en su caso modificarla, y tratándose del trabajador si éste omitiera cumplir con algún requisito 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.

Cabe señalar que en este artículo no se hace mención sobre la necesidad de que las partes deban comparecer a esta segunda etapa de demanda y excepciones, personalmente, por conducto de apoderado o bien, asistido de abogado o asesor; sin embargo, la respuesta a esta omisión se desprende del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo en cita, que claramente prevé que las partes están facultadas para comparecer en juicio en forma personal o por conducto de apoderado, por lo que se puede concluir que la prohibición prescrita por el artículo 876 de la misma ley, no es extensiva para esta etapa del proceso en el que la Junta ya ejerce una función de órgano jurisdiccional, es decir ya se habla propiamente de un juicio en el que de acuerdo con lo previsto por el artículo 692, las partes pueden comparecer por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Lo anterior, tiene su excepción cuando las partes no concurren a la conciliación, en cuyo caso no se les permite comparecer a esta segunda etapa sino personalmente de conformidad con el artículo 876 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

Después de que el actor ratifique o en su caso aclare la demanda, el demandado la contestará y en caso de hacerlo por escrito entregará una copia de dicha contestación al actor y sea que dicha contestación sea oral o escrita deberá

observar lo dispuesto por la fracción IV del artículo en comento, debiendo referirse por separado a todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos o negándolos y expresar aquellos que ignore por no serle atribuibles.

Al establecerse que el demandado debe referirse a los hechos afirmándolos, significa que el demandado puede allanarse, es decir admitir la pretensión del demandante, lo cual no releva a la Junta de su obligación de dictar el laudo correspondiente puesto que no siempre el reconocimiento de los hechos por parte del demandado implica que el actor tenga derecho a las pretensiones hechas valer, puesto que se pueden suscitar casos en que se en juicio se pretenda la extinción de derechos irrenunciables para el trabajador y éste sea el demandado.

Lo que el demandado hace al contestar la demanda es defenderse u oponerse a la demanda, haciendo valer cuestiones procesales como lo serían la incompetencia, incapacidad procesal, falta de legitimación de la contraria, caducidad, prescripción, etcétera, o bien, cuestiones materiales que ataquen los fundamentos de hecho y de derecho en que se basan las pretensiones de la parte actora.

En el caso de que el demandado omita darle contestación a alguno de los hechos, éste se tendrá por admitido y lo mismo ocurrirá en el caso de que realice evasivas y en este caso no podrá ofrecer prueba en contrario, como ocurriría en el caso de su incomparecencia a la audiencia de demanda y excepciones.

Si el demandado al contestar la demanda se limita a negar el derecho, se prevé en esta fracción IV, que se tendrán por confesados los hechos de la demanda, señalamiento que hace la Ley Federal del Trabajo en forma innecesaria puesto que si el demandado se limita a negar al derecho, significa que no dio contestación a los hechos y si en forma anterior ya se prevé la consecuencia a tal situación; es decir que se tendrá por admitidos los hechos sobre los que se suscite controversia resulta inútil hacer tal distinción.

Si el demandado al contestar la demanda confiesa los hechos, esto no implica necesariamente la aceptación del derecho.

En la contestación también se deberán hacer valer todas y cada una de las excepciones y defensas que el demandado tenga y aun en el caso de que oponga la excepción de incompetencia, debe contestar la demanda, pudiendo ambas partes replicar y contra replicar de lo que se debe hacer constar en el acta que con motivo de dicha audiencia levante la Junta.

También existe la posibilidad de que el demandado, al contestar la demanda oponga una reconvencción; es decir, una contrademanda que deberá cumplir con los requisitos previstos en el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo precisando los hechos y peticiones, anexando las pruebas si se considera necesario, en cuyo caso la parte reconvenida podrá solicitar el diferimiento de la audiencia, debiendo señalar la junta su continuación dentro de los cinco días siguientes de conformidad con el artículo 877 fracción VII.

Una vez que concluya la etapa en la que se fija la litis, se pasará a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

1.3.4. TERCERA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

En la audiencia de ofrecimiento de pruebas, el actor y el demandado anunciarán por escrito aquellas que a su derecho convengan, para acreditar los extremos sobre los que versa tanto de la demanda como de las defensas y excepciones hechas valer siempre y cuando sea respecto de las cuestiones controvertidas o que fueron negadas; su ofrecimiento debe ser conforme a lo dispuesto en el capítulo XII del título Décimo Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, pudiendo objetar cada una de las partes, las que ofrezca su contraria debiendo

verter las razones por las cuales considera que no deben ser admitidas y hechos esto, la Junta emitirá el acuerdo en virtud del cual resolverá sobre su admisión o desechamiento en el caso de no estar ofrecidas conforme lo marca la ley, que no versen sobre hechos controvertidos o por considerar que no son idóneas y señalará la fecha y la hora para el desahogo de las admitidas, ordenando la preparación de aquellas que lo requieran

A pesar de lo expuesto en el párrafo precedente, si es el caso de que el actor necesitara ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, tiene la posibilidad de solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes; plazo dentro del cual deberá preparar las pruebas pertinentes.

Una vez que se haya dictado el acuerdo sobre la admisión de las pruebas, no se podrán ofrecer ni admitir otras pruebas que no estén relacionadas con hechos supervenientes o relacionados con las tachas;" técnicamente debería haberse referido a pruebas supervenientes y no ha hechos extemporáneos ya fijados supuestamente en la litis, y que en todo caso deberán ser justificados con pruebas posteriores" ¹³

Si las partes están conformes con los hechos debatidos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la primera audiencia se les concederá a las partes un término para expresar sus alegatos y se dictará el laudo ya que los hechos admitidos y el derecho no están sujetos a prueba de conformidad con lo establecido por el artículo 882 de la Ley Federal del trabajo.

¹³ TENA SUCK, Rafael, Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Op.cit.160

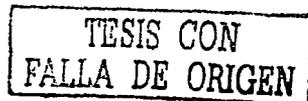
1.4. SEGUNDA AUDIENCIA

En el desarrollo de esta segunda audiencia, las juntas asumen un papel importante para que se cumpla con una de las características principales del proceso ordinario laboral que es la celeridad procesal, pues estará a cargo de ellas el tomar las medidas necesarias a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido, lo cual desde luego no solo depende de ellas y un claro ejemplo de ellos es que cuando se trata de que las autoridades rindan informes o acompañen copias, las juntas no cuentan con los medios necesario para conminar a éstas para su cumplimiento.

1.4.1. PRIMERA ETAPA DE DESAHOGO DE PRUEBAS

El desahogo de las pruebas tendrá lugar dentro de los diez días después de la anterior audiencia y, en el caso de que no puedan desahogarse todas en la misma fecha, la Junta tiene facultades para ordenar su diferimiento hasta por treinta días, señalando en el mismo acuerdo las fechas en que deban desahogarse; esto a excepción de pruebas documentales, cuyo caso la audiencia no se suspenderá y la junta requerirá a la autoridad para que las proporcione, ordenando que le sea comunicado al superior jerárquico con el objeto de que le aplique las sanciones correspondientes en caso de incumplir el requerimiento que le haya sido formulado por la Junta.

Una vez que sean desahogadas las pruebas, se pasará a la etapa de alegatos.



1.4.2. SEGUNDA ETAPA DE ALEGATOS

Los alegatos consisten en el informe que las partes hacen a la Junta, el cual contendrá un resumen y las consideraciones de interés para cada una, los que una vez que sean formulados el secretario de la Junta, hará una certificación de que no existen pruebas pendientes para su desahogo y el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción, es decir, se declarará la conclusión de la actividad procesal de las partes para que le tribunal dicte el fallo respectivo y dentro de los diez días siguientes formulará el proyecto de resolución o dictamen en forma de luego, que debe de cumplir con los mismos requisitos de un laudo, con excepción del extracto de los alegatos y que estos son un resumen del juicio.

A este respecto, se ha pronunciado Néstor de Buen, haciendo alusión a aquellos casos en los que la instrucción no concluye en la audiencia, sino con la recepción de un informe o copia expedido por la autoridad o el resultado de un exhorto o el de una inspección. En esos casos no se dan las circunstancias que puedan propiciar el alegato oral y la Ley Federal del trabajo no señala otra manera para formularlos.

1.5. LAUDO

Formulados que sean los alegatos por las partes o en su caso que las partes renunciaron a ellos, el Auxiliar de oficio certificará en autos que no existen pruebas pendientes para su desahogo, declarando cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes deberá formular el proyecto de resolución el que también se le denomina dictamen, del que le entregará una copia a cada miembro de la Junta, quienes cuentan con un plazo de cinco días hábiles para solicitar, que se practiquen

las diligencias pendientes o cualquier otra diligencia que juzgue conveniente para conocer la verdad de los hechos.

Sobre el contenido del dictamen, que como ya se mencionó anteriormente es un proyecto del laudo, se aplica lo dispuesto por el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo que prevé que en constará de un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica, y en su caso la reconvencción y la contestación a la reconvencción; el señalamiento de los hechos controvertidos; una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación a conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados; Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven en su caso de lo alegado y probado y finalmente los puntos resolutivos.

En el caso de que una vez que sea revisado el dictamen por los miembros de la Junta, si es modificado , el secretario será el encargado de redactar un laudo de acuerdo con lo aprobado, es a lo que se denomina engrose.

1.6. LAS PARTES

Las partes como sujetos del proceso, pueden actuar a través de sus representantes legales de conformidad con lo que dispone entre otros, el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, de lo que se desprende claramente que la figura de la representación va mas allá del ámbito civil, en cuanto a que en materia procesal también es de suma utilidad para aquellos casos en los que las partes no tienen posibilidad de actuar por sí mismos en el desarrollo del proceso del derecho del trabajo, pudiendo hacerlo a través de sus representantes, y dada su importancia en los sucesivos nos ocuparemos de las diferentes figuras jurídicas a través de las cuales se confieren facultades a terceros para actuar en representación de las partes.

1.6.1. CONCEPTO DE PARTE

" Las partes en el proceso son las personas físicas o morales que intervienen en un juicio y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin del proceso mismo" ¹⁴

" En forma sencilla se puede decir que partes son las personas entre las que versa el litigio". ¹⁵

Con un criterio diferente a la anterior definición, el jurista Froylán Bañuelos, considera que "por parte no debe entenderse la persona o personas de los litigantes, sino la posición que ocupan en el ejercicio de la acción procesal. Y esa posición no puede ser otra que la del que ataca o sea la del que ejercita la acción y la de aquel respecto de la cual o frente al cual se ejercita. Por esto no hay mas que dos partes, ACTOR, que es quien ejercita la acción y el DEMANDADO, respecto del cual se ejercita la acción". ¹⁶

El mismo autor señala que no importa que los actores sean varios o los demandados también sean dos o más personas. Siempre habrá dos partes, que son las que atacan y las que son atacadas mediante la acción.

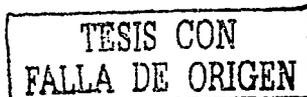
El actor es quien pide la prestación de la actividad jurisdiccional y el demandado es de quien se demanda una determinada pretensión, quienes son los sujetos activos principales de la relación jurídica procesal y son también dos sujetos procesales necesarios para que pueda existir aquella relación jurídica.

En la Ley Federal del Trabajo, por regla general se utiliza el término partes cuando se hace referencia a los contendientes en el proceso y cuando se refiere a

¹⁴ Ibidem, p. 43

¹⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, Sista, México, 1992. p. 461

¹⁶ BANUELOS SANCHEZ, Froylán, Nueva práctica civil forense, décima primera edición, Sista, México, 1998, p.455



éstos por separado los denomina actor y demandado, señalando en el artículo 689 que son parte en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejercitan acciones u oponen excepciones.

Con relación a la definición de la Ley Federal del Trabajo del término "parte", se ha pronunciado Néstor de Buen, quien considera que la existencia del interés no es necesariamente cierta, ni condiciona a la parte de un proceso laboral ya que ésta no siempre tiene o puede acreditar su interés pues la falta de legitimación activa o pasiva puede conducir a un laudo que desestime la pretensión, la excepción o defensa, sin que ello traiga como consecuencia la declaración de que el actor o de demandado no eran partes.

1.6.2. CAPACIDAD DE LAS PARTES

Antes de abocarnos al estudio de la capacidad de las partes en el proceso ordinario laboral, consideramos de suma importancia definir la capacidad de las personas en sentido amplio y las clases de éstas para un mejor entendimiento del tema a desarrollar.

La capacidad, en sentido amplio es la aptitud jurídica para ser titular de derechos o para ser sujeto de obligaciones, y de ejercer esos derechos y cumplir sus obligaciones pro sí misma. Definición de la que se desprende que existen dos clases de capacidad: la capacidad de goce y la capacidad de ejercicio.

La capacidad de goce es "la aptitud para ser titular de derechos o para ser sujeto de obligaciones. Todo sujeto debe tenerla. Si se suprime, desaparece la personalidad por cuanto impide al ente la posibilidad jurídica de actuar".¹⁷

La capacidad de goce o también denominada capacidad jurídica de las personas físicas, se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido entra bajo la protección de la Ley Federal del trabajo, teniéndosele como nacido.

La capacidad de ejercicio en las personas físicas " supone la posibilidad jurídica en el sujeto de hacer valer directamente sus derechos, de celebrar a nombre propio actos jurídicos, de contraer y cumplir sus obligaciones y de ejercitar las acciones conducentes ante los tribunales" ¹⁸

Por lo que respecta a las personas morales, se considera que estas no pueden tener incapacidad de ejercicio puesto que las circunstancias de las que pudiera derivar dicha incapacidad, son inherentes al ser humano, tales como la minoría de edad o el estado de interdicción y su capacidad de ejercicio está limitada a su objeto social; y se les considera igualmente como sujetos de derechos y obligaciones pero solo respecto de aquellos que sean indispensables para cumplir con su objeto, actuando por medio de los órganos que las representan, ya sea por mandato o conforme a las disposiciones de su escritura constitutiva y de sus estatutos.

Respecto de la capacidad de ejercicio de las personas físicas en su calidad de trabajadores, cabe mencionar que en la celebración de un contrato individual de trabajo, solo tienen capacidad de ejercicio para trabajar hasta los dieciséis años, cuando podrán por sí mismos celebrar contratos individuales de trabajo y antes de esa edad, el contrato se celebrará por conducto de sus padres o tutores, el sindicato, la autoridad laboral o política que de acuerdo con el artículo 23 de la Ley Federal del

¹⁷ ROJINA VILLEGAS, Rafael, Compendio de Derecho Civil, segunda edición, Porrúa, México, 1964, p. 158

¹⁸ *Ibidem*, p.164

Trabajo, deben suplir su incapacidad; lo que no ocurre, tratándose de las cuestiones procesales en materia del trabajo como se verá más adelante al referirnos al artículo 691 de la Ley Federal del trabajo.

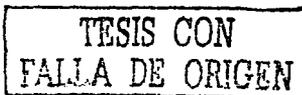
Asimismo, los artículos primero, quinto y veintidós de la Ley Federal del trabajo prevén que los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hubieren terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, salvo que la autoridad competente lo apruebe, en el caso de que a su juicio exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Una vez que se ha hecho la distinción entre la capacidad de goce y la capacidad de ejercicio, podemos entrar en materia de la capacidad de las partes en el proceso ordinario laboral, misma que se equipara tanto en las legislaciones como en la doctrina a la capacidad de goce, por lo que se puede decir que toda persona física o moral tiene la aptitud para ser actor o demandado según sea el caso y por ende; pueden ser parte en el proceso, cualquier patrón o trabajador y sus beneficiarios, en cuanto a que toda persona tiene capacidad de goce.

La capacidad para ser parte en el juicio se distingue de la capacidad procesal, que implica además la aptitud para actuar por sí o en representación de otro en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus deberes ventilados ante las Juntas; es decir que una vez que un sujeto de derecho se constituye como titular de la capacidad para ser parte, calificada como requisito de procedibilidad de la acción, necesita intervenir en las diferentes etapas del proceso para lo cual se requiere tener capacidad procesal que se define como:

" El poder jurídico que otorgan las leyes a determinado ente de derecho para que ejerciten el derecho de acción procesal ante los Tribunales. Todas las personas gozan de la garantía que prescribe el artículo 17 Constitucional de pedir y obtener justicia, se tiene la capacidad procesal, y consiste en prestar escritos, rendir pruebas, interponer recursos, asistir e intervenir en diligencias y así sucesivamente" ¹⁹

¹⁹ PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1963, p. 124.



“La capacidad procesal es al proceso como la capacidad de ejercicio es a los derechos sustantivos. Sin embargo no son coincidentes. En parte porque la capacidad laboral de ejercicio es distinta de la civil. Pero, además, porque en materia laboral, sólo se considera en forma especial la minoría de edad”²⁰

A este respecto, el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo establece que 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.

Con relación al precepto legal que se acaba de citar, podemos hacer las siguientes observaciones:

Cuando se menciona que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer en juicio sin necesidad de autorización alguna, pareciera que se hace alusión a la minoría de edad civil, ya que la mayoría de edad prevista en el artículo 646 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, es a los dieciocho años; esto es así, porque en el segundo párrafo del precepto que nos ocupa se hace referencia a los menores de dieciocho años.

De lo anterior se puede concluir que los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis pueden comparecer a juicio sin necesidad de autorización; es decir, que cuentan con capacidad procesal para actuar en juicio por sí mismos y solo en el caso de que no cuenten con asesoría legal, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo los deberá asesorar. No ocurre lo mismo con relación a los menores de dieciséis años, a quienes la Procuraduría les nombrará un representante; por lo que tratándose de la intervención de estos menores de edad en el proceso laboral, se entiende que no

²⁰ DE BUEN L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op.cit., p. 224.



podrán actuar a través de quienes ejercen sobre de ellos la patria potestad o sus tutores y tampoco los sindicatos a los que pertenezcan.

1.6.3. LEGITIMACIÓN

La capacidad para ser parte y la capacidad procesal son indispensables para la intervención en un proceso ya sea como actor o demandado quienes dentro del proceso deben de tener un interés jurídico al que se hace mención en el artículo 689 de la Ley Federal del trabajo en el que se prevé que son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones; sin embargo, ya se comentó en su oportunidad que la capacidad para ser parte en el proceso no está condicionada a la existencia de un interés. "El interés deber ser del sujeto activo o del sujeto pasivo del proceso. Ambos tienen que estar interesados para que pueda ser atendida su pretensión...aquí se trata de otro tipo de interés; el que deriva de la vinculación del sujeto a la relación sustantiva, antecedente del proceso.

El interés puede ser directo: un trabajador reclama su reinstalación porque fue indebidamente despedido, o indirecto, cuando habiéndose exigido de un patron la responsabilidad derivada de un riesgo de trabajo,, es llamado el IMSS para que se subrogue en las responsabilidades consiguientes, de acuerdo a lo previsto en el artículo 60 de LSS²¹

A la presencia del interés activo o pasivo, la doctrina lo denomina legitimación.

²¹ Ibidem 225.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La legitimación corresponde a quienes estén en pleno ejercicio de sus derechos y también a quien no se encuentre en este caso, pero éste deberá hacerlo valer por sus legítimos representantes o por los que deban suplir su incapacidad.

A mayor abundamiento, se puede decir que una persona puede tener capacidad para ser parte por el simple hecho de ser persona y capacidad procesal por estar en aptitud de comparecer en juicio pero es indispensable que las partes tengan además la legitimación que se deriva de su vinculación con el litigio objeto del proceso de que se trate, así por ejemplo solo pueden demandar la reinstalación los trabajadores que hayan sido separados de su empleo de manera injustificada.

1.6.4. PERSONALIDAD

Entendemos por personalidad, el presupuesto procesal necesario para el ejercicio del derecho que se pretende hacer valer, esto es, que se trata de un elemento necesario que implica que la persona que ejercita un derecho se encuentre facultado para actuar en el proceso por el actor o demandado y por tratarse de una excepción de previo y especial pronunciamiento, la Junta debe examinarla de oficio o bien las partes pueden hacerla valer como excepción, respecto de lo que cabe hacer mención que pueden surgir aquellos casos en los que los afectados directamente no pueden comparecer en juicio por ellos mismos se necesita que otra persona actúe en el proceso, aún cuando a ella no le afecte en lo personal la sentencia que se dicte y de quienes nos ocuparemos en el siguiente tema.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.7. LA REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL

El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo se refiere en materia procesal a la representación, la cual se puede otorgar de diferentes maneras y en cualquier caso se autoriza a las personas a comparecer en juicio ya sea personalmente o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

En la fracción I se prevé que los apoderados de las personas físicas pueden acreditar el mandato mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos, sin necesidad de su ratificación ante la Junta.

En la fracción II se establece que cuando el apoderado actúa como representante legal de la persona moral, su calidad como tal debe constar en testimonio notarial.

En el caso previsto por la fracción III, el compareciente que se ostenta como apoderado de la persona moral deberá 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.

También se menciona en el precepto en cita que los representantes de los sindicatos deben acreditar 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 registrado la directiva del sindicato.

En el artículo que nos ocupa, en sus diferentes fracciones, se distingue a los representantes legales de los apoderados y también se hace mención al mandato, figuras a las que a continuación nos referimos y distinguiremos unas de otras, respecto de las cuales su regulación se ha tomado del Código Civil vigente para el Distrito Federal, así como del Código Civil Federal.

1.7.1 CONCEPTO DE REPRESENTACIÓN

La representación es la figura jurídica por medio de la cual se permite alterar la esfera jurídica de una persona con la actuación de otra capaz.

También se le ha conceptualizado como " una institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por una persona surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra"²²

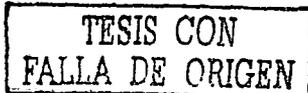
1.7.2 CLASES DE REPRESENTACIÓN

Existen tres clases de representación en el Derecho privado: la representación voluntaria, la representación legal, y la representación estatutaria, que aun cuando tienen características comunes, también presentan rasgos distintivos propios.

En la representación voluntaria, el poder es el único medio para conferirla y tiene como base y ámbito la autonomía de la voluntad; por ésta última una persona otorga facultad a otra para actuar y tomar decisiones en su nombre y por su cuenta, bajo la condición de que el otorgante que de facultades, sea hábil para contratar, como se establece en los artículos 1800 y 1801 del Código Civil Federal, numerales que también corresponden al Código Civil para el Distrito Federal en vigor cuyo tenor en fiel transcripción es como sigue:

"**Artículo 1800.-** El que es hábil para contratar, puede hacerlo por sí o por medio de otro legalmente autorizado. "

²² DE BUEN L., Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., p.229



"Artículo 1801.- Ninguno puede contratar a nombre de otro sin estar autorizado por él o por la Ley Federal del trabajo."

En la doctrina se habla de la representación directa e indirecta. En la primera los actos del representante o apoderado, directamente en sus efectos jurídicos y patrimoniales recaen sobre el representado, estableciéndose una relación jurídica directa entre el mismo y el tercero, con el cual actuó el representante. En la representación indirecta el representante actúa por su cuenta y en nombre de su representado.

La representación legal; tiene como única fuente la Ley, ya que es la única que puede imponer tal representación se encuentra para la protección de los menores e incapacitados y también para representar a los menores en el caso de herederos cuando los que ejercen la patria potestad o la tutela también tienen interés en la sucesión, otro de sus fines, la representación legal para la administración del ausente o también para decidir el destino de los bienes como en el caso de la liquidación en una sucesión, una quiebra o un concurso. Para la administración y en cierta forma protección y defensa de los bienes en condominio.

De acuerdo a los objetivos del presente estudio, sólo haremos una breve referencia a la representación legal de los menores de edad en lo que se refiere a la patria potestad y a la tutela, cuya regulación se encuentra en diversos artículos del Código Civil Federal, que con el mismo número corresponden a los del Código Civil para el Distrito Federal.

"Artículo 414.- La patria potestad sobre los hijos se ejerce por los padres. Cuando por cualquier circunstancia deje de ejercerla alguno de ellos, corresponderá su ejercicio al otro.

A falta de ambos padres o por cualquier otra circunstancia prevista en este ordenamiento, ejercerán la patria potestad sobre los menores, los ascendientes en segundo grado en el orden que determine el Juez de lo familiar, tomando en cuenta las circunstancias del caso."

"Artículo 424.- El que está sujeto a la patria potestad no puede comparecer en juicio, ni contraer obligación alguna, sin expreso consentimiento del que o de o los que ejerzan aquel derecho. En caso de irracional disenso, resolverá el Juez."

"Artículo 425.- Los que ejercen la patria potestad son legítimos representantes de los que están bajo de ella y tienen la administración legal de los bienes que les pertenecen, conforme a las prescripciones de este código."

"Artículo 427.- La persona que ejerza la patria potestad representará también a los hijos en juicio; pero no podrá celebrar ningún arreglo para terminarlo si no es con el consentimiento expreso de su consorte y con la autorización judicial cuando la Ley Federal del trabajo lo requiera expresamente."

"Artículo 439.- las personas que ejercen la patria potestad tienen obligación de dar cuenta de la administración de los bienes de los hijos."

Por lo que respecta a la **Tutela**, se transcriben los siguientes artículos:

"Artículo 449.- El objeto de la tutela es la guarda de las personas y bienes de los que no estando sujetos a patria potestad tienen incapacidad natural y legal, o solamente la segunda, para gobernarse por sí mismos. La tutela puede también tener por objeto la representación interina del incapaz en los casos especiales que señale la Ley Federal del Trabajo."

En la tutela se cuidará preferentemente de la persona de los incapacitados. Su ejercicio queda sujeto en cuanto a la guarda y educación de los menores a las modalidades de que habla la parte final del artículo 413.

Es evidente que el objeto de la tutela, que se aprecia en el primer párrafo del artículo transcrito, es el cuidado y representación de los menores, no emancipados sobre los cuales no hay quienes ejerzan la patria potestad, o de los mayores incapacitados.

Por otro lado, existen varios tipos de tutela las que instituye el Código Civil vigente en el Distrito Federal, son las siguientes: Testamentaria, Legítima y Dativa.

La tutela testamentaria, se puede dar en los siguientes supuestos de conformidad a los artículos 470 al 481 del Código Civil Vigente en el Distrito Federal y los mismos numerales en el Código Civil Federal, de alguno de ellos se hace una breve síntesis:

1. Cuando uno de los ascendientes sobrevive, tiene derecho a nombrar un tutor en su testamento sobre los que ejerza la patria potestad, con inclusión del hijo póstumo. (artículo 470).

2. Cuando los ascendientes excluidos abuelos o el padre o la madre tuvieran alguna incapacidad o estuvieren ausentes, en el testamento se nombrará tutor, y cesará cuando cese el impedimento, a menos que el testador disponga lo contrario. (artículo 472).

3. El padre que ejerce la patria potestad sobre un menor, mayor de edad incapacitado y no emancipado, podrá nombrar tutor en su testamento cuando la madre es incapaz o a fallecido, en su caso la madre podrá hacer lo mismo. (artículo 475) y

4. Cuando el que ejerce la patria potestad sea padre adoptivo tiene derecho a nombrarle un tutor testamentario. (artículo 481).

La tutela legítima es aquella que confiere la Ley Federal del trabajo a falta de los que puedan ejercer la patria potestad, o que no se haya nombrado tutor testamentario, o también cuando deba nombrarse tutor por causa de divorcio. (artículo 482).

La tutela Dativa es aquella que se establece por disposición o en su caso por aprobación del Juez de lo Familiar; se regula por los artículos del 495 al 502, vigente al 26 de septiembre del 2001, de los Códigos Civiles Federal y del Distrito Federal de los que, por su importancia para la mejor exposición del tema de la "Representación Legal" se transcriben los siguientes artículos:

"Artículo 495.- La tutela dativa tiene lugar:

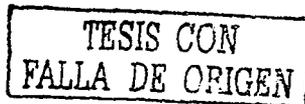
I. Cuando no hay tutor testamentario ni persona a quien, conforme a la Ley Federal del trabajo, corresponda la tutela legítima;

II. Cuando el tutor testamentario esté impedido temporalmente de ejercer su cargo y no hay ningún pariente de los designados en el artículo 483."

"Artículo 496.- El tutor dativo será designado por el menor si ha cumplido dieciséis años. El juez de lo Familiar confirmará la designación si no tiene justa causa para reprobala. Para reprobear las ulteriores designaciones que haga el menor, el juez oír el parecer del Consejo Local de Tutelas. Si no se aprueba el nombramiento hecho por el menor, el juez nombrará tutor conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente."

"Artículo 497.- Si el menor no ha cumplido dieciséis años, el nombramiento del tutor lo hará el juez de lo Familiar de entre las personas que figuren en la lista formada cada año por el Consejo Local de Tutelas oyendo al Ministerio Público, quien debe cuidar de que quede comprobada la honorabilidad de la persona elegida para tutor."

"Artículo 499.- Siempre será dativa la tutela para asuntos judiciales del menor de edad emancipado."



La representación estatutaria, orgánica o necesaria, es con la que actúan las personas morales, los que actúan y se obligan por medio de los órganos que las representan conforme a la Ley Federal del trabajo o a lo que estipulan sus actas constitutivas o sus estatutos, es un tipo de representación distinta a la representación voluntaria y a la legal, presenta características de estas, y las suyas propias, que la distinguen; en la doctrina también se le conoce como representación orgánica generalmente y conforme a la Ley Federal del trabajo determinada desde la escritura constitutiva, puede tener como fuente actos diversos, tales como: un poder, una acta de asamblea, un contrato de prestación de servicios etc.

La representación, el poder y el mandato, son tres figuras jurídicas distintas, que suelen consistir en una misma relación jurídica, pero que pueden funcionar por separado con plena autonomía e independencia;

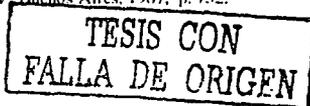
1.7.3. PODER Y MANDATO

El término poder, es confundido a menudo en la doctrina con otras figuras jurídicas con las que tiene cierta analogía por lo que a continuación nos referiremos a algunas de sus diversas acepciones tratando de determinar la cual de ellas es la correcta.

Por poder se entiende: "el medio, instrumento o camino por virtud del cual la manifestación unilateral de voluntad de una persona, confiere u otorga facultades a otra para que la represente, actuando siempre en nombre del representado".²³

También se entiende por poder, el instrumento, documento público o escrito privado en el que se contienen las facultades que para actuar en su nombre, otorga una persona a otra.

²³ Enciclopedia Jurídica Omeba S.A. Bográfica Argentina, tomo XXIV, Buenos Aires, 1967, p. 732.



Por último, el poder se ha definido como " las propias facultades que tiene una persona para representar a otra actuando en su nombre"²⁴.

Hemos asentado que el poder consiste en el otorgamiento de facultades que una persona poderdante confiere a otra llamada apoderado, para que ésta actúe a nombre del primero y en su representación.

No obstante lo anterior, es muy común que se identifiquen los conceptos de representación voluntaria con el poder, la diferencia sutil entre ambos conceptos estriba en que éste es el medio o camino para conferir aquella; y por ende siempre que exista un poder, necesariamente supone como consecuencia la existencia de una representación voluntaria, y el único medio o camino para conferir la representación voluntaria, es mediante la figura jurídica del poder.

Al respecto Barrera Graf opina: " el poder como otorgamiento de facultades o apoderamiento del representante, es un negocio abstracto, ajeno al negocio que lo indaga o al negocio ulterior que tiende a realizar y es frecuentemente que se identifique en la doctrina con la representación voluntaria misma; es decir no se le consideraría como una de las fuentes de la representación, sino como la única fuente de donde surge"²⁵.

Sobre el mismo aspecto, opina Gutiérrez y González: " La fuente de la representación voluntaria puede estar, ya en un acto bilateral; contrato de mandato, o en un acto unilateral el poder"²⁶.

El poder es un acto de manifestación unilateral de voluntad y por lo tanto no requiere para su perfeccionamiento y existencia ni de la comparecencia del

²⁴ SANCHÉZ MEDAL, Ramón.- De los contratos civiles, décima sexta edición, Porrúa, México, p. 232.

²⁵ BARRERA GRAF, Jorge. La representación voluntaria en el Derecho Privado, UNAM, México.,1967., p. 52.

²⁶ GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto.- Derecho de las obligaciones, séptima edición, Porrúa, México, 1990, p. 410.



representado en el acto de otorgamiento de facultades, ni de la aceptación de las facultades de éste.

El simple hecho de que una persona manifieste su voluntad en la forma que la Ley Federal del trabajo establezca para la validez del acto y con el mismo hecho otorga a otra facultades para actuar en su nombre, da por resultado la existencia de un poder.

Al respecto dice Barrera Graf: "...se trata de un acto o negocio unilateral, pues deriva solamente de la voluntad del representado y a dicho acto, es ajeno en cuanto a su perfección, la voluntad o consentimiento del apoderado o representante..."²⁷.

Por el hecho de que un representante no haga uso de las facultades que le fueron otorgadas para actuar, en un poder, no significa que tal poder no haya existido y por lo tanto, no presupone un incumplimiento de sus obligaciones, ya que el poder, en sí mismo considerado, no obliga ni a la persona que lo da, ni a la persona a quien va dirigido y sólo faculta a actuar a alguien en nombre del otorgante.

La ejecución del encargo que supone el otorgamiento de un poder es irrelevante para la existencia de éste.

Para la existencia del poder, es necesario e indispensable que se confieran u otorguen facultades, ya que si no hay dicho otorgamiento, podrá existir alguna otra figura jurídica o algún acto jurídico, pero no será un poder.

Por último, es elemento de esencia del poder, el que se indique con toda claridad que el representante actuará siempre en nombre del representado, independientemente de que pueda o no actuar por su cuenta.

A continuación se explicarán de forma breve algunas características esenciales del poder:

²⁷ BARRERA GRAF, Jorge.- La representación voluntaria en el derecho privado. Op. cit. p. 52.



El poder es siempre un acto ostensible o público. Va destinado en forma directa al apoderado y en forma indirecta a los terceros con los que se relacionará éste a nombre de aquel y siempre tendrán la posibilidad apoderado y terceros, de conocer sin lugar a dudas la extensión y límites de las facultades conferidas²⁸.

Por el ejercicio y actualización de las facultades conferidas en un poder, el poderdante sufre directamente los efectos jurídicos de la actuación y por tanto, el resultado económico del acto o negocio celebrado, entra directamente al patrimonio del poderdante; y

El poderdante requiere tener la aptitud jurídica necesaria para ser titular de los derechos u obligaciones que se generen como consecuencia del ejercicio del poder, y no es necesario que el apoderado tenga tal aptitud personal para ser titular de esos derechos u obligaciones; pero tanto poderdante como apoderado requerirán tener la aptitud para hacer valer por su propio derecho, los derechos y obligaciones que a cada uno le corresponden. En otros términos, el poderdante requiere de la capacidad de goce que establezca la Ley Federal del trabajo para sufrir o adquirir los efectos de la actuación del apoderado, sin que sea necesario que el apoderado goce de tal capacidad.

1.7.4. GESTIÓN DE NEGOCIOS

En el Código Civil vigente para el Distrito Federal, en los artículos 1896 al 1909 se regula la gestión de negocios y esta tiene lugar cuando el que sin mandato y sin estar obligado a ello se encarga de un asunto de otro, debiendo obrar conforme a los intereses del dueño, sin embargo, figura jurídica de la que no nos ocuparemos

²⁸ MESSINEO, Francisco.- Manual del derecho Civil y Comercial. Tomo II, Ediciones Jurídicas Europa América, Buenos Aires, 1954, p. 421.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

para no desviar nuestros objetivos en el presente trabajo y de la que solo se hace referencia en cuanto a que implica un acto que realiza una persona en interés de otra sin contar con mandato.

Una vez que se ha realizado la distinción entre representación, poder y mandato entraremos al estudio de aquellas formas en las que en materia procesal se puede otorgar la representación.

En las diferentes etapas del procedimiento ordinario laboral, se requiere de los representantes legales, así encontramos que el artículo 876 en su fracción I dispone que en la etapa conciliatoria deben comparecer personalmente las partes a la Junta sin abogado patronos, ni asesores o apoderados, lo cual puede cumplirse si las partes son personas físicas en pleno goce de su capacidad de ejercicio; sin embargo, tratándose de las personas incapaces tales como los menores de dieciséis años y los interdictos es incuestionable que forzosamente deberán comparecer por ellos un representante de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, quien sustituirá a quienes ejerzan sobre ellos la patria potestad, la tutela u alguna otra representación según sea el caso, de lo que se desprende entonces que no son aplicables las reglas de la incapacidad y la representación de las personas previstas en materia civil en materia procesal; y tampoco en lo que respecta a la capacidad de ejercicio de las personas para laboral puesto que ésta inicia a partir de los dieciséis años a diferencia de la capacidad prevista en el artículo 646 del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO SEGUNDO. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para lograr los fines que perseguimos con el presente trabajo, sólo nos concretaremos a pormenorizar algunos antecedentes del derecho laboral, al que se le hizo derivar por mucho tiempo del derecho civil, mismo que se formó bajo una sociedad esclavista de hace más de dos milenios en la península Itálica, que con el tiempo se fue nutriendo con el liberalismo económico que regía en la sociedad capitalista en las que las relaciones de trabajo se concibieron como forma del contrato de arrendamiento, tal como se concebía por los romanos, teniendo como única distinción que en las relaciones de trabajo, la cosa arrendada no era la persona humana como tal, sino su energía y así por mucho tiempo prevaleció el concepto de trabajo como mercancía hasta que surgió la concepción de que el trabajo no es una mercancía después de haber vencido la teoría de la autonomía de la voluntad, adoptando la nueva fórmula de la relación de trabajo reconocida en la declaración de los derechos sociales de 1917, en la que el Constituyente excluyó las relaciones de trabajo del derecho civil aunque pasó todavía más tiempo para la formación de la Ley Federal del Trabajo, a partir de la cual, el trabajo exige respeto para las libertades y la dignidad de quien lo presta, proporcionándole condiciones que aseguren su vida, su salud y un nivel de vida decoroso; y para lograr éstos objetivos, se crearon en forma paralela las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órganos jurisdiccionales encargados de conocer de las controversias que surjan en dicha relación de trabajo, en las que no se cumpla cabalmente con los fines del derecho social, a través de los procedimientos y las formalidades establecidas en la propia ley, que tiene un carácter tutelar de los derechos de los trabajadores.

2.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA.

En este apartado entraremos al estudio del proceso histórico del trabajo desde diferentes apreciaciones, que van dando pauta para la formación del derecho del trabajo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2.1.1 LA EDAD ANTIGUA

Diversos autores coinciden en afirmar que en la antigüedad no cabe hablar propiamente del derecho del trabajo; sin embargo, por ser parte del proceso histórico del trabajo hacemos referencia a esta época.

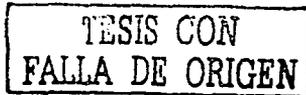
Como ya lo hemos visto con anterioridad, la palabra trabajo, proviene del latín trabs-trabis, que significa traba, porque el trabajo es una traba para el hombre. El trabajo lo hemos definido como la actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una cosa, siendo esta actividad de contenido económico pues es un medio que el hombre utiliza a fin de satisfacer sus necesidades; sin embargo, en las culturas antiguas el trabajo se consideraba una actividad indigna a pesar de que a través de ella se cubría ya la misma función económica.

En la época antigua, la forma del trabajo era la esclavitud, a través de la cual, se sometía a los hombres y mujeres al dominio de otros. El fenómeno de la esclavitud se extendió en todas las sociedades antiguas y los esclavos llegaron a ocuparse casi totalmente de las actividades en las minas, aunque también podían trabajar en talleres, en la reparación de caminos y en la fabricación de monedas, no existiendo lógicamente algún ordenamiento que regulara la condición servil de los esclavos, puesto que la dependencia y subordinación que guardaban respecto de su patrono era en todas las esferas y no exclusivamente la laboral.²⁹

En el imperio romano se heredó la figura de la esclavitud y no obstante de que se crearon instituciones jurídicas de trascendental importancia, en materia de trabajo no hubo avance alguno.

Los esclavos tenían un valor patrimonial y recibían un trato inhumano, de quienes el dueño podía disponer hasta de sus vidas.

²⁹ Cfr. BERMUDEZ, CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Op.cit. pp. 4-5.



Las personas que podían tener esclavos eran aquellas que gozaban de la "status libertatis". "Status", en el lenguaje jurídico romano, es una expresión técnica que significa la calidad o condición necesaria para determinar la personalidad y la capacidad jurídica.

En Roma para que el sujeto tuviera una personalidad completa, era necesario la concurrencia de estos tres elementos: A.- El "status libertatis"; B.- El status civitatis"; y C).- El " status familiae". Estos tres status formaban el caput o personalidad jurídica del sujeto, y cuando se perdía uno de ellos, se sufría la capitis deminutió máxima, " media" o "mínima", según se perdiera el primero, el segundo o el tercer "status" respectivamente".³⁰

El "status libertatis" es la condición del hombre libre, quien goza de libertad la que se define como una facultad natural de hacer lo que quiera excepto aquello que le prohíba el derecho; son estas personas las que podían tener esclavos.

Cabe destacar que en el derecho romano a pesar de subsistir por mucho tiempo la esclavitud, con el paso del tiempo se fueron creando las posibilidades para que un esclavo se convirtiera en hombre libre a través de la "manumissio" y como consecuencia de ello, en ciudadano romano; adquiriendo la condición de liberto bajo la cual podía disponer de su trabajo.

El esclavo manumitido como se mencionó con anterioridad adquiere el status libertatis pero quedaba en relación de dependencia con su dueño, respecto de quien no podía entablar una acción criminal y tenía la obligación de darle alimentos en caso de indigencia, cuidar su casa en su ausencia, acompañarlo en sus viajes y prestarle los servicios que éste le impusiera, facultad última que podría ser limitada por el pretor si consideraba que era excesiva.³¹

³⁰ LEMUS GARCIA, Raul. Derecho Romano, quinta edición, Limusa, México, 1979, p 69.

³¹ Cfr. MORINEAU IDUARTE, Marta, Iglesias González Roman. Derecho Romano, cuarta edición, Oxford, México, 1998. P.p 44-46

Los libertos tenían facultades para disponer de su trabajo mediante la locatio conductio operarum, que es un contrato por el cual una persona se compromete a prestar temporalmente sus servicios a cambio de que otra persona le pague una cantidad de dinero a la que se le denominaba la merces.

El objeto de este contrato era el trabajo humano, y éste debía ser prestado en el tiempo, forma y lugar convenidos y realizarlos personalmente el locator (arrendado)

En la doctrina se conoce de la locatio-conductio dos modalidades más, de la ya mencionada, las cuales consistía en el arrendamiento de cosas (locatio conductio rerum) y el arrendamiento de obra (locatio conductio operis) y que tienen por objeto el permitir el uso y disfrute temporal y mediante remuneración de un objeto o el producto del trabajo respectivamente, sin ser objeto de ninguno de estos tipos de arrendamiento las denominadas actividades liberales entre las cuales se consideraban los servicios que prestaban los abogados y médicos, cuyos servicios se obtenían a través de la celebración de un contrato de mandato o sociedad.³²

La transformación del régimen de esclavitud con la aparición de la "manumissio", constituye un paso importante en el ámbito laboral puesto que solo a través de ésta, los libertos (esclavos manumitidos) ya tenían la posibilidad de disponer de su trabajo y adquirir por su prestación una remuneración.

Una figura del derecho romano, que fue estableciendo los supuestos necesarios para que mas adelante sobre de los mismos se constituyera le asiento de una postura que traía con sigo un punto de partida para el derecho laboral, la constituían los collegia o sociedades que consistían en "un contrato consensual por el cual dos o más personas se comprometen a poner cierta cosa en común para sacar de ellas una utilidad apreciable en dinero"³³. Entre los elementos de este contrato se destaca que la cosa que podía aportar cada socio consistía principalmente en dinero; sin embargo, también se aportaba trabajo, conocimientos, derechos de crédito, etc. y

³² Cfr. LEMUS GARCIA, Raúl. Derecho Romano, Op.cit. pp. 264-270

³³ BRAVO GONZALEZ, Agustín, Bravo Valdés Beatriz. Derecho Romano, décimo tercera edición, Porrúa, México, 1999, p 174.



en éste las partes perseguían un beneficio que no necesariamente era el de la especulación, toda vez que en ocasiones las sociedades se formaban para repartirse los gastos de una determinada obra y otras cuestiones similares de lo que podemos partir para señalar algunas de sus clases: las sociedades universales y las sociedades particulares.

De las sociedades universales podemos distinguir a la *societas universorum bonorum*, que es una sociedad sobre todo los bienes, la *societas universorum quia ex quaestu veniunt* (Sociedad sobre todos los bienes adquiridos como ganancias)

De las sociedades particulares se tiene a la *societas unius rei* (la sociedad para un asunto) y las *societas alicuius negotiationis* (la sociedad para un negocio)

De conformidad con la finalidad del presente trabajo, nos referiremos en especial a la *societas universorum quaestum veniunt* que tiene su origen entre los libertos que no tenían medios económicos y que se reunían aportando su trabajo o industria para subsistir, por lo que su activo se compone de los ingresos de los trabajos efectuados por los asociados y por las adquisiciones hechas durante el curso de la sociedad

También cabe resaltar a las sociedades *netiationis alicuius*, que es una sociedad de varias personas que hacen aportaciones con miras a una serie de operaciones comerciales determinadas; su activo se compone de las aportaciones de los asociados y su pasivo de las deudas que provienen de las operaciones de la sociedad. Pertenecen a este grupo las sociedades de publicanos, de banquero de traficante de esclavos, la *vectigalium* (recaudación de rentas públicas) y muchas otras como las empresas de transporte, de trabajos públicos, etc.

Los *collegia romana* constituyen un precedente de las corporaciones de oficio, que representarán la explicación de muchas instituciones jurídico laborales surgidas con posterioridad.

La economía basada en el trabajo de esclavos empezó a decrecer hasta desaparecer. ante las constantes manumisiones, los esclavos comenzaron a escasear, y entonces los grandes terratenientes cambiaron la situación, empezaron a prohibirle salir de los campos en donde los hacían trabajar; además, ya no era posible venderlos sin garantizar su derecho a continuar cultivando la tierra, con frecuencia a cambio de una participación en la cosecha y al multiplicarse esta práctica se terminó en gran medida con la esclavitud.

2.1.2. LA EDAD MEDIA

En la Edad Media se prolongó la esclavitud, puesto que el sistema de trabajo continuo siendo servil y se prestaba ya sea como servidumbre, colonato o vasallaje.

La servidumbre fue una institución que apareció en Europa en la época de los emperadores cristianos de Roma, como consecuencia de la corriente que apoyaba la liberación de los esclavos y que se caracterizaba por atar al hombre a la tierra que tenía que cultivar durante toda su vida sin poder mudarse del lugar de la tierra que le correspondía trabajar recibiendo como pago, solamente una parte de la cosecha.

Los siervos eran subordinados de su amo y tenían la obligación de servirle, ya fuera en el campo si se trataba de siervos de gleba o en quehaceres domésticos, si eran siervos ministeriales y hasta en oficios a quienes se les conocía como siervo aprendiz y la única diferencia que tenían con relación a los esclavos, es que el amo ya no podía disponer libremente de su vida y también gozaban de la posibilidad de obtener su libertad bajo ciertas circunstancias: a) si el siervo descubría algún falsificador de moneda, b) si el siervo acusaba al homicida de su señor o vengaba su muerte, c) si el sometido descubría alguna traición al reino y c) si el siervo se casaba con una persona libre.

El colonato era una institución por la cual el señor feudal sometía al hombre libre (el colono), para hacer producir sus tierras conquistadas y éstos últimos aprovechaban directamente lo que produjeran, teniendo la obligación de darle una cuota al señor feudal. Por medio de este sistema se fueron colonizando grandes extensiones de la actual Europa.

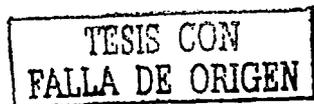
El vasallaje era otra forma de sometimiento de una persona hacia otra y por medio de ella se buscaba una oportunidad de obtener trabajo besando públicamente la mano del señor feudal³⁴.

En el régimen de trabajo vigente en Europa durante la edad media, tampoco pudo surgir el derecho del trabajo, pues no obstante que el siervo o colono ya gozaba de protección de su señor, quien le proporcionaba también medios de subsistencia, a cambio de ello debía trabajar la tierra sin descanso e ininterrumpidamente.

Se afirma que en esta época se conoció por primera vez el trabajo libre, debido a que predominaba una economía cerrada en la que se requerían talleres artesanales capaces de producir, lo que se lograba mediante un proceso de enseñanza-aprendizaje dando lugar al trabajo gremial, cuando las extensas propiedades feudales que imponían a los agricultores servicios personales empezaron a desaparecer, siendo remplazadas por los arrendamientos con contrato temporal o renta fija; así los que fueron siervos de los talleres se convirtieron en hombres libres o artesanos.

En este periodo se distinguen dos ordenes económicos, por un lado se encontraba la denominada economía rural y por el otro a la economía urbana, misma que se funda en el trabajo de los artesanos y comerciantes y se caracteriza por el empleo del capital monetario y crea la riqueza mobiliaria.

³⁴ Cfr. BERMUDEZ, CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Op.cit. pp. 6-7.



Una característica esencial del sistema gremial era el escalonamiento de los trabajadores de los que se distinguían tres grados; los aprendices, los oficiales y el maestro.

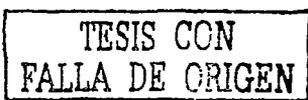
Los aprendices tenían como principal consigna el prender el oficio, por lo que debían obedecer a su maestro y respetarlo y la correlativo obligación del maestro era la de enseñarles.

Los oficiales eran los que habían dejado de ser aprendices y estaban aptos para obtener la calidad de maestros, lo cual en un principio era muy fácil y con el paso del tiempo se fue complicando puesto que al aumentar la población, los gremios se vieron obligados a poner reglas más estrictas para alcanzar la maestría reservándola exclusivamente a los integrantes de las familias que la detentaban; de ésta forma, se hizo el aprendizaje más prolongado, aumentaron los costos que se debían cubrir para obtener el título de maestro.

Esta categoría tuvo una gran importancia desde el punto de vista político social en los fenómenos de subversión, pues a pesar de que ellos tenían la condición de ser maestros se les contrataba como obreros lo que generó una situación de descontento que al agravarse trajo como consecuencia que se dejaran de cumplir con las funciones que tenían inicialmente los gremios que junto con la falta de capacidad de éstos para adaptarse a las exigencias sociales y económicas que se iban desarrollando fueron algunos motivos que dieron lugar a su desaparición.

"Estos sistemas laborales se aplicaban en los distintos oficios; en algunos incluso, más que de artesanía podría hablarse de arte, porque con su práctica lograban dominar verdaderamente sus labores, hasta llegar a producir obras artísticas. Por desgracia, el sistema adolecía de una limitada productividad, ya que dependía de la clientela, es decir hacían únicamente lo que el cliente encargaba".³⁵

³⁵ Ibidem. P.9.



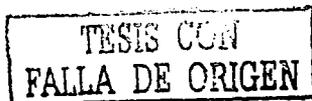
En los talleres artesanales surgieron unas figuras de organización laboral denominadas corporaciones que eran asociaciones de maestros de un mismo oficio, residentes de una misma ciudad o villa, que ejercían un monopolio de fabricación y venta de los productos en el mercado.

"La propia estructura de las corporaciones de oficios y su misma finalidad como el asiento económico sobre el que se constituyeron, prueban como factores importantes que el artesanado tuvo al mismo tiempo su desarrollo más completo en esta época... las corporaciones tomaron sobre sí la responsabilidad de servir económicamente a un mercado que no era de tipo masivo, lo cual puede explicar en no pequeña medida la personalización de los productos elaborados, y el perfeccionamiento buscado en los mismos para su entrega a personas conocidas"³⁶

El siguiente paso consistió en hacer jurídicas estas asociaciones, hasta el punto de considerarlas personas morales y se les facultó para que pudieran poseer tierras y bienes e incluso se les reconoce la posibilidad de comparecer en juicio y hacerse representar por persona individual, de esta manera se puede afirmar que la significación jurídico laboral de las relaciones entre los que dan el trabajo y quienes lo prestan se muestra en esta época a través de las corporaciones de oficios que tenían también entre sus finalidades principales, el regular las condiciones del trabajo en las que se laboraba por jornal o por unidad de obra, con la obligación de entregar un producto de buena calidad; el salario se fijaba por la agrupación de patrones que integrados en corporaciones, nombraban un consejo de maestros con el fin de establecer estatutos, fijar precios, vigilar la compra de material y controlar la producción de los talleres agremiados.

El trabajo gremial fue decayendo con los cambios económicos, políticos y sociales que se fueron presentando con el paso del tiempo y por razones propias del funcionamiento interno de las organizaciones en las que predominaba el abuso de los obreros y aprendices a lo que se le sumo la aparición del modernismo tecnológico que culminó más tarde con la revolución industrial en la que se hicieron obsoletas las

³⁶ GARCIA ALONSO, Manuel, Introducción al estudio del Derecho del Trabajo, Bosch, España, 1958, p.105.



técnicas artesanales, siendo incapaces de adaptarse a las nuevas fuerzas económicas que surgían en Europa, cerrándose así una etapa en la historia para abrirse otra.

2.1.3. LA EPOCA MODERNA

Una etapa importante para la evolución histórica del trabajo en Europa se propició con la manufactura, en la que se requirió de inversión de grandes capitales para la instalación de los talleres con sus respectivos equipos de producción, concentración de mayor cantidad de obreros en los talleres, la división del trabajo entre éstos y la utilización de instrumentos mecánicos.

Los obreros trabajaban en edificios amplios bajo la dirección del jefe del taller, que en los siglos XVII y XVIII era el propio comerciante capitalista, produciendo gran cantidad de mercancías que era transportada a lugares muy apartados para hacerse llegar a los consumidores; las condiciones de trabajo eran totalmente deplorables pues los obreros tenían prohibido abandonar el taller durante las horas de trabajo, la jornada duraba entre 14 y 18 horas diarias.

La división del trabajo propició el surgimiento del maquinismo que mejoró la productividad y las técnicas, siendo remplazada la herramienta por la maquina accionada por fuerza natural.

Con la Revolución francesa que introdujeron nuevas ideologías, en las que predominaba el principio de libertad absoluta y de igualdad total que asentaba el comienzo de un nuevo sistema que suponía la desaparición de todo mecanismo u organización intermedios entre el individuo y el Estado, para dejarlos sin relación alguna.

Con la aparición de nuevas formas y sistemas de trabajo, que trajo consigo la Revolución Industrial se propició una transformación socioeconómica con la introducción de técnicas de producción principalmente en la industria y en la minería, propiciadas con los inventos de James Watt quien descubrió la aplicación del vapor como fuente de energía para la industria, John Kay que creó la lanzadera volante con la cual se podía producir hilo en gran cantidad, ahorrando mano de obra y Abraham Derby que introdujo el método para tostar el carbón de cuya introducción en la producción trajo acentuó la división del trabajo, haciéndose necesaria la especialización de las actividades de los trabajadores.³⁷

Tanto la introducción de la ideología de la Revolución francesa, como la Revolución Industrial, tiene como consecuencia la aparición del liberalismo en el siglo XVIII, que mantiene la idea individualista que rinde culto a la libertad humana y a la libertad del trabajo.

Como influencia de la ideología de la revolución francesa, se crearon dos ordenamientos que proclaman entre otras cosas el reconocimiento del derecho del trabajo; el edicto de Turgot de 1776 y la Ley de Chapelier en 1791.

En el Edicto de Turgot se suprime el derecho de agrupación gremial considerándolas como instituciones que gravan la industria con una hipoteca onerosa para los súbditos y sin fruto alguno para el estado debido a los gastos inmensos que deberían costear los artesanos para adquirir la facultad de trabajar y debido a la exacciones que de todo índole padecen por la proliferación de los embargos económicos que se les imponían por concepto de presuntas infracciones, reconociendo principalmente la libertad de trabajo.

Por otro lado, con la Ley de Chapelier, se prohibió el derecho a la asociación profesional por ser incompatible con las ideas de libertad, igualdad y fraternidad que eran el logro de la Revolución francesa, que obligó a la clase obrera a reflexionar

³⁷ Cfr. DE BUEN L. Nestor. Derecho del Trabajo, Op.cit. pp. 148-149.

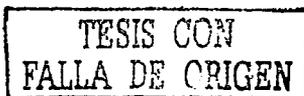
sobre su situación y buscar soluciones como la de elaborar una normatividad especial que los protegiera.

El proceso de transición del sistema corporativo al régimen laboral operó con la consagración de normas de libertad para el establecimiento de industrias y sistemas de trabajo, así como para concertar y mantener relaciones laborales hasta llegar a medidas legislativas que sostienen los principios del liberalismo entre las que destaca la libertad contractual, en la que la voluntad del individuo era el poder supremo para realizar cualquier acto jurídico, por lo que se otorgaba la categoría de Ley entre las partes contratantes, por lo que en esta época la relación de trabajo se convierte puramente contractual.

La adopción de los principios de libertad contractual tuvo diferentes consecuencias en el plano laboral, entre las que se destaca la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar por la naturaleza de los procesos de producción, así como la prolongación exagerada de la jornada de trabajo, a la que quedaban sujetos los niños y las mujeres, quienes cobraban un salario inferior con relación al de los hombres. A lo anterior, también se le sumaba que las condiciones de trabajo eran totalmente contrarias a la salud y a la integridad física de los trabajadores.

La situación económica de los trabajadores era desastrosa y predominaba el sistema de pago del salario con vales y también se aplicaban sistemas de pago diferido con letras de cambio de vencimiento a tres, seis y doce meses por lo que se considera que los tres inventos señalados con anterioridad, fueron "la piedra angular de toda etapa industrial de indudable valor para la humanidad; por desgracia fue generadora de condiciones infrahumanas para el trabajador que quedó desprotegido por una legislación que quiso hacerlo más libre y lo volvió más esclavo"³⁸, a lo que se le suma que el Estado se mantuvo al margen y alejado de cualquier determinación de las condiciones laborales que de manera lógica dio lugar al dominio del económicamente fuerte sobre el más necesitado imponiéndole su voluntad ofreciéndole condiciones de trabajo a la que se tenía que someter "con lo que se

³⁸ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo, Op.cit. p.20.



olvidan por entero de que no hay autonomía de la voluntad cuando la voluntad se halla enteramente condicionada por la diferencia de situación económica entre quien da el trabajo y quien lo presta.

Así tenemos que el contrato de trabajo aparece en la época liberal, dentro del marco del Derecho civil y como un arrendamiento de servicios sometido a las reglas insuficientes que favorecían exclusivamente al patrón o empresario de lo que deriva la necesidad de la intervención del Estado para terminar con los abusos sobre los asalariados que al ser excesivos generaron un ambiente de descontento y protesta entre éstos que acabaron con la instauración del sistema intervencionista en el que el Estado toma parte para regular las relaciones entre empresarios y trabajadores a mitad del siglo XIX.

La corriente de solidaridad entre los oprimidos como único recurso para acabar con los abusos a los que condujeron los principios de absoluta libertad y de individualismo que dejaban a la persona aislada frente a todo tipo de fuerzas y poderes sociales, económicos y políticos, da lugar al socialismo en un principio como un fenómeno de reacción social contra las injusticias apreciables a simple vista, mismo que seguido por el marxismo y posteriormente a la aparición del fenómeno sindical constituyen una arma importante para la destrucción de los supuestos liberales y a la afirmación del fenómeno intervencionista en el que se requiere que el Estado tome parte en la regulación de las relaciones laborales.

Como ya se dijo anteriormente, a mitad del siglo XIX aparecieron medidas jurídicas protectoras del trabajo, que toman en cuenta las relaciones laborales en la que el contrato quedaba limitado por una serie de normas de derecho en las que el individuo dejó de ser el supremo ordenador de las mismas, sino un elemento sometido a las disposiciones contenidas en normas superiores con características heterónomas.

Con el intervencionismo surge una imposibilidad de transformar la regulación de las relaciones jurídicas de trabajo, contenidas en los códigos civiles y se hace

necesario establecer ordenamientos diferentes que en un principio fueron de tipo administrativo en los que no se cambio la naturaleza privada de la relación laboral la cual dejó de comprenderse dentro de la locatio conductium operarum y el contrato de trabajo adquiere independencia.

Al iniciarse la regulación del contrato del trabajo se hace una distinción entre el trabajo independiente y trabajo subordinado, siendo éste último el objeto de las relaciones laborales, todo lo cual constituía no solo una garantía a favor de los trabajadores, sin además de la propia clase capitalista y de la propia burguesía que prefería recurrir a este sistema de regulación del trabajo para asegurar sus dominios económicos y sociales, los cuales se vieron amenazados con la violencia suscitada para reconocer las reivindicaciones obreras.

2.1.4. LA EPOCA CONTEMPORÁNEA

La separación del contrato de trabajo del arrendamiento de servicios, la aparición posterior de nuevas formas de trabajo y de todas aquellas relaciones que tienen por objeto el trabajo, no pueden ubicarse en su totalidad dentro del trabajo subordinado o dependiente, pero de alguna manera han contribuido a la evolución y transformación del derecho del trabajo que en la actualidad con un sentido distinto y una orientación diferente de aquella que inicialmente tenía.

La evolución se ve marcada desde el antiguo régimen, al sistema liberal que en su proceso regulador, por el tránsito de una heteronomía de grupos sociales a una autonomía de la voluntad pero que se manifiesta todavía entro del marco civil y sin diferenciación de ninguna clase con el arrendamiento de servicios en la época y en los códigos que en dicho arrendamiento no tenía ninguna especialización laboral.

Como ya se señaló con anterioridad, la aparición del derecho del Trabajo está ligada con el proceso del intervencionismo en las relaciones que teniendo por objeto un trabajo habían quedado encuadrados durante la época liberal dentro del marco del derecho civil pero que al haberse constituido el trabajo como un objeto propio de regulación, se constituye en el fenómeno que da lugar al Derecho del trabajo.

La independencia del contrato laboral y de aquellas instituciones que lo presuponen y sirven para desarrollarlo, se da desde el momento mismo en que es hallada la nota de subordinación o dependencia para diferenciar el contrato de trabajo de contrato de arrendamiento de servicios, haciéndose necesario la creación de una disciplina independiente, el derecho del trabajo que al paso del tiempo ha resultado limitado con la introducción de nuevas formas de realización del trabajo y de prestación de servicios en las que no necesariamente se actualiza la subordinación y que por ésta razón no es objeto de un contrato laboral puesto que el Derecho del trabajo sigue teniendo por objeto un determinado trabajo que es precisamente el que tenga la característica de la subordinación o dependencia.

El derecho del Trabajo se aplica a las relaciones jurídicas entre personas cuyo objeto sea la prestación de un trabajo determinado del que nacen derechos y obligaciones correlativas entre las partes; así tenemos que cuando una persona se liga a otra en torno al trabajo que le prestará a cambio de una contraprestación estamos en el caso de una relación jurídica que el derecho del trabajo regula y protege.

A pesar de los avances mencionados del derecho del trabajo, en los últimos años la cuestión laboral se ha vuelto compleja, lo que obliga del derecho a revisiones constantes con el fin de hacer más justas las relaciones laborales, dotando de niveles superiores la vida de los trabajadores.

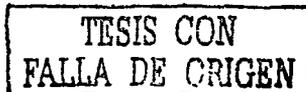
En la actualidad, las empresas formadas con personas morales como patrones se han convertido en complejas redes de intereses trasnacionales que por su naturaleza endurecen las políticas laborales con el propósito de obtener utilidades cada vez mayores para unos cuantos, esto en total perjuicio y detrimento de los trabajadores, a lo que se le suma la evolución de nuevas tecnologías que crean nuevos complejos de producción que requieren cada vez menor mano de obra, forzosamente calificada y especializada con lo que se propaga el desempleo, que se le considera como la enfermedad social del siglo XX; además de que el mundo se enfrenta a un crecimiento demográfico desmedido.³⁹

Por lo anterior, consideramos de vital importancia que siendo los trabajadores, los sujetos de la relación de trabajo que requieren de mayor protección ante la Ley, se les deben proporcionar las herramientas suficientes para tener un acceso efectivo a la impartición de la Justicia, mismas que no debe limitarse a la posibilidad de activar la función jurisdiccional a cargo de la Juntas de Conciliación y Arbitraje para hacer valer sus derechos coactivamente; sino que además, cuente con las normas precisas y adecuadas que han de normar el proceso que se seguirá para la declaración o constitución de sus derechos a través del laudo que al efecto se dicte.

2.2. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

Habiendo establecido brevemente la historia del derecho del trabajo en Europa, a continuación nos referiremos a sus antecedentes en nuestro país haciendo referencia incluso al proceso anterior a la Constitución de 1917, año en que se integra el derecho laboral mexicano.

³⁹ Cfr. Idem



2.2.1. EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA EPOCA PRECOLONIAL.

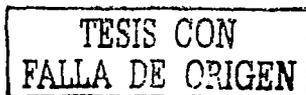
En esta época existía una gran variedad de oficios que eran practicados por los antiguos mexicanos entre los que se encontraban plateros, herreros, lapideros, canteros, albañiles, pintores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado y armas entre otros, encontrándose precisamente en este periodo el sistema de gremios formado por los artesanos y obreros, y cada gremio tenía su demarcación territorial en el ciudad, un jefe y festividades exclusivas; sin embargo, nada se sabe con relación a las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, mismas que seguramente se establecieron de manera concreta en cada agrupación gremial en el caso de los artesano y obreros libres.⁴⁰

2.2.2. LA NUEVA ESPAÑA

En esta época, el trabajo de los indígenas se concentraba en la explotación de las minas, obrajes e ingenios azucareros en los que se requería mayor mano de obra y que dio lugar a una forma de administración del trabajo, mediante la repartición de los indígenas entre los encomenderos, quienes con a la autorización real, recibía impuestos y creaba talleres industriales o comercios con el trabajo de los indígenas que le habían sido dados en encomienda, a quienes debía instruir y tutelar; cabe destacar que a pesar de esta forma de sometimiento de los indígenas, la esclavitud estaba prohibida y se reconocía la libertad de trabajo; sin embargo, se estableció como un principio social la obligación de trabajar para evitar los problemas que trae consigo la ociosidad.

Entre los derechos que gozaban los indígenas eran el tener una jornada diaria de ocho horas, descasaban los domingos, su salario era en dinero entre otros

⁴⁰ Cfr. DE BUEN I., Nestor. *Derecho del Trabajo*, Op.cit. pp.291-294.



derechos que se contenían en las Ley de Indias "las que se preocupaban por el indio trabajador y su nivel de vida."⁴¹

La recopilación legislativa denominada Ley de Indias, fue puesta en vigor por Carlos II el rey de España en 1680, a fin de normar la relación de los encomenderos españoles con los indígenas que se encontraban bajo su custodia; en ella, se contenían algunas disposiciones laborales entre las que destacan: la reducción de las horas de trabajo, la jornada de ocho horas de trabajo(Título VI del libro III de la recopilación de Indias), los descansos semanales que inicialmente tuvieron motivos religiosos(21 de septiembre de 1541 la Ley Federal del Trabajo XVII en el Título I de la Recopilación ordena que los mulatos y negros no trabajen los domingos ni días de guardar); el pago del séptimo día (Real cédula de 1606 sobre alquileres de los indios que establece que les den y paguen por cada semana desde el martes por la mañana hasta el lunes en el tarde en dinero) La protección del salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, pago oportuno y pago íntegro (8 de julio de 1576 Ley Federal del trabajo X, Título VII, Libro VI de la Recopilación); la tendencia a fijar el salario(enero de 1576 disposición del virrey Enríquez que ordena que se paguen 30 cadacos al día como salario a los indios macehuales; la orden dicta en 199 pro el Conde de Monterrey); la protección de la mujer embarazada y se establece la edad de 14 años como edad mínima para trabajar (Ley de Burgos, obras de la Junta de 1512); protección contra las labores insalubres y peligrosas (Ley Federal del trabajo XIV del Título VII de libro VI expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1538, prohibiéndose que los menores de 18 años cargaran bultos); La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad(Real audiencia del 23 de marzo de 1785).⁴²

Las Leyes de Indias fueron cayendo en desuso debido a la influencia de la legislación civil, que también regulaba la relación entre el patrón y el trabajador como arrendamiento de servicios.

⁴¹ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op.cit. p. 10.

⁴² Cfr. DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo, Op.cit. p. 295.

2.2.3. LA INDEPENDENCIA

Ni en el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada se encuentran disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores y más bien subsisten las normas establecidas en la Nueva España según se desprende de los artículos 1° y 2° del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano considerados como los antecedentes del artículo 133 constitucional vigente, estableciendo que desde la fecha de publicación del reglamento que los contenía quedaba abolida la constitución española en toda la extensión del imperio y se dejan subsistentes las Leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio hasta el 24 de febrero de 1821 en cuanto no pugnaran con el mismo reglamento o que se expidieren en consecuencia de la independencia.

La condición de los trabajadores en los primeros años de la independencia no mejoró puesto que los aspectos laborales se dejaron al olvido, así encontramos que la jornada de trabajo era de dieciocho horas, con muy bajos salarios y más aún para las mujeres y niños. En 1843 se crearon organizaciones artesanales que sustituían a los gremios fueron eliminados por los "Elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón, prohibiendo de los exámenes de artesanos para alcanzar la maestría. Entre estas organizaciones creadas en el gobierno de Antonio López de Santa Ana encontramos las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas de Menores que trataron de fomentar la protección de la Industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros, creándose fondos de beneficencia pública mediante la aportación de cuotas con el objeto de establecer cajas y bancos de ahorro.

En esta época no surgió nada favorable en el aspecto normativo para el trabajador, lo que se debió al régimen establecido.

En el Congreso Constituyente de 1857, a pesar de que se tomaron en consideración los problemas laborales, éstos se regularon en el mismo cuadro jurídico

individualista liberal y la única garantía que se estableció en su artículo 5° cuya revisión posterior dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917 disponía que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; además de prever que la Ley Federal del trabajo no podía autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso; así, "con la Constitución de ese año se establece la libertad de la industria y del trabajo, aunque no se reconoce aún la intervención del Estado en las cuestiones laborales, lo que retarda el nacimiento de la legislación del trabajo propiamente dicha."⁴³

2.2.4. MOVIMIENTO OBRERO DE LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XIX

Ante el vacío legislativo, la vida de los trabajadores transcurrió en idéntica falta de protección que en años anteriores, con explotación y salarios bajos que generaban una difícil situación social.

"México, hasta principios del siglo XIX se muestra como un Estado con una gran burguesía eminentemente agraria, pudiendo afirmarse que esto constituyó una de los motivos por lo que se producen los importantes movimientos obreros de protestas y huelgas prohibidas, de Río Blanco, Cananea y Santa Rosa".⁴⁴

El 14 de julio de 1868 tuvo lugar un conflicto que afectó aun mas a los trabajadores de las fábricas "La Hormiga" "La Magdalena", "La fama", "San Fernando" de Tlalpan y "La Colmena" y "Barrón" del Distrito Federal en las que los industriales decretaron un paro para presionar y obtener una rebaja de los sueldos, con lo que los trabajadores se dirigieron al Presidente Juárez haciéndole saber estos hechos sin

⁴³ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op.cit.p 10.

⁴⁴ *Ibidem*, p.11

haber recibido ninguna respuesta, por lo que tuvieron que emigrar a otros pueblos en busca de otros trabajos y así los empresarios contrataron en su lugar a trabajadores de Puebla, Tlaxcala y Querétaro, imponiéndoles nuevas condiciones de trabajo en las que las horas de trabajo eran fijadas por los administradores de las fábricas y los trabajadores por el solo hecho de presentarse a sus labores aceptaban dichos horarios, debiendo trabajar la semana completa, excepto en caso de enfermedad. Se estableció un régimen de multas a los trabajadores por sus trabajos defectuosos.

Frente a estas condiciones que les fueron fijadas a los trabajadores comenzaron a surgir agrupaciones formándose la primera de ellas en Guadalajara en el año de 1850, era una agrupación de artesanos. En el campo entre 1869 y 1880 se produjeron diversos movimientos agrarios entre los que se encuentra el de Julio López Chávez quien sustentaba una ideología socialista proclamando guerra a los ricos y el reparto de tierras de las haciendas entre los indígenas que muy pronto encontró su fin al ser fusilado.

El primer organismo obrero de importancia fue " El Gran Círculo de Obreros", en el que se promueve la fundación de sucursales en las fábricas del Distrito Federal, del Valle de México y Estados de la República, llegando a ser 28 en todo el país en el año de 1875 y que tenían un reglamento en el que se destaca que pretendían mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera tanto en el aspecto social y económico, protegerla en contra de los abusos de los capitalistas y maestros de talleres, proteger la industria y el progreso de las artes, propagar entre la clase obrera la instrucción en sus derechos y obligaciones en los relativos a la artes y oficios.

El 20 de noviembre de 1874, esta organización, publicó el proyecto de un reglamento general en el que se establecía el orden de trabajo en las fábricas unidas del Valle de México, a lo que se consideró el primer intento de contrato colectivo de trabajo en México pero que no se aplicó.

Otros acontecimientos sociales tuvieron lugar en este periodo, tales como la huelga de sombrereros en 1875 y el movimiento de Pinos Altos ocurrido el 21 de

enero de 1883 que tiene relevancia en cuanto a que en éste lugar ubicado en el Estado de Chihuahua los trabajadores tenían un jornal de 50 centavos diarios y pidieron que se les pagara en efectivo y semanalmente cuando sus pagos fueron ordenados por Jonh Bucham Hpeburn, quincenalmente y la mitad en vales para tienda de raya, ocasionándose a raíz de esto diferentes enfrentamientos en los que murieron trabajadores, guardias y hasta el empresario John Bucham Hepburn, que llevó a la autoridad a condenar a muerte a varios trabajadores y a otros más a prestar trabajos forzados.⁴⁵

Con el paso del tiempo y con el desarrollo del capitalismo extranjero, la condición de los obreros, así como en el medio rural se fue haciendo más penosa hasta producirse el movimiento armado de 1910.

2.2.5. LA REVOLUCION

Francisco I. Madero encabezó el movimiento armado conocido como la Revolución de 1910; la primer revolución social del siglo XX y que se inició en contra de la elección del gobierno del general Porfirio Díaz; quien propició el mayor desarrollo del capitalismo extranjero en la condición de los obreros fue haciéndose más penosa. El día 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis mediante el cual se desconocía al gobierno de Porfirio Díaz, proclamando el principio de "no reelección" y el restablecimiento de la Constitución, hasta que finalmente Porfirio Díaz abandonó el país. En 1911 Francisco I. Madero se convirtió en el nuevo presidente, siendo víctima de Victoriano Huerta, quien ordenó asesinarlo el 22 de febrero de 1912; ante lo cual, Venustiano Carranza entonces gobernador de Coahuila, se levantó en armas contra Victoriano Huerta bajo el amparo del Plan de Guadalupe en el que pedía el restablecimiento de la Constitución.

⁴⁵ Cfr. DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo, Op.cit. pp. 307-313.



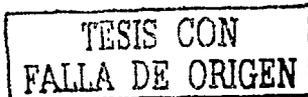
El 15 de julio de 1914, Victoriano Huerta dejó el poder en manos de Venustiano Carranza como Primer Jefe Constitucionalista quien el 12 de diciembre de 1914 da el Decreto de Adiciones y Reformas del Plan de Guadalupe en el que se ofrecen las Leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados, así como una legislación para mejorar las condiciones del trabajador rural, del obrero, del minero y en general de toda la clase proletaria.⁴⁶

En este mismo año de 1914, en diferentes Estados de la República; se generaron diversos decretos tendientes a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores; así en San Luis Potosí un decreto del 15 de septiembre de 1914, fijó los salarios mínimos; en Tabasco sucedió lo mismo y se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. En Jalisco, el gobernador Manuel M. Diéguez, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. El 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga, publicó un decreto que se le llamó Primer Ley Federal del trabajo de la Revolución Constitucionalista, misma que fue superada por el decreto del 28 de diciembre de 1915 que reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 4 de octubre de 1914, en Veracruz Manuel Pérez Romero implantó el descanso semanal, y el 19 del mismo mes y año se expidió de la Ley Federal del trabajo del Trabajo de ese Estado por Cándido Aguilar en la que se establecía la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de los tribunales del trabajo llamados Juntas de Administración Civil.⁴⁷

En Yucatán, el general Salvador Alvarado expidió en 1915 una Ley Federal del trabajo del trabajo para esa entidad y que es considerado como el cuerpo jurídico más

⁴⁶Ibidem. p.331.

⁴⁷Cfr. DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Op.cit. p.60.



completo que existía antes de la redacción constitucional comprende las bases del derecho individual, jornadas de trabajo, los descansos, días festivos, el salario mínimo, el trabajo de la mujer y la protección laboral de los menores, la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos jurisdiccionales, además de contener como principios que el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley Federal del trabajo deben servir para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los empresarios. Las normas legales sólo comprenden los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje, esta Ley Federal del trabajo reglamentó dentro del derecho colectivo a las asociaciones, contratos colectivos y huelgas; comprende las bases del derecho individual.

El 14 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza convocó a un Congreso Constituyente del que surgió la Constitución de 1917, en la que se hace realidad el derecho del Trabajo en México.

2.2.6. LA CONSTITUCION DE 1917.

El 14 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente para definir el contenido de la constitución mencionando en la exposición de motivos que si bien en la Constitución de 1857 se fijó el procedimiento para la reforma de la constitución esa norma no debía constituir un obstáculo para que el pueblo ejercitara su inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno.

El proyecto de constitución fue totalmente insatisfactorio, en cuanto a que todas aquellas reformas sociales que se propusieron no fueron adecuadamente aseguradas, así tenemos que en la fracción X del artículo 73 solamente se autorizaba al poder

legislativo para regular la materia del trabajo. En el artículo 5, solo agregaron un párrafo al texto de la anterior constitución en el que se limitaba a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo y la comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto de este mismo artículo incluyó en él el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños.

En las discusiones sobre las reformas, sobresale el discurso del diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, quien habló de la necesidad de fijar en el artículo quinto las bases fundamentales sobre las que habría de legislarse en materia de trabajo, estando entre éstas la jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera, ideas sobre las cuales se sientan las bases del artículo 123, toda vez que adquiere una gran relevancia la necesidad de que la constitución estableciera las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las Leyes del trabajo que necesitaban una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; debiendo ser además generales, con la finalidad de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

En contraposición a las anteriores ideas, Heriberto Jara sostuvo que el contenido de las constituciones debía de limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas y organización y atribución de los poderes públicos.

Froylán C. Monjarrez mencionó la necesidad de que se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones del trabajo separándose del artículo quinto e integrándose un capítulo especial.

Carranza comisionó al licenciado José Natividad Macías para que apoyara la adopción de un título especial sobre el trabajo quien expuso los principios que

deberían contener y redactó las disposiciones de un proyecto de Ley Federal del trabajo, integrándose posteriormente una comisión integrada por el propio licenciado Macías, el Secretario de Fomento en el gabinete constitucional Pastor Rouaix, el licenciado Lugo y el diputado De los Ríos quienes formularon un anteproyecto que con algunos comentarios de algunos otros diputados se concluyó el proyecto final que se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea, siendo aprobado con mínimas modificaciones y adiciones el 23 de enero de 1917, el artículo 123 Constitucional.

No obstante que el proyecto de la Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en todo la República en materia del trabajo, se consideró que con esta medida se contrariaba el sistema federal; además de que en cada entidad federativa se requería una reglamentación diferente, por lo que finalmente en el párrafo introductorio del artículo 123 se facultaba también a las legislaturas de los Estados para expedir Leyes sobre el trabajo y en ejercicio de dicha facultad, se legislaron varias Leyes sobre el trabajo como la Ley del trabajo de Veracruz del 14 de enero de 1918 que se constituyó como la primera de la República y se completó con la Ley del 18 de julio de 1924, sirviendo de base a las Leyes de otras entidades federativas y como precedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La gran cantidad de Leyes del trabajo expedidas por los Estados en las que se establecían condiciones totalmente diferentes para los trabajadores y se daban tratamientos distintos a los conflictos colectivos y a las huelgas, trajo consigo fuertes conflictos que implicaban la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios, razón por la cual el 6 de enero de 1929 el Presidente Portes Gil propuso una reforma al párrafo introductorio del artículo 123 y la fracción X del artículo 73 de la constitución en la que se propuso y se aprobó la federalización de la legislación laboral en la que exclusivamente el Congreso de la Unión tendría facultades para expedir la Ley Federal del trabajo que sería unitaria, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales, mediante la distribución de competencias incluidas en la misma reforma.

2.2.7. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Con la modificación en el año de 1929 al párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución de 1917, en la que se determinó que la Ley Federal del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal se abrió el paso para la expedición de la Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República de 1931 de cuyos antecedentes trascendental se tiene el del 15 de noviembre de 1928 en la ciudad de México al reunirse una asamblea obrero-patronal a la cual la Secretaría de Gobernación encomendó la tarea de estudiar un proyecto del Código Federal del Trabajo que no prosperó.⁴⁸

Pasados otros dos años, la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, elaboró un proyecto dirigido por Eduardo Suárez que se discutió en el Consejo de Ministros y luego en el Congreso de la Unión; así el 18 de agosto de 1931 surgió la Ley Federal del Trabajo.

El epígrafe del Código se sustituyó por el de Ley Federal del trabajo y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931, entrando en vigor el mismo día este cuerpo jurídico considerado muy evolucionado para su época y en ella se regulaban y desglosaban con facilidad los principios constitucionales que reglamentaba, incluso alguna de sus partes sirvió como modelo de otras legislaciones laborales de otros países de América Latina.

En la exposición de motivos del proyecto de La Ley Federal del Trabajo se expresaba que la elaboración de la misma era una necesidad y resaltaba el carácter eminentemente social del Derecho del Trabajo, al establecer que su objetivo no era únicamente proteger el interés individual del trabajador sino también el interés social.

Esta Ley Federal del Trabajo fue reformada en 1933, como consecuencia a la reforma a la fracción IX del artículo 123 constitucional en la que se modificaron los

⁴⁸Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op.cit.p.54

artículos referidos a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo; en 1936 se modificó el artículo 8 y se impuso a los patrones la obligación de pagar el salario del día de descanso semanal; en 1941 se reformaron distintos artículos del capítulo sobre huelgas y finalmente en 1944 se dictó una Ley para fijar los procedimientos de la revisión de los contratos colectivos de obligatoriedad general.

Además se dictaron los reglamentos que integrarían la legislación laboral. El Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, El Reglamento de la Junta federal de Conciliación y Arbitraje; el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, El Reglamento de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de la Minas, El Reglamento de Inspección de Calderas de Vapor; el Reglamento de Higiene del Trabajo; El Reglamento de Higiene Industrial, el Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres; el Reglamento de Habitaciones para Obreros y por último en el año de 1942, la Ley Federal del trabajo de Seguro Social.⁴⁹

La Ley Federal del trabajo de 1931 se dividió en once títulos y 685 artículos. Aunque posteriormente se le incorporaron más artículos como los relativos al salario mínimo, a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, las referentes al trabajo de mujeres y menores y los de tripulaciones aeronáuticas.

De la exposición de motivos de la Ley Federal del trabajo de 1931 se desprende que en ella se buscó conservar las disposiciones contenidas en las leyes de los Estados reglamentarias del artículo 123 constitucional, de cuya aplicación se hubieran obtenido resultados satisfactorios, compilándolas en una sola legislación.

Con la reglamentación del trabajo se perseguía garantizar el mínimo de derechos que los Estados debía proteger en beneficio de la clase trabajadora, por lo cual los patrones y sindicatos deberían otorgar más ventajas en los contratos individuales y colectivos de las ya previstas, lo que encuentra su fundamento en el

⁴⁹ *Ibidem*, p. 96

artículo 56 de dicha Ley Federal del trabajo, en el que se señala que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la propia Ley.

Por otra parte, en la exposición de motivos de ésta Ley Federal del Trabajo de 1931, se hace alusión a que el Congreso Constituyente creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje sin haberlas dotado de jurisdicción para intervenir en la solución de las controversias ventiladas ante ellas, siendo corporaciones administrativas que tenían por objeto el prevenir los conflictos o en su caso proponer soluciones; lo cual llevó a la Suprema Corte de Justicia a modificar su jurisprudencia y establecer que las juntas de Conciliación y Arbitraje no solamente tenían como función proponer soluciones a los conflictos de naturaleza económica sino que también las dotó de plena jurisdicción, con lo cual las Juntas se convertían en Tribunales del trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el capítulo IV "De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje" se fijaron las reglas relativas a la solución pacífica de controversias. Al respecto señalaba en el artículo 508 que una vez presentada la demanda por el actor el Presidente de la Junta Central o Federal debía turnarla a la autoridad competente, misma que se encargaba de señalar fecha y hora dentro de los siguientes tres días para que tuviera verificativo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

También se autorizaba a las partes para comparecer a la audiencia de conciliación en forma personal o a través de su representante legalmente autorizado (artículo 509). La audiencia iniciaba con una exposición del actor sobre las pretensiones que reclamaba. Acto seguido el demandado contestaba y si las partes no llegaban a un arreglo, el Presidente de la Junta o su auxiliar tenían que intervenir en amigable composición en caso de no llegar a la conciliación, se continuaba con el arbitraje, iniciándose la etapa de demanda y excepciones.

Si el actor no comparecía a la etapa conciliatoria y su abogado no acreditaba debidamente su personalidad, la Junta debería tener por reproducida la demanda del

actor y en el caso de que el demandado no estuviera presente en la conciliación el juez debía señalar nueva fecha para que tuviera lugar la audiencia de demanda y excepciones, apercibiéndolo de que de no comparecer nuevamente se tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo, todo lo cual se desprende del texto de los artículos 511 y 512 en los que como se puede apreciar, que no solo contemplan la ausencia de la parte actora, mucho más población, nuevas tecnologías y por ende, diferentes sistemas de trabajo; una mayor concentración de la población en el medio urbano propició un aumento en la prestación de servicios, surgiendo la necesidad de nuevas normas que regularan la realidad social. Así, a partir del primero de mayo de 1970, las actividades laborales se encuentran reguladas por la nueva Ley Federal del trabajo, que es un cuerpo jurídico que consta de 1010 artículos divididos en 16 títulos, en los que se prevén tanto los derechos sustantivos como al derecho procesal.

Respecto de nuestro tema de estudio, encontramos que en este cuerpo legal, se dejó de regular la figura de la mala representación y ante este vacío; alguna Juntas aplican las consecuencias previstas para la ausencia de las partes; sin embargo, este es solo uno de los diversos criterios que han surgido al actualizarse el supuesto de la falta de personalidad de alguna de las partes en el proceso ordinario laboral. de los que nos ocuparemos en el capítulo cuarto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO TERCERO. MARCO JURIDICO

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

En principio, toda relación de trabajo supone la prestación de un servicio de una persona subordinada a otra a cambio de un salario, de la que se desprenden una serie de obligaciones y derechos establecidos en la gran diversidad de las fuentes formales del derecho individual del trabajo; las cuales, es posible alterar en cuanto a su contenido de acuerdo como lo convengan las mismas partes y que al ser quebrantadas dan lugar a la posibilidad de recurrir a los órganos encargados a dirimir dichas controversias. Así encontramos que el artículo 123 constitucional, apartado A fracción XX, establece la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos o las diferencias entre el capital y el trabajo, y alude a las partes en el proceso, refiriéndose a éstas como el capital; es decir el patrón y como el trabajo al trabajador, mismo 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 patronos, y uno del Gobierno".

En la parte conducente del precepto Constitucional que se acaba de citar, se hace referencia a los sujetos de la relación de trabajo, uno en la condición de oferente y el otro como ejecutante del trabajo. En dicha relación de trabajo, se deben de cumplir con algunos presupuestos relativos tanto al sujeto del contrato, como lo es la capacidad y otro con referencia al objeto de la relación que es la idoneidad, y el último referido a la situación del sujeto respecto del objeto que es la legitimación.

Refiriéndonos en primer término a la capacidad, este presupuesto se refiere a que el trabajo solo pueden celebrarlo personas capaces jurídicamente que en el caso

del derecho del trabajo, son aquellas que tienen la edad de catorce años de edad, como lo establece el precepto constitucional en comento en su fracción III.

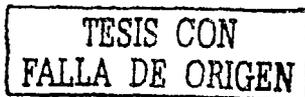
Por lo que respecta a la idoneidad, significa la posibilidad de realización del trabajo en el ámbito legal, lo que se traduce en la licitud, respecto de la cual en el artículo 5 de nuestra Carta Magna se prevé que "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos"

En cuanto a la legitimación, como presupuesto de la relación laboral, consiste en que los sujetos de la misma deben ser los titulares de los intereses que constituyen su objeto, por lo que sea uno u otro, podrán activar la función jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para someter a su resolución los conflictos surgidos entre ellos.

Consideramos conveniente aludir a los preceptos constitucionales que rigen los actos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el ejercicio de su función jurisdiccional, frente a cualquiera de las partes en el proceso ordinario laboral, mismas que deberán sujetarse a las exigencias, restricciones o prohibiciones consignadas en los artículos 14, y 16 de nuestra Carta Magna.

En el Artículo 14 constitucional se establecen cuatro garantías de seguridad jurídica a decir: "A ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Nadie podrá ser privado de la vida de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o la interpretación jurídica de la Ley y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho".



Con relación a las garantías que consagra el precepto constitucional que nos ocupa, formularemos algunos comentarios, excepto la relativa a la prohibición de dar efectos retroactivos a las Leyes; para evitar desviar nuestro tema a estudio.

El artículo 14 de Nuestra Carta Magna también consagra la denominada garantía de audiencia que se conforma por cuatro subgarantías, a través de las cuales se tutela la vida, la libertad, propiedades, posesiones o derechos de los gobernados; en ellas se establece la restricción a las autoridades para realizar actos de privación en contra de los mencionados bienes, sin previo juicio ante los tribunales competentes en el que se sigan las formalidades esenciales del procedimiento, en el que se apliquen las Leyes dictadas con anterioridad al hecho.

La garantía de audiencia se otorga frente a actos de autoridad que tienen la característica de ser unilaterales, imperativos y coercibles que tengan como consecuencias para el gobernado la privación definitiva tratándose de sus derechos, propiedades o posesiones, por lo que no comprende a aquellos actos llamados de molestia; es decir, cuando hay una privación provisional, ya que tales actos se rigen por la garantía de seguridad jurídica establecida por el artículo 16 Constitucional. Así tenemos que conforme a la primer subgarantía que integra la garantía de audiencia, ninguna autoridad puede privar a un gobernado de su vida, libertad, propiedades, posesiones o derechos sino es mediante un juicio, entendiéndose éste como el procedimiento contencioso desde que inicia en cualquier forma, hasta que queda ejecutada la sentencia definitiva, seguido ante un tribunal previamente establecido; es decir, ante el órgano que ejerce la función jurisdiccional, entre los que se comprende tanto a los pertenecientes al poder judicial, como los administrativos, agrios y desde luego del trabajo; siendo esto último la segunda subgarantía.

En efecto, la segunda subgarantía ordena que el juicio previsto en la primera, debe tramitarse ante los tribunales previamente establecidos, siendo éstos los órganos del Estado facultados por una Ley para ejercer la función jurisdiccional y constituidos con anterioridad a la iniciación del juicio, por lo que tratándose de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el fundamento de su competencia para conocer de los

procesos iniciados con motivo de conflictos de trabajo, se encuentra plasmada en el apartado A fracción XX de la Constitución.

Y finalmente se la garantía de audiencia se conforma con la tercera subgarantía en la que se prevé que en la tramitación del juicio se deben cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento, que se traducen en las siguientes condiciones:

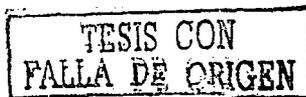
Que el gobernado sea enterado plenamente del acto privativo al que será sujeto. Condición que se cumple en los procesos jurisdiccionales con un adecuado emplazamiento que se haga al demandado, a través del cual se le permita conocer el contenido de la demanda y los documentos en los que se sostiene la misma, debiendo además establecer la Ley del procedimiento un plazo razonable para darle la oportunidad al demandado de formular su contestación a la demanda.

También se le debe conceder al gobernado la oportunidad de aportar pruebas, quedando la autoridad obligada a admitir aquellas que sean idóneas, las cuales se deberán desahogar y ser valoradas conforme a los lineamientos que marque la propia ley.

Se debe otorgar a las partes y al posible afectado la oportunidad de formular alegatos.

El proceso jurisdiccional debe concluir con la resolución de la autoridad, en la que se cumplan la garantía de motivación y fundamentación.

Las formalidades esenciales del procedimiento se encuentran reconocidas implícitamente en La Ley de Amparo, en el artículo 159 en lo que se refiere a los tribunales tanto civiles, administrativos y por supuesto del trabajo y consisten en "todos aquellos requisitos procedimentales que deben ser observados durante la



substanciación del juicio previo que marca en su articulado la ley aplicable al caso concreto"⁵⁰

Artículo 159. En los juicios seguidos ante Tribunales Civiles, Administrativos o del Trabajo, se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afecten las defensas del quejoso:

- I. Cuando no se le cite al juicio o se le cite en forma distinta de la prevenida pro la ley;
- II. Cuando el quejoso haya sido mala o falsamente representado en el juicio de que se trate;
- III. Cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido, o cuando no se le reciban conforme a la ley;
- IV. Cuando se le declare ilegalmente confeso al quejoso, a su representante o apoderado;
- V. Cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad,
- VI. Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la ley;
- VII. Cuando sin su culpa se reciban, sin su consentimiento, las pruebas ofrecidas pro las otras partes, con excepción de las que fueran instrumentos público;
- VIII. Cuando no se le muestren algunos documentos o piezas de autos de manera que no pudiera alegar sobre ellos;
- IX. Cuando se le desechen los recursos a que tuviera derecho con arreglo a la ley, respecto de providencias que afecten partes substanciales de procedimiento que produzcan indefensión, de acuerdo con las demás fracciones de este mismo artículo.
- X. Cuando el Tribunal Judicial, Administrativo o del trabajo, continúe el procedimiento después de haberse promovido una competencia o cuando el Juez, Magistrado o Miembro de un Tribunal del Trabajo

⁵⁰ DEL CASTILLO DEL VALLE, Alberto. *Garantías individuales y amparo en materia penal*, Duero, México, 1992. P.33.



impedido o recusado, continúe conociendo del juicio, salvo los casos en que la ley faculte expresamente para proceder;

- XI. En los demás casos análogos a los de las fracciones que preceden, a juicio de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados de Circuito, según corresponda.

"Estas formalidades esenciales del procedimiento, no sólo deben servir de base para impugnar la infracción de las leyes del procedimiento, a través del juicio de amparo; deben ser además, el punto de partida para valorar si las leyes procesales respetan las condiciones fundamentales que integran la garantía de audiencia; si realmente otorgan oportunidad razonable para tener conocimiento efectivo y suficiente de la demanda y sus accesorios, para aportar pruebas y para expresar alegatos. De no ser así, el afectado podría impugnar la constitucionalidad de la ley respectiva a través del juicio de amparo".⁵¹

Es de vital importancia resaltar que en la fracción II del artículo que se acaba de reproducir, se contempla como violación al procedimiento que el quejoso sea mala o falsamente representado, lo cual da lugar a la concesión del amparo, de lo que resulta la importancia y necesidad de que las cuestiones de personalidad se resuelvan en juicio mediante un incidente que es de previo y especial pronunciamiento, es decir que deben decidirse en forma previa a las cuestiones de fondo.

En la Ley Federal del Trabajo vigente encontramos que en los artículos 870 a 889, se establecen las reglas del juicio ordinario laboral, mismas que contemplan la posibilidad a favor del demandado de conocer de la demanda que se ha entablado en su contra, concediéndole un término de por lo menos diez días para formular su contestación (artículos 873 y 878), ofrecer pruebas (artículo 880), desahogarlas (artículo 881, 884), formular alegatos (artículo 885) y obtener una resolución (887,888,890); con lo que se puede concluir que dicho ordenamiento legal sí contempla las formalidades esenciales del procedimiento; sin embargo, no ocurre lo mismo con lo relativo a los preceptos que regulan la substanciación de los incidentes

⁵¹ ibidem, p.73.

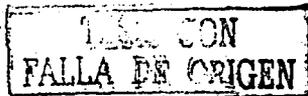
y que se deben aplicar para resolver las cuestiones de la personalidad, por lo que se puede considerar que son anticonstitucionales como lo demostraremos en el siguiente capítulo.

Por último, con relación al último párrafo del artículo 14 que nos ocupa, tenemos que éste autoriza al Juzgador para que en las resoluciones dictadas en los juicios del orden civil, frente a la laguna de la ley apliquen los principios generales de derecho; sin embargo, conforme al contenido del artículo 158 de la Ley de Amparo, esta garantía se hace extensiva en materia procesal de trabajo bajo los siguientes presupuestos:

- a) Si la letra de la ley es clara, debe atenderse a su contenido aplicándose al caso concreto.
- b) Si la letra del precepto es oscura o insuficiente, debe aplicarse la jurisprudencia que verse sobre la materia.
- c) Si la legislación contiene lagunas, es oscura y aún la Suprema Corte es contradictoria u omisa, entonces la resolución deberá fundarse en los principios generales de derecho.

Por su parte, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, también hace mención a la garantía de legalidad que nos ocupa, estableciendo que a falta de disposición expresa en la constitución, en la ley o en sus reglamentos o en los Tratados Internacionales aplicables que hubiera suscrito México, se aplicarán entre otras disposiciones supletorias, los principios que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho y los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional.

Así tenemos que en el citado artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se distinguen tres tipos de principios generales: a) Los principios generales que deriven de la Constitución y de la ley, b) Los principios generales de derecho y c) Los principios generales de justicia social que derivan de la Constitución.



Los principios generales de derecho a los que se refiere el artículo 17 de la ley Federal del Trabajo, tienen la función de ser fuente de derecho de carácter supletorio para el caso de que existan lagunas en la legislación laboral y Néstor de Buen considera que éstos son las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación.⁵²

La Ley Federal del Trabajo se refiere a la justicia social como principio rector de dicho ordenamiento en sus artículos 2º y 3º, misma que se realiza a través del derecho social, y se le considera como "una justicia tangible, actual, de protección al trabajador en su doble aspecto: como uno de los factores primordiales en el esfuerzo productivo y como persona humana; esto es, como dignificación de los valores humanos. Este principio inspira la finalidad esencial del derecho del trabajo"⁵³

La Ley Federal del trabajo se funda en múltiples principios y algunos de ellos están expresados en el propio artículo 123 constitucional, de los cuales los más importantes fueron materia de estudio en el capítulo primero de este trabajo y en el siguiente capítulo abordaremos la gran diversidad de criterios que se han emitido a la luz de esta garantía de seguridad jurídica con relación a las cuestiones de la representación en juicio de los sujetos de la relación laboral.

C) Por otro lado, el artículo 16 Constitucional consagra la garantía de legalidad en la que se protege a las personas de cualquiera acto de autoridad arbitrario que pueda afectar su esfera jurídica, señalando en su texto que "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento".

⁵² Cfr. DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Op.cit. p.78.

⁵³ CLIMENT BELTRAN, Juan B., *Ley Federal del Trabajo comentarios y jurisprudencia*, vigésima segunda edición, Esfinge, México, 2002, p. 47.

Es en cumplimiento de esta garantía de legalidad, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben fundar y motivar sus actos, apegándolos a las leyes laborales; satisfaciendo además los siguientes requisitos:

a). El acto de autoridad debe constar por escrito: Esta disposición tiene por objeto dar certeza sobre la existencia del acto, así como dar al afectado la oportunidad de conocer qué autoridad emitió el acto, conocer el contenido de la resolución y las consecuencias inherentes a la misma.

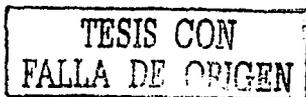
b) El acto debe provenir de una autoridad competente, siendo necesario que en la Ley Federal del Trabajo o en alguna otra ley especial le confiera las atribuciones necesarias para conocer del caso que se somete a su conocimiento.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970

En el Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, denominado "Derecho Procesal del Trabajo", capítulo II, encontramos las disposiciones que regulan la capacidad y personalidad de las partes en el proceso del trabajo a las cuales a continuación nos referiremos.

De manera general, en la Ley Federal del Trabajo se utiliza el término partes cuando se hace referencia a los contendientes en el proceso y también, cuando se alude a ellos mismos por separado se les denomina actor y demandado estableciéndose una definición de del término partes en el artículo 689 de la propia ley.

"Art. 689.-Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones y opongan excepciones".



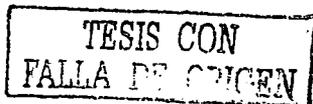
También se les considera partes a los terceros interesados, a quienes se hace referencia en el artículo 690.

"Art. 690.-Las personas que puedan ser afectadas por resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta".

Cabe destacar que en materia laboral, se considera en forma especial la minoría de edad, tal como se desprende del artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, en que se prevé la posibilidad para que los menores trabajadores con 16 años de edad sean parte en el proceso, pudiendo comparecer por su propio derecho sin necesidad de autorización alguna, estableciéndose como única condición para ello, el que se encuentren asesorados, lo cual no ocurre con relación a los menores de dicha edad, quienes siempre deberán estar representados por la persona que les designe la Procuraduría de la Defensa del trabajo.

"Art. 691.- 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". El artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a las diferentes etapas del proceso, sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados, la junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que los asesore y estableciendo además que en el caso de que se trate de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante."

En los ordinales que se acaban de transcribir se hace referencia en el primero de ellos en forma genérica a las partes en el proceso y en los dos subsecuentes se



alude en forma concreta a los terceros interesados y a los menores trabajadores, a quienes se les considera como partes en el proceso.

En los artículos 692, 693 y 695 de la Ley Federal del Trabajo, se regula y se establecen los requisitos formales que deben cumplir las partes en el proceso del trabajo para aquellos casos en que comparezcan a través de apoderado, mandatario o representante legal, al desahogo de las diferentes etapas del proceso ordinario

"Art. 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificado ante la Junta;
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder 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".

"Art. 693.- 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."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Art. 694.- Los trabajadores, los patronos y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; personalidad que se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma. "

Los alcances del anterior precepto se encuentran limitados de conformidad con lo que prevé el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se prevé que en las audiencias que se celebren se requerirá la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley; es decir que en aquellos casos en los que la ley establezca lo contrario, las partes tienen que comparecer personalmente, tal como ocurre con el artículo 876 fracción I del cuerpo legal en cita, en el que se prevé que tratándose de la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

"Art. 876. La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma:

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

De las facultades y sus propias limitaciones establecidas en los dos últimos preceptos citados, en el sentido de que las partes puedan comparecer en el proceso del trabajo a través de representantes, surge el problema de que en la actual legislación laboral, no se prevén las consecuencias que traería a las partes en el caso de resulten mal representadas; es decir, cuando sus respectivos mandatarios, apoderados o representantes legales no acrediten su personalidad conforme a lo dispuesto por el artículo 692 del multicitado cuerpo de leyes.

Esta cuestión parecería encontrar su solución tratándose de los representantes de los trabajadores o sindicatos, pues en este caso la Ley Federal del Trabajo prevé

concretamente en el artículo 694 que las Juntas podrán tener por acreditada su personalidad, sin sujetarse a las reglas previstas en el artículo 692, siempre que de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada; sin embargo, aún queda abierta la posibilidad de que las personas a las que se aluden en este precepto puedan acreditar conforme lo marca la ley su personalidad dentro de proceso laboral en cuyo caso, tampoco se han previsto las consecuencias al suscitarse dicha eventualidad.

Así nos encontramos que en la Ley Federal del Trabajo vigente no se regula la mala representación y más bien solo se hace alusión a la ausencia de las partes, estableciéndose en los artículos 754 y 755 lo siguiente:

"Artículo 754. Si no concurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducida en vía de demanda su incomparecencia o escrito inicial. Si No concurre el demandado, se la tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestad la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. "

"Artículo 755. El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda"

Con las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1970, el contenido de los dos dispositivos transcrito con anterioridad, se incluyó en la actual artículo 879 que a la letra dice:

"Artículo 879.- La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes, si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas



demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda."

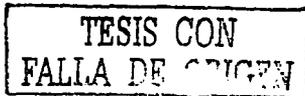
Cabe destacar que de diversos preceptos que regulan el desarrollo del proceso ordinario del trabajo, se desprenden las consecuencias, según sea la etapa procesal que se ventile; para los casos de la ausencia de las partes, sin embargo, nada se prevé para aquellos en los que las partes resulten mal representadas y se declara la falta de personalidad, lo que ha dado lugar a que se apliquen las sanciones previstas para la ausencia de las partes, lo cual será materia de estudio en el siguiente capítulo.

3.3. JURISPRUDENCIA

Sobre nuestro tema de estudio, encontramos los criterios jurisprudenciales que a continuación referiremos, en los que se contienen interpretaciones de los preceptos contenidos en la Ley Federal del Trabajo, que regulan la representación de las partes en el proceso ordinario laboral, mismas que se abordarán en el mismo orden en que fueron citados los preceptos legales sobre esta materia en el sub capítulo que antecede.

El contenido del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo fracción I, con relación a la posibilidad de representación de las personas físicas en el juicio ordinario laboral, ha sido interpretado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Tesis Jurisprudencial 2ª/J. 19/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Novena época, Tomo VII, Mayo de 1998; página 473, que se cita a continuación:

"PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. SI SE ACREDITA MEDIANTE CARTA PODER, DEBEN HACERSE CONSTAR LOS NOMBRES DE



LOS TESTIGOS ANTE QUIENES SE OTORGA.- Del contenido del artículo 692 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que regula las formas de comparecencia en el procedimiento laboral, se concluye que la carta poder que se exhibe en el juicio laboral, en la que se hace constar el otorgamiento de un mandato para representar a alguna de las partes en el procedimiento, debe contener, además de la rubrica, los nombres de los testigos que comparecen al acto jurídico, pues si bien es cierto que dentro del procedimiento laboral los principios laborales fundamentales de sencillez e informalidad que establecen los artículos 685 y 687 del propio ordenamiento legal, también es verdad que solo cumpliendo con este requisito se facilita la comparencia por representación de las partes en el proceso sin desdoro de la expeditéz procesal y seguridad jurídica; ello, aunado al hecho de que el artículo 693 de la ley de la materia contiene una regla más favorable para los trabajadores en cuanto señala que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o de los sindicatos, sin sujetarse a la reglas que establece el ya mencionado artículo. "

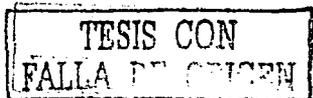
La interpretación que la Segunda Sala, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha realizado respecto del artículo 692 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo con relación a los requisitos que debe cumplir el testimonio o la escritura notarial para la representación de las sociedades mercantiles ante las Juntas de Conciliación y arbitraje, se desprende de la Jurisprudencia número de tesis 2ª/J. 85/2000, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; del tomo XII septiembre de 2000, página 112 que a la letra dice:

"PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. REQUISITOS QUE DEBE SATISFACER EL TESTIMONIO NOTARIAL RESPECTIVO, TRATÁNDOSE DE SOCIEDADES MERCANTILES. En términos de lo establecido en el artículo 692 de la Ley Federal del trabajo, las partes en el juicio pueden comparecer al mismo de manera directa o por conducto de apoderado, señalando en su fracción III que cuando se trate del apoderado de una persona moral, éste podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder, precisándose los requisitos a los que la ley sujeta la validez de esta última. Ahora bien, ante el vacío legislativo sobre los

requisitos que debe cumplir ese testimonio, en el caso de las sociedades mercantiles, debe acudirse a lo dispuesto en la Ley General de Sociedades Mercantiles, en específico a su artículo 10, conforme al cual será necesario que en el instrumento respectivo conste la denominación o razón social de la sociedad, domicilio, duración, importe del capital social y objeto de la misma, las facultades que conforme a sus estatutos correspondan al órgano que acordó el otorgamiento del poder y, si el poder se otorgare por conducto de una persona distinta a los órganos de representación de la sociedad, deberá quedar acreditado que dicha persona tiene facultades para ello."

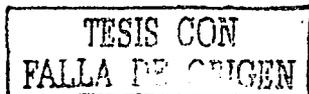
Por otra parte, la tesis jurisprudencia número 317, del apéndice al Semanario Judicial de la Federación, página 208, Tomo V, Parte SCJN, sostenida por la Cuarta Sala, versa sobre los requisitos que deben satisfacerse en el caso de la representación de las personas morales.

"PERSONAS MORALES, REPRESENTACION EN JUICIO DE LAS. La interpretación de los preceptos contenidos en el Capítulo Segundo del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, reformados por el Decreto de 31 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, y que entraron en vigor el 1o. de mayo de 1980, debe ser realizada a la luz del principio fundamental de garantía de audiencia, consagrado en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 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 quiénes son partes en el proceso de trabajo, que lo son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, según lo dispone el artículo 689 del ordenamiento laboral. La comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de la comparecencia de personas que tengan la calidad de patrón en los juicios laborales, el artículo 692 señala en su fracción II que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite. Por su parte, la fracción III del propio precepto establece que cuando la persona que comparezca actúe como apoderado de una

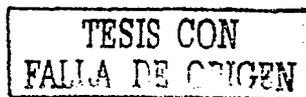


persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial, o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que, quien le otorga el poder, está legalmente autorizado para ello. En la especie, el Director General de Petróleos Mexicanos, mediante escritura pública número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

La Tesis de Jurisprudencia número 2ª./j. 80/2000, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, contenida en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XII, Septiembre de 2000, página 96, en interpretación a los artículos 692 y 695 de la Ley Federal del Trabajo, se ocupa de los documentos que concretamente deben exhibir los apoderados de las partes en el proceso del trabajo para acreditar su personalidad disponiendo lo siguiente:



"PERSONALIDAD DEL APODERADO O REPRESENTANTE EN EL JUICIO LABORAL, DOCUMENTOS QUE OBLIGATORIAMENTE DEBEN EXHIBIRSE PARA ACREDITARLA. Conforme a lo dispuesto en los artículos 692 y 695, contenidos en el capítulo II, del título catorce de la Ley Federal del Trabajo, quienes comparezcan por las partes contendientes en un juicio laboral para acreditar su personalidad deben exhibir en cada una de las controversias, el original o copia certificada del mandato o poder; pueden asimismo exhibir copia fotostática simple de cualquiera de esos documentos, para que una vez cotejada por la autoridad laboral, está última agregue a los autos para constancia, lo que regula adecuada e íntegramente el aspecto jurídico de que se trata. De ahí que deba desconocerse la personalidad del compareciente si al juicio se aporta solamente copia fotostática simple del documento en donde consta la representación y, con fundamento en el artículo 798 del citado código laboral, se solicita su cotejo con la copia certificada que obre en diverso expediente laboral. Ello es así, porque en primer lugar la Junta no está facultada para acudir a diverso expediente de aquel en el cual se actúa, puesto que la personalidad debe acreditarse en cada juicio y, tampoco tienen obligación de aplicar en forma prácticamente supletoria, las disposiciones contenidas en el capítulo XII, del referido título catorce de la ley en cita, dado que en él se regula un diverso aspecto del procedimiento laboral, como lo es el ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración de pruebas."



CAPITULO CUARTO. LA PERSONALIDAD EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL

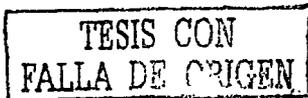
Habiendo establecido en los anteriores capítulos los conceptos generales sobre las partes y su representación en el proceso del derecho del trabajo, en el presente capítulo nos ocuparemos de diferentes criterios que han surgido en el tratamiento y resolución de las cuestiones de personalidad.

En el capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo se encuentran las disposiciones que rigen la substanciación del proceso ordinario laboral, en el que las partes se definen en el artículo 689 como las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso, ejerciten acciones u opongan excepciones, considerándose entre ellas a los terceristas, a quienes se hace referencia en el artículo 890 de la propia ley.

Las personas que intervienen en el proceso laboral, deben tener capacidad para ser parte, la cual se equipara tanto en las legislaciones como en la doctrina con la capacidad de goce por lo que toda persona física o moral tiene la aptitud para ser actor o demandado según sea el caso y por ende pueden ser parte en el proceso cualquier trabajador, patrón o sus beneficiarios, en cuanto a que toda persona tiene capacidad de goce.

Las partes pueden actuar por sí mismas en el proceso siempre y cuando tengan capacidad procesal y tratándose del trabajador ésta se alcanza a los dieciséis años, estableciendo el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, que los menores trabajadores, tienen capacidad para comparecer en juicio sin necesidad de autorización alguna.

Es pertinente hacer notar que el artículo 123 Constitucional fracción III, inciso "A" prohíbe la utilización del trabajo de menores de catorce años, de lo que se

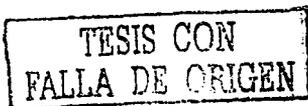


desprende que las personas de 14 años en adelante, ya tienen capacidad para ser sujetos de una relación laboral, sin embargo, no tienen capacidad procesal para actuar por sí mismos en juicio.

Conforme a lo anterior, es dable distinguir la capacidad para ser parte de la capacidad, procesal misma que implica además la aptitud para actuar por sí o en representación de otro en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de los deberes y cargas que impone el proceso ante las Juntas; es decir que una vez que un sujeto de derecho se constituye como titular de la capacidad para ser parte, necesita intervenir en las diferentes etapas del proceso ordinario laboral, para lo cual requiere capacidad procesal.

El mismo artículo 691 dispone que tratándose de trabajadores menores de 16 años la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante, pero a pesar de la distinción hecha respecto de los menores la parte conducente del precepto que nos ocupa adolece de lagunas al no señalar el procedimiento y el momento preciso en el que se hará la designación del representante de la Procuraduría del Trabajo, lo que es indispensable si consideramos que cualquier acto desplegado por un menor de dieciséis años dentro del proceso laboral es nulo, por carecer éste de capacidad procesal, lo que hace indispensable la intervención del referido representante de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo incluso, desde la formulación de la demanda.

En efecto, por carecer el menor de dieciséis años de capacidad procesal, la formulación e interposición de la demanda que realizara por sí mismo carecería, de toda eficacia y como consecuencia de ello, no operarían los efectos de la presentación de la demanda, tales como la interrupción del término de la prescripción entre otros; salvo en los casos en los que el menor no tuviera representante legal ya que en el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo solo se dota de capacidad procesal a los menores trabajadores siempre que cuenten con 16 años de edad que pueden validamente comparecer por sí mismos en las diferentes etapas del proceso y no así los de menor edad, quienes carecen de capacidad procesal.



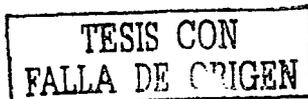
Si bien es cierto que en la especie podríamos aplicar de manera supletoria lo dispuesto por el artículo 23 de la ley Federal del Trabajo, en el que se prevé que los menores de edad para prestar sus servicios personales requieren la autorización de sus tutores, siendo precisamente ellos quienes podrían formular validamente la demanda laboral, también es cierto que para lograr una mejor tutela de los derechos del menor trabajador, sería pertinente que la intervención del representante de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se realizara desde el momento mismo de la formulación de la demanda, lo cual no está previsto en la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, cabe destacar que el legislador omitió referirse en el Capítulo II, título Catorce de la Ley en cita, a las personas que como los menores de edad carecen de capacidad natural por encontrarse en alguno de los supuestos previstos en el artículo 450 fracción II del Código Civil vigente para el Distrito Federal que dispone:

"Artículo 450. Tienen incapacidad natural y legal:

II. Los mayores de edad que por causas de enfermedad reversible o irreversible, o que por su estado particular de discapacidad, ya sea de carácter físico, sensorial, intelectual, emocional, mental o varias de ellas a la vez, no pueda gobernarse, obligarse o manifestar su voluntad, por sí mismos o por algún medio que la supla..."

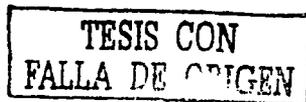
Del contenido del numeral que se acaba de reproducir se desprende que con la reforma de que fue objeto, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de mayo de mil novecientos noventa y seis, ya no se considera que carecen de capacidad legal tan solo los mayores de edad privados de su inteligencia por locura, a los idiotas, imbeciles, o sordomudos que nos saben leer ni escribir, quienes difícilmente son sujetos de alguna relación de trabajo, sino que en dicho precepto se



considera a los mayores de edad que por causa de enfermedad reversible o irreversible o que por su estado natural de discapacidad, ya sea de carácter físico, sensorial, intelectual, emocional, mental o varias de ellas a la vez, no puedan gobernarse, obligarse o manifestar su voluntad por sí mismos o por algún medio que lo supla, entre los cuales podríamos considerar por ejemplo a las personas que a consecuencia de un accidente de trabajo o por cualquier otra razón se pudiera encontrar en estado de coma, misma que desde luego esta totalmente imposibilitada para manifestar su voluntad por sí mismas, respecto de quienes la Ley Federal del Trabajo no contiene una hipótesis que establezca la forma de comparecencia de tales sujetos en el proceso laboral.

Con relación a los sujetos de interdicción, encontramos que en el artículo 520 del mismo cuerpo legal se hace referencia a los incapaces mentales, respecto de quienes ordena que el término de la prescripción no puede comenzar ni correr sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley, de lo que se desprende entonces que su representación en el proceso se regirá conforme a lo dispuesto por el artículo 537 fracción V, del Código Civil vigente para el Distrito Federal, siendo el tutor designado por la autoridad judicial familiar previo procedimiento de interdicción, quien está obligado a representar en juicio al incapacitado, supliendo su falta de capacidad procesal.

Con el objeto de que se cumpla cabalmente con los fines proteccionistas de la Ley Federal del Trabajo, consideramos pertinente que las disposiciones del artículo 691 relacionadas con la tutela de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a favor de los menores trabajadores dentro del proceso, se haga extensiva en forma expresa para los sujetos de interdicción.



4.1. DIVERSAS CAUSAS QUE LLEVAN A LA DECLARACION DE FALTA DE PERSONALIDAD DE LAS PARTES

Quando ocurre que en el proceso laboral, alguna de las partes se encuentra impedida por alguna razón para comparecer por sí misma, tendrá la posibilidad de recurrir a otra persona que actúe por ella, a quien no le afectara en lo personal el laudo que se dicte, siendo dicha persona su representante, quien deberá contar con facultades para realizar actos procesales.

Retomando lo expuesto en el capítulo primero, sabemos que hay diferentes clases de representación pero cualquiera que ésta sea, en el ámbito procesal deberá acreditarse conforme a los lineamientos que marca la Ley Federal del Trabajo y en caso contrario, se estará ante un caso de falta de personalidad, misma que se origina por las diferentes causas de las que a continuación nos ocuparemos.

El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

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

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder 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".

El artículo supracitado regula las formas de comparecencia en el proceso laboral, al señalar que las partes pueden intervenir en juicio en forma directa o por conducto de un apoderado legalmente autorizado. Tratándose de este último de los supuestos, la fracción I da la opción para que el compareciente actúe en representación de persona física mediante poder notarial o bien mediante carta poder firmada por el otorgante y dos testigos sin necesidad de ser ratificada ante la Junta, en dicho caso la carta poder presupone una declaración de voluntad por medio de la cual una persona faculta a otra para realizar actos jurídicos en su nombre, lo que referido al proceso laboral constituye un mandato para que el apoderado intervenga en el juicio a nombre del poderdante; facilitando notablemente la participación de los interesados.

Las formalidades para la validez de la carta poder, establecidas en la Ley Federal del Trabajo, son mínimas en cuanto a que solo se requiere que el mandato se otorgue por escrito privado ante dos testigos, facilitando la comparecencia por representación de las partes en el proceso y armonizando con los principios de fundamentales de sencillez e informalidad consignados en los artículos 685 y 687 de la Ley Federal del Trabajo.

Dados los mínimos requisitos que señala la Ley Federal del Trabajo para la validez de la carta poder, es indispensable que en ellas aparezcan los nombres de los testigos para su eventual identificación, lo cual no se lograría si solamente se

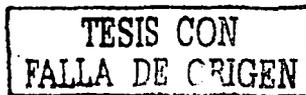
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

estampara su firma; en cuyo caso se produce el mismo efecto que si no hubieran intervenido.

Lo anterior, tiene sustento en el contenido de la Tesis Jurisprudencial 2ª/J. 19/98, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Novena época, Tomo VII, Mayo de 1998; página 473, que se cita a continuación:

"PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. SI SE ACREDITA MEDIANTE CARTA PODER, DEBEN HACERSE CONSTAR LOS NOMBRES DE LOS TESTIGOS ANTE QUIENES SE OTORGA.- Del contenido del artículo 692 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que regula las formas de comparecencia en el procedimiento laboral, se concluye que la carta poder que se exhibe en el juicio laboral, en la que se hace constar el otorgamiento de un mandato para representar a alguna de las partes en el procedimiento, debe contener, además de la rubrica, los nombres de los testigos que comparecen al acto jurídico, pues si bien es cierto que dentro del procedimiento laboral los principios laborales fundamentales de sencillez e informalidad que establecen los artículos 685 y 687 del propio ordenamiento legal, también es verdad que solo cumpliendo con este requisito se facilita la comparecencia por representación de las partes en el proceso sin desdoro de la expeditez procesal y seguridad jurídica; ello, aunado al hecho de que el artículo 693 de la ley de la materia contiene una regla más favorable para los trabajadores en cuanto señala que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o de los sindicatos, sin sujetarse a la reglas que establece el ya mencionado artículo. "

De lo anteriormente asentado se desprende entonces que si la carta poder en virtud de la cual se sustenta la representación del compareciente en el proceso laboral carece del nombre de los testigos, estaremos ante un caso de falta de personalidad, no omitiendo hacer notar a este respecto que el artículo 693 de la Ley Federa del Trabajo contiene una regla más favorable para los trabajadores en cuanto a que señala que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los



representantes de los trabajadores o de los sindicatos, sin sujetarse a las reglas que establece el artículo 692, siempre que de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada, con lo cual se confirma la importancia que tiene para el proceso laboral la certeza de la representación y la identidad de los comparecientes.

Otras causas en las que se puede fundar la falta de personalidad de los comparecientes en el proceso laboral, tratándose de apoderados, pueden derivar precisamente del incumplimiento de los requisitos establecidos en el multicitado artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo fracciones II y III.

La fracción II del numeral que nos ocupa, dispone que las personas morales pueden comparecer en el proceso laboral por conducto de apoderado, quien acreditará su personalidad con el testimonio notarial correspondiente, o bien, con carta poder suscrita ante dos testigos, previa comprobación de que el otorgante cuenta con facultades para instituir apoderados, de lo que se puede observar que en este supuesto también se señala como requisito para la validez de la carta poder, el que se firme por dos testigos como sucede en el caso de la comparecencia de los apoderados de las personas físicas, con la diferencia de que la persona que otorga el mandato en nombre de la persona moral debe comprobar las facultades que tiene para ello; sin embargo, no se señalan los requisitos que deben satisfacer los testimonios notariales.

Al respecto, La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis denunciada entre el criterio sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del Cuarto Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, ahora Segundo Tribunal Colegiado en materia penal del mismo Circuito, consideró que la exigencia del legislador en cuanto a presentar el testimonio notarial que justifique la personalidad del apoderado, debe entenderse en el sentido que dicho testimonio contenga la expresión de un acto jurídico regular, es decir, en el que se hayan cumplido los elementos materiales que lo condicionan, así como los requisitos formales que deba

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

contener para su validez; esto es así por que la Ley Federal del Trabajo no prevé las formas legales para que las personas morales instituyan apoderados, ni las formalidades que los notarios deban cumplir cuando den fe de la realización de ese tipo de actos; solamente ordena que los apoderados exhiban el testimonio notarial correspondiente, o la carta poder con los requisitos indicados, por lo que para determinar si el testimonio notarial por quien se ostenta como apoderado de una persona moral es apto para acreditar su calidad como tal, debe atenderse a la ley o a las leyes que lo fija o rijan el acto jurídico correspondiente, sin que ello implique en modo alguno, la aplicación supletoria de la disposición legal de que se trate, al procedimiento laboral puesto que la fracción III del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, solamente estableció la forma en que puede acreditar su personalidad el apoderado legal de un persona moral en general, al señalar que se hará con testimonio notarial.

El anterior razonamiento sirvió de base para emitir la siguiente tesis de jurisprudencia: publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo XII, Octubre de 2000, Tesis: 2/J 85/2000, página 822.

"PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. REQUISITOS QUE DEBE SATISFACER EL TESTIMONIO NOTARIAL RESPECTIVO, TRATÁNDOSE DE SOCIEDADES MERCANTILES.- En términos de lo establecido en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, las partes en el juicio pueden comparecer al mismo de manera directa o por conducto de apoderado, señalando en su fracción III cuando se trate del apoderado de una persona moral, éste podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder, precisándose los requisitos a los que la ley sujeta la validez de esta última. Ahora bien, ante el vacío legislativo sobre los requisitos que debe cumplir ese testimonio, en el caso de las sociedades mercantiles, debe acudirse a lo dispuesto en la Ley General de Sociedades Mercantiles, en específico a su artículo 10, conforme al cual será necesario que en el instrumento respectivo, conste la denominación o razón social de la sociedad, domicilio, duración, importe del capital social y objeto de la misma, las facultades que conforme a sus estatutos correspondan al órgano que acordó el

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

otorgamiento del poder y, si el poder se otorgare por conducto de una persona distinta a los órganos de representación de la sociedad, deberá quedar acreditado que dicha persona tiene facultades para ello."

Conforme a lo anterior, se puede afirmar que cuando el testimonio notarial exhibido por el apoderado legal de persona moral para acreditar dicha calidad en el proceso laboral, no satisface los requisitos establecidos en la ley o leyes que rijan el acto jurídico en virtud del cual se le confiere sus facultades de representación, estaremos ante otro caso de falta de personalidad del compareciente por representación defectuosa y lo mismo ocurre si el referido testimonio notarial no se exhibe ante la Junta en original o copia certificada como lo impone el artículo 695 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, el artículo 694 de la Ley que nos ocupa, prevé la posibilidad de que las partes en el proceso laboral otorguen poder mediante simple comparecencia, previa identificación ante la Junta.

"Artículo 694 Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida en la misma"

Con relación al dispositivo transcrito, cabe agregar que al otorgarse poder por simple comparecencia, tratándose de persona moral, previamente debe acreditar el tener la representación legal del ente por el que actúa y que está facultada para sustituir el poder, lo cual tiene sustento en el contenido de la tesis aislada, sustentada por el Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre 1989, página 363 bajo el rubro: "**PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL, CASO DE SUBSTITUCION DE APODERADO**" En este entendido, dado el caso de que no se cumpla con los requisitos que se acaban de

mencionar para la validez del otorgamiento de poderes por simple comparecencia, el representante carecerá de personalidad y como consecuencia, de toda facultad para actuar en el proceso laboral.

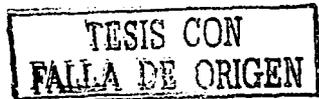
Hasta aquí agotamos el estudio de las diversas causas en las que se puede fundar la falta de personalidad de los comparecientes en el proceso laboral, misma que en cuanto a sus consecuencias no se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo.

4.2. CONSECUENCIAS DE LA DECLARACION DE FALTA DE PERSONALIDAD DE LAS PARTES

En el presente apartado nos ocuparemos de las consecuencias que trae consigo la declaración de falta de personalidad de los comparecientes en el proceso ordinario laboral, limitándonos a los casos en los que se trate de representación defectuosa.

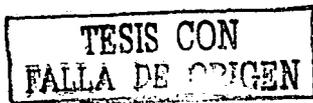
En los artículos 685, 692, 713, 840, 842, 873 y 875, Ley Federal del Trabajo, se consigna las facultades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para examinar la personalidad de las partes, con el fin de cerciorarse de que éstas cuentan con la capacidad necesaria para desplegar validamente sus actuaciones dentro del proceso ordinario laboral.

El estudio que realicen las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre la personalidad puede ser de oficio, como se desprende de la tesis jurisprudencial número 4ª /J. 18/93, Cuarta Sala, que a continuación se cita, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, página 7, Tomo 65, en mayo de 1993



"PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS JUNTAS PUEDEN VALIDAMENTE EXAMINARLA DE OFICIO.- Si los presupuestos procesales son los requisitos sin los cuales no puede iniciarse, tramitarse, ni resolverse con eficacia jurídica un procedimiento, y entre dichos presupuestos se halla la personalidad de las partes, ha de considerarse que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen atribuciones para examinar, aun oficiosamente, la personalidad de quien comparece por cualquiera de las partes a fin de cerciorarse de que efectivamente está legitimado para ello; tal consideración se halla confirmada, lógicamente, por varios preceptos legales, entre otros, los artículos 685, 692, 713, 840, 842, 873 y 875, de la Ley Federal del Trabajo, que dan por supuesta esa facultad; de lo contrario, tendría que admitirse el extremo antijurídico de que la autoridad jurisdiccional se viera obligada a aceptar como representante de una de las partes, a cualquiera que se ostentara como tal, sin necesidad de acreditarlo, con grave perjuicio para la congruencia del proceso y del laudo."

El estudio de la personalidad y el reconocimiento que en su momento realice la Junta de Conciliación y Arbitraje, puede ser expreso o tácito, según el criterio sostenido en la tesis jurisprudencial número 4ª./J. 42/93, Cuarta Sala, Tomo 71, Noviembre de 1993, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, página 17, bajo el rubro **"PERSONALIDAD, EN MATERIA LABORAL PUEDE SER EXPRESO O TACITO EL RECONOCIMIENTO DE LA."**; en la que se expone que los aspectos de la personalidad son base fundamental del derecho procesal y es un principio jurídico el que las partes acrediten la calidad con que promueven y actúan en juicio, mismo que no pasa inadvertido en el procesal laboral, pero dado que éste, por imperativo legal, particularmente de los artículos 685 y 687 de la Ley Federal del Trabajo, tienden a la mayor concentración y sencillez, hace que resulte irrelevante que forzosa y necesariamente la Junta reconozca siempre en forma expresa y ritual, la personalidad de los representantes de las partes, pues este reconocimiento puede ser también en forma tácita, inferido de las actuaciones del procedimiento de las que se desprende el carácter de apoderado, en los términos del Capítulo II del Título Catorce del ordenamiento legal invocado, el que no exige que al acreditarse la



personalidad exista invariablemente un reconocimiento expreso por parte de la autoridad, pudiendo ser tácito dicho reconocimiento.

En el apartado relativo al desarrollo del proceso ordinario laboral, que fue materia de estudio en el capítulo primero, encontramos que en la etapa de conciliación, prevista y regulada en los artículos 875 y 876 de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados; previendo que en caso contrario se les tendrá a ambas partes por inconformes con todo acuerdo, debiéndose presentar personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

De lo anterior se desprende que tratándose de la audiencia de conciliación, la Ley Federal del Trabajo prevé que para el caso de que las partes no comparezcan a la referida audiencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio; es decir, que solo se prevén las consecuencias para ambas partes en el caso de su ausencia; sin embargo, nada se dice para aquellos casos en los cuales, tratándose de personas morales como parte demandada, deben comparecer a través de representante legal o apoderado, estuvieran indebidamente representadas; no obstante ello, en la práctica lo usual es que esta misma consecuencia prevista en la ley para la ausencia de las partes se aplique en el caso de la mala representación; tal como se desprende de la tesis aislada sustentada por el Segundo Tribunal Colegiados de Circuito del Semanario Judicial de la Federación, Tomo VI, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1990, página 179 que a la letra dice:

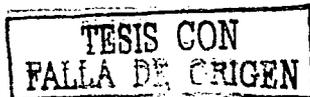
“INCIDENTE DE PERSONALIDAD. SOLO SE PUEDE EXAMINAR SI CON LA DOCUMENTACION EXHIBIDA AL MOMENTO DE COMPARECER, SE ACREDITO O NO LA REPRESENTACIÓN. Quienes comparecen a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en representación de personas físicas o morales, deben acreditar la personalidad con que se ostentan, en el incidente que se tramite con motivo de la objeción de la personalidad del compareciente, sólo se podrá analizar si con la documentación exhibida al momento de comparecer, es decir, en la audiencia en que se objetó el



carácter de quien manifestó ser representante, se acreditó esa personalidad, porque si bien es cierto que las partes en el juicio laboral, actor y demandado, tienen derecho a concurrir en forma personal o por medio de un apoderado legalmente autorizado, lo es también que para que la persona que manifieste tener la representación de una de ellas se le considere con tal calidad, es necesario que al comparecer al juicio acredite con documento o documentos respectivos, si no es nombrada mediante comparecencia directa del actor o del demandado ante la Junta, que le fue conferido ese carácter, a fin de que de esa manera se pueda concluir que interviene en nombre del que afirma representar, por ello, en caso de que la documentación exhibida en el momento de comparecer no sea suficiente para tener por demostrada la calidad de mandatario o representante que el compareciente asevera poseer, no se podrá estimar que la parte respectiva haya concurrido a la audiencia de que se trate, aun cuando al proponerse pruebas en el incidente o con posterioridad, se exhiba otro documento que sí pruebe fehacientemente la representación, pues ésta ya no puede ser tomada en cuenta para establecer que el primer momento en que compareció demostró tener la calidad con que se ostentó, ya que en todo caso, con este nuevo documento sólo se podría considerar acreditada la personalidad a partir del día en que el mismo hubiese sido presentado sin importar que la fecha en que se confirió la representación sea anterior a la de la primera comparecencia, porque aun cuando se posea la calidad de apoderado o representante, si no se acredita dicho carácter al momento de presentarse ante la autoridad que conozca del juicio, debe desconocerse y consecuentemente, aplicarse las sanciones que la ley prevea para la hipótesis de incomparecencia de las partes."

Este mismo criterio sostenido en la tesis que se acaba de reproducir, rige para todas las etapas que componen el proceso ordinario laboral, en las que se equipara la figura de la ausencia de las partes a la de la representación defectuosa, aplicándose por ello las mismas sanciones para ambos casos, ante la laguna de la Ley.

Las consecuencias para el caso de la ausencia del demandado a la primera audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento de pruebas se



encuentran previstas en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo que dice: " El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contados a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenara se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia".

Es preciso aclarar que las sanciones previstas en el precepto que acabamos de citar, se aplicarán en caso de que el demandado no acuda a ninguna de las etapas que componen la audiencia de ley prevista en el artículo 875 de la Ley Federal del trabajo, por lo que si no comparece a la audiencia de conciliación, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, y si no comparece a la audiencia de demandada y excepciones, se le tendrá por contestada su demanda en sentido afirmativo y al no comparecer a la etapa de ofrecimiento de pruebas, perderá su derecho para hacer cualquier ofrecimiento.

Lo anterior es así, toda vez que incluso en el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo se establece que la audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que se presenten a la misma y las ausentes pueden intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo a las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Así, podemos concluir que tratándose de la ausencia de las partes a la audiencia de conciliación, traería como consecuencia que la Junta las tenga por inconformes con todo arreglo conciliatorio, debiendo presentarse personalmente a la



siguiente etapa, aplicándose esta misma si fuera el caso de que la parte demandada resultara mal representada en la audiencia de conciliación.

La inasistencia de las partes a la audiencia de demanda y excepciones tendrá consecuencias distintas, según se trate del actor o del demandado quien no comparezca, señalándose en el artículo 879 que la audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes y en el caso de que no comparezca el actor, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

La incomparecencia del demandado a la etapa de demanda y excepciones, le traerá como consecuencia que se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo; sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, pueda demostrar que el actor no era su trabajador o patrón, que no existió el despido, o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Dado lo ya expuesto, cuando el representante legal de la parte demandada no acredita debidamente su personalidad con los documentos correspondientes, se debe equiparar su representación defectuosa a la inexistencia de la misma y por tal razón a la incomparecencia, en cuanto a que en dicho caso su intervención en el desarrollo del proceso no podrían producir ningún efecto jurídico, razón por la cual, uno de los criterios que se sigue en las Juntas para sancionar la falta de personalidad, es aplicando las sanciones previstas para la ausencia del demandado en el artículo 878 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, y lo mismo ocurre con relación al actor; sin embargo, este es solo uno de los criterios que se han venido aplicando en el caso de la falta de personalidad de las partes.

Existe otro criterio aplicado por la Junta Especial 12 bis de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el expediente 40/94, en cumplimiento de la sentencia de amparo directo interpuesto por el actor HUMBERTO PEREZ CORTES, que en contraposición al que fue expuesto en los párrafos anteriores, le concede efectos jurídicos a la comparecencia perpetrada por el demandado que ha sido indebidamente representado; aplicando a la falta de personalidad, la sanción prevista

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

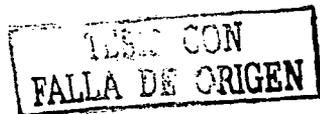
por la fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo; teniéndolo contestando la demanda con silencios y evasivas y sin derecho a ofrecer pruebas.⁵⁴

4.3. EXCEPCION DE FALTA DE PERSONALIDAD

Del artículo 873 del multicitado cuerpo legal, se desprende la facultad de las Juntas para estudiar la personalidad de la parte actora estableciendo que éstas dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciban el escrito de demanda, dictarán acuerdo, en el que señalarán día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se hayan recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo deberán ordenar que se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a audiencia.

De los términos en que se redactó el referido numeral, se desprende que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen facultades para examinar la personalidad de quien comparece por la parte actora, con el fin de cerciorarse de que efectivamente tenga capacidad para tal efecto, lo cual deberá hacer la autoridad de manera previa a

⁵⁴Cfr. GONZALEZ COVARRUBIAS, María de la Luz. La Representación en el Procedimiento Laboral. Al respecto la Junta Especial 12 bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje en el expediente 40/94 y en cumplimiento de la sentencia de amparo directo interpuesto por el actor HUMBERTO PÉREZ CORTÉS, repuso el procedimiento y resolvió de la siguiente manera: Por lo anterior, se repone el procedimiento a partir de la audiencia de 19 de abril de 1994, de demanda y excepciones dejando sin efecto el reconocimiento de la personalidad de los que comparecieron por ... la Lic. ... Toda vez que de conformidad a la ejecutoria anteriormente mencionada y en cumplimiento de la misma el testimonio que exhibió dicha persona del Notario Público . del D.F., con número de Escritura Pública Número.... carece de validez; por lo que de conformidad con el artículo 878 fracción IV de la Ley Federal del trabajo, no obstante de que compareció por su silencio y evasivas se le tiene por admitidos los hechos de la demanda y que por no suscitar controversia y asimismo se le tiene por perdido su derecho para ofrecer pruebas en el presente juicio.



la admisión de la demanda, ya sea en forma expresa al dictar el acuerdo correspondiente o bien, que se desprenda del contenido de éste.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el ejercicio de las atribuciones que se desprenden de la ley Federal del Trabajo, al recibir la demanda promovida en la vía ordinaria reconoce en forma expresa o tácita la personalidad del representante de la parte actora admitiéndola a trámite y dicho reconocimiento es indebido por no haberla acreditado el representante del actor conforme a los lineamientos establecidos en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, el demandado tendrá la carga de objetar y redarguir sobre la personalidad indebidamente reconocida, oponiendo la excepción correspondiente al momento de contestar la demanda instaurada en su contra, misma que se substanciará conforme a lo que establece el artículo 878 del ordenamiento legal en cita.

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

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

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversias, y no podrán admitirse prueba en contrario.

V. Las partes podrán por una sola vez, replicar o contra replicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Según el criterio sostenido en la tesis aislada del Semanario Judicial de la Federación, Séptima época, Volúmen Once, Quinta Parte, Página 19, si el demandado no opone la excepción de falta de personalidad del representante de la parte actora en la celebración de la audiencia trifásica, en la etapa de demanda y excepciones, no podrá hacerla valer en otro momento, misma que a la letra dice:

"PERSONALIDAD ANTE LAS JUNTAS, EXCEPCION DE FALTA DE.- La falta de personalidad de alguna de la parte esta considerada legalmente como una excepción, por lo que es claro que el momento procesal oportuno para oponerla lo es la audiencia de demanda y excepciones, en el juicio laboral respectivo, a fin de que la autoridad laboral este, en posibilidad de estudiar los fundamentos en que se apoya dicha excepción y de que la parte contraria pueda impugnarla como estime pertinente; pero si no se hace valer en dicho momento, es obvio que en la ejecutoria de amparo no puede estudiarse si estuvo correctamente reconocida por la responsable la personalidad de la parte actora."

Una vez que la parte demandada haga valer la excepción de falta de personalidad en la etapa de demanda y excepciones, por tratarse de una cuestión de previo y especial pronunciamiento, la Junta deberá suspender el proceso, para substanciar y resolver sobre su procedencia o no y estando en el primero de los casos, nos encontramos frente al problema para determinar los efectos que se producirían en dicho supuesto.

Los efectos que tendría el desconocimiento de la personalidad del representante de la parte actora, conforme a lo que se expuso en el punto dos del presente capítulo, serían tener por reproducida en vía de demanda su escrito inicial; al aplicarse lo previsto en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo para los casos de ausencia de la actora a la audiencia de demanda y excepciones; sin embargo, hay otro criterio que sobre el particular sostiene que el efecto en este mismo supuesto sería poner fin al juicio.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

La última postura a la que se ha hecho mención, se expone en la contradicción de tesis 49/98, entre la sustentada por el primer tribunal Colegiado del Sexto Circuito y los tribunales, Colegiados primero del Décimo Sexto Circuito y Primero del Décimo Primer Circuito, en la que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, planteo lo que a continuación se reproduce en sus términos:

" ...En efecto, la resolución que resuelve una excepción de falta de personalidad participa de las mismas características que tienen las violaciones procesales que se enuncian en el artículo 159 de la Ley de Amparo y que son reclamables en el amparo directo. Tales características son que afectan las defensas del quejoso y trascienden al resultado del fallo, sino que a diferencia de las violaciones procesales que contemplan los artículos 159 y 160 de la Ley de Amparo, de resultar fundada la violación la consecuencia no es que se reponga el procedimiento a partir de que se dio la violación, sino que se ponga fin al juicio. Esto es, que por regla general, en las violaciones que son reclamables en amparo directo la consecuencia es que se reponga el procedimiento a partir del momento en que se incurrió en la violación, así por ejemplo si se trata de la no admisión de una prueba, la consecuencia es que se admita y se desahogue y se continúe el procedimiento, mientras que tratándose de la resolución que resuelve que la excepción de falta de personalidad es infundada o que la desecha, o sea que se reconozca la personalidad del actor, aunque también constituye una violación procesal que afecta las defensas del quejoso y trasciende al resultado del fallo, tiene además una característica distintiva que por regla general no tienen las otras violaciones procesales y consiste en que de ser fundada la objeción de la personalidad de la parte actora y declararse así en el amparo, la consecuencia es que se ponga fin al juicio y no que se reponga el procedimiento."

Desde nuestro punto de vista, consideramos que la consecuencia que se debe aplicar de resultar procedente la excepción de falta de personalidad del representante de la parte actora, dependerá del momento en que tenga lugar la comparecencia; es decir, que si la deficiente representación tiene lugar desde la demanda, el efecto que tendrá la procedencia de la excepción de falta de

personalidad es dar por terminado el juicio y por otro lado cuando la representación defectuosa ocurre hasta el momento de la celebración de la audiencia de demanda y excepciones, la consecuencia será que se le tenga por reproducida en vía de demanda su escrito inicial.

En el segundo supuesto, se aplican las consecuencias previstas en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo para el caso de la ausencia de las partes, pero aquel en el que se da por terminado el proceso laboral no se prevé dicha consecuencia en el cuerpo legal en cita; sin embargo, el sustento de la misma, lo constituye la tesis jurisprudencial 2ª./J.41/99, publicada en la página 468, tomo IX, Mayo de 1999, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, que a la letra dice: **"DESISTIMIENTO TACITO DE LA ACCION LABORAL. LA INTERLOCUTORIA QUE DECLARA INFUNDADO EL INCIDENTE PREVISTO EN EL ARTICULO 773 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES IMPUGNABLE EN AMPARO DIRECTO.** Siguiendo los razonamientos del tribunal Pleno contenidos en la tesis de rubro " PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCION QUE DIRIME ESTA CUESTION, PREVIAMENTE AL FONDO, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO (INTERRUPCION PARCIAL DE LA JURISPRUDENCIA PUBLICADA BAJO EL RUBRO 'PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCION QUE DESECHA LA EXCEPCION DE FALTA DE PERSONALIDAD SIN ULTERIOR RECURSO, ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO, DEBIENDO RECLAMARSE EN AMPARO DIRECTO CUANDO SE IMPUGNA LA SENTENCIA. DEFINITIVA.)" "Esta Segunda Sala advierte la analogía existente entre el incidente de desistimiento tácito de la acción a que se refiere el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo y el incidente de falta de personalidad en el actor. Dicha analogía se presenta porque, en ambos casos, de resultar fundados los incidentes, su efecto será dar por terminado el juicio al quedar devastados los elementos integrantes de la acción, además, en ambos supuestos, en caso de que prosperara la acción incidental, ello provocaría que no se desplegara un juicio innecesario hasta su última consecuencia que es la sentencia definitiva, en ese orden de ideas y partiendo de la base que donde opera la misma razón debe aplicarse la misma disposición, en la especie, como caso de excepción, debe concluirse que la interlocutoria que declara

infundado el incidente de desistimiento tácito de la acción genera una ejecución irreparable para efectos de la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo, y por tales razones, en su contra procede el amparo indirecto. "

4.3.1. MOMENTO PROCESAL DE SU INTERPOSICION

Será motivo de estudio del presente subcapítulo, el momento procesal para hacer valer la objeción de la personalidad del representante del actor.

Como lo dejamos asentado en el subcapítulo que precede, una vez que la personalidad del actor ha sido reconocida de manera tácita por la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del asunto que se trate y este reconocimiento sea indebido porque la representación aparece viciada con alguna irregularidad susceptible de hacerla ineficaz, le corresponderá a la parte demandada hacer valer la falta de personalidad, oponiendo la correspondiente excepción, durante la celebración de la audiencia de demanda y excepciones, según el criterio que se adopta en la tesis jurisprudencial supracitada, del Semanario Judicial de la Federación, Séptima época, Volúmen Once, Quinta Parte, Página 19, con el rubro "**PERSONALIDAD ANTE LAS JUNTAS, EXCEPCION DE FALTA DE.**", que en su contenido establece que la falta de personalidad de la parte actora esta considerada legalmente como una excepción, por lo que es claro que el momento procesal oportuno para oponerla lo es la audiencia de demanda y excepciones, en el juicio laboral respectivo, a fin de que la autoridad laboral este en posibilidad de estudiar los fundamentos en que se apoya dicha excepción y de que la parte contraria pueda impugnarla como estime pertinente; pero si no se hace valer en dicho momento, en la ejecutoria de amparo directo que se promueva en contra del laudo que se dicte en el proceso de que se trate, no puede estudiarse si estuvo correctamente reconocida por la responsable la personalidad de la parte actora.

No obstante del criterio que deriva de la tesis supracitada con relación al momento procesal en que se debe hacer valer la falta de personalidad del actor o su representante, también resulta aplicable el criterio adoptado por el Segundo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, en la Tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo VII- Febrero, página 198, de la octava época, bajo el rubro "**PERSONALIDAD. EFECTOS DE SU OBJECCION EN EL JUICIO LABORAL.**"; que sostiene lo siguiente: "La objeción a la personalidad de quien comparece en representación del otro, se puede hacer valer en cualquiera de las etapas del juicio laboral en que ocurra esa comparecencia, con la única limitación de que los efectos de la objeción se producen a partir de ese momento, sin poder abarcar lo actuado en etapas anteriores."

De las tesis relacionadas con anterioridad, advertimos dos posturas diversas: En la primera, la falta de personalidad de la actora debe hacerse valer en la audiencia de demanda y excepciones por estar contemplada como excepción; y conforme a la segunda, la excepción de falta de personalidad de la parte actora puede hacerse valer en cualquier etapa del proceso. Sobre este último supuestos cabe destacar el señalamiento que hace el Segundo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, en el sentido que de declararse procedente la excepción de falta de personalidad, sus efectos surtirán a partir del momento del desconocimiento que haga la Junta de la referida representación, sin perjuicio de la validez de las actuaciones anteriores; con lo cual no estamos de acuerdo, toda vez que sería tanto como darle efectos jurídicos a una representación que no existe; al no cumplir con los requisitos previstos por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, desde nuestro particular punto de vista, consideramos que este último criterio limita las facultades de las Juntas para hacer su pronunciamiento de oficio sobre la personalidad de alguna de las partes en el mismo laudo, toda vez que en este supuesto carecería de sentido que éstas desconocieran la capacidad procesal de la parte actora o de la persona que comparece en su representación, si los efectos de dicho desconocimiento se producirán hasta ese momento, debiendo

quedar intocadas las actuaciones que precedieran al laudo, no obstante que hayan sido celebradas con la intervención de personas que carezcan de personalidad.

Con relación a lo expuesto, podemos apuntar que si bien es cierto que la cuestión de falta de personalidad de la parte actora se contempla dentro de la Ley Federal del Trabajo como una excepción y en consecuencia deberá plantearse en la etapa de demanda y excepciones regulada por el artículo 878 de la misma ley, también es cierto que no hay ningún impedimento legal para que esta cuestión se haga valer o bien para que las Juntas hagan pronunciamiento de oficio sobre ella en cualquier etapa del proceso ordinario, por ser la personalidad un presupuesto procesal; es decir, un requisito indispensable sin el cual no puede iniciarse, ni substanciarse válidamente un proceso, siendo por ello antijurídico que se resolviera sobre la cuestión de fondo cuando el actor carece de personalidad para ejercitar la acción.

4.3.2. SUBSTANCIACION DEL INCIDENTE DE LA EXCEPCION DE FALTA DE PERSONALIDAD

En la Ley Federal del Trabajo, no se establece propiamente una definición del término incidente y solo se hace referencia a los mismos en el Capítulo IX Del Título XIV, compuesto de cinco artículos que disponen que los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promuevan salvo en los casos previsto por la Ley, considerándose como de previo y especial pronunciamiento, los de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusa. Por lo que respecta a las formalidades para su tramitación, solo se prevé que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, éste deberá resolverse de plano, oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato

Dado lo anterior, consideramos necesario establecer una definición de incidente.

En el desarrollo del proceso, en ocasiones se presentan cuestiones accesorias entre las partes, mismas que en algunos casos paralizan la continuación del proceso. a los que se les denomina incidentes.

"También podemos decir que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos originados en un negocio y que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según se constituyan o no un obstáculo para la continuación del proceso. "55

Los incidentes suelen clasificarse en:

- Incidentes de previo y especial pronunciamiento
- Incidentes en general.

Los incidentes de previo y especial pronunciamiento son aquellos que impiden que el juicio siga su curso en tanto no se resuelvan, ya que se refieren a cuestiones o presupuestos procesales sin los que el proceso no puede ser válido, como sucede en aquellos que se promueven por la falta de personalidad de las partes; aunque cabe hacer la mención que en la legislación laboral también en cumplimiento del principio procesal de prontitud procesal se han establecido reglas para su substanciación de manera que no paralicen la actividad jurisdiccional, disponiendo al efecto el legislador que cuando se promueva un incidente en una audiencia o diligencia se substanciará y se resolverá de plano, oyendo a las partes, debiendo continuar el procedimiento de inmediato.

Llama nuestra atención particularmente la mención hecha en el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, sobre la posibilidad que se le concede a las partes para alegar sobre la objeción a la personalidad en el incidente respectivo, con la que se considera que se da cabal cumplimiento al derecho constitucional de ser oídas y que consigna el artículo 14 de nuestra Carta Magna según el criterio contenido en la

⁵⁵ TENA SUCK, Rafael, Hugo Italo Morales, Derecho procesal del Trabajo, Op.cit. p.100.

Tesis aislada número I.9°.T.127 L, de los Tribunales Colegidos de Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su gaceta en el tomo XII, septiembre 2000, página 789 que dice:

“PERSONALIDAD, OBJECION A LA. INNECESARIO CITAR PARA AUDIENCIA, SI SE ENCUENTRAN PRESENTES LAS PARTES Y TIENEN OPORTUNIDAD DE SER OIDAS (INTERPRETACIÓN DEL ARTICULO 763 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO) El Artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo dispone: Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá. La transcripción precedente impone, en el primer párrafo del precepto transcrito, una excepción a la regla genérica señalada en el segundo párrafo del mismo numeral, lo que permite establecer, sin duda, que tratándose de la objeción de personalidad y estando presentes ambas partes, la Junta de cumplimiento del derecho constitucional de las partes, se les dé oportunidad de ser oídas.”

El anterior criterio no lo compartimos, toda vez que consideramos que el precepto que ha sido materia de interpretación de la tesis en cita, es inconstitucional, toda vez que no es suficiente que el mismo consigne la posibilidad de que las partes puedan alegar lo que a su derecho corresponda, para considerar que cumple con la garantía de audiencia a que se refiere el artículo 14 constitucional, sino que además; debería regular y prever la posibilidad de ofrecer las pruebas relacionadas con las alegaciones que sean verdidas por las partes con respecto a la objeción de la personalidad hecha valer en la substanciación del proceso ordinario.

Cabe decir que la garantía de audiencia debe constituir un derecho de las partes, no solo frente a la Juntas de Conciliación y Arbitraje; sino también frente a las autoridades legislativas, mismas que están obligadas para cumplir con lo dispuesto por el artículo 14 constitucional, estableciendo los procedimientos necesarios para

que se oiga a los interesados y se les dé la oportunidad de defenderse en todos aquellos casos en que puedan resultar afectados sus derechos y se le otorguen un mínimo de garantías que le aseguren la posibilidad de que, rindiendo las pruebas que estime convenientes, y formulando sus alegatos que crea pertinentes, la autoridad tome en cuenta tales elementos para emitir la decisión final; por lo que el artículo 763 la Ley Federal del Trabajo, al no reunir los requisitos que hemos referido es inconstitucional.

4.3.3. RESOLUCIÓN AL INCIDENTE DE LA EXCEPCION DE FALTA DE PERSONALIDAD

La resolución que resuelve la excepción o incidente de falta de personalidad, ya sea que la desestime o la declare procedente, es impugnabile a través del amparo indirecto, en virtud de que se le considera un acto de imposible reparación.

Un acto de imposible reparación, no sólo es aquel que afecta alguna garantía individual de manera cierta e inmediata, sino que también cuando el acto va encaminado a afectar un derecho sustantivo, aun cuando se promoción o tramitación sea procesal; razón por la cual se considera que las violaciones intraprocesales que generalmente son impugnadas en amparo directo, también pueden ser consideradas en ciertos casos concretos como de imposible reparación, dando lugar a la procedencia del amparo indirecto.

En el entendido de que los actos de imposible reparación son los que afectan de manera cierta e inmediata algún derecho sustantivo protegido por las garantías individuales, en tal razón, contra ellos es procedente el amparo indirecto, a diferencia de lo que sucede con los actos que sólo afectan derechos adjetivos o procesales, pues contra éstos, se estima que por no tener la característica de imposible reparación deben reclamarse junto con la resolución definitiva en amparo directo.

El criterio que distingue cuando un acto se considera de imposible reparación, no es absoluto y tiene sus excepciones, pues puede darse el caso de una violación jurídica que tiene características procesales en cuanto a la forma de hacerla valer; su resulta repercute en un derecho sustantivo y entonces el acto se constituye en uno de imposible reparación.

En el caso de los actos dentro del juicio que resuelve el incidente de personalidad, declarándolo infundado, no obstante que tiene vicios procesales, se traduce en la afectación directa e inmediata de un derecho sustantivo denominado mandato y, por ello, sí afectan a las partes en forma superior, motivando que puedan ser combatidos en amparo indirecto.

Por tratarse la personalidad de un presupuesto procesal que repercute en el contrato de mandato o del acto en virtud del cual se conceden facultades de representación a favor de alguna persona, encontramos que se afecta a las partes en forma superior por lo que surge la posibilidad de combatir dicho acto en amparo indirecto; pues se afecta un derecho sustantivo.

Cabe concluir que las resoluciones sobre personalidad, cuando se dirimen previamente a la sentencia definitiva deben ser examinadas a través del juicio de amparo indirecto, con excepción de aquellos casos en que la autoridad judicial declara que quien comparece por la parte actora carece de personalidad, porque entonces la resolución le pone fin al juicio y debe impugnarse en amparo directo, teniendo como sustento a dicha afirmación la tesis jurisprudencial publicada en el número 6/91, del Semanario Judicial de la Federación, Octava época, Tomo VIII, agosto de 1991, que dice: **“PERSONALIDAD EN CONTRA DE LA RESOLUCION QUE DIRIME ESTA CUESTION, PREVIAMENTE AL FONDO PROCEDE AL AMPARO INDIRECTO (INTERRUPCION PARCIAL DE LA JURISPRUDENCIA PUBLICADA BAJO EL RUBRO 'PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCION QUE DESECHA LA EXCEPCION DE FALTA DE PERSONALIDAD SIN ULTERIOR RECURSO, ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO,**

DEBIENDO RECLAMARSE EN AMPARO DIRECTO CUANDO SE IMPUGNA LA SENTENCIA DEFINITIVA.-

Una nueva reflexión sobre el tema relativo a la procedencia del amparo en contra de la resolución sobre la personalidad, conduce a este Tribunal Pleno a interrumpir parcialmente la tesis jurisprudencial número P./J.6/91, publicada en las páginas 5 y 6 del Tomo VIII, de la Octava Época del Semanario Judicial de la Federación, correspondiente al mes de agosto de 1991, para establecer que en términos generales, la distinción entre actos dentro del juicio que afecten de manera cierta e inmediata algún derecho sustantivo protegido por la garantías individuales, y aquellos que sólo afecten derechos adjetivos o procesales, es un criterio útil para discernir que en el primer supuesto se trata de actos impugnables en amparo indirecto en virtud de que su ejecución es de imposible reparación, mientras que en la segunda hipótesis por no tener esos actos tales características, deben reservarse para ser reclamados junto con la resolución definitiva en amparo directo sin embargo, aunque de modo general tal criterio es útil, según se indicó, no puede válidamente subsistir como único y absoluto, sino que es necesario admitir, de manera excepcional que también procede el amparo indirecto tratándose de algunas violaciones formales, adjetivas o procesales, entre las que se encuentra precisamente el caso de la falta de personalidad. Para así estimarlo, debe precisarse que las violaciones procesales son impugnables, ordinariamente en amparo directo, cuando se reclama la sentencia definitiva, pero pueden ser combatidas en amparo indirecto, de modo excepcional, cuando afectan a las partes en grado predominante o superior. Esta afectación exorbitante debe determinarse objetivamente, tomando en cuenta la institución procesal que está en juego, la extrema gravedad de los efectos de la violación y su esencia específica, así como los alcances vinculatorios de la sentencia que llegara a conceder el amparo, circunstancias todas estas cuya concurrencia en el caso de la personalidad le imprimen a las decisiones que al reconocen o rechazan un grado extraordinario de afectación que obliga a considerar que deben ser sujetas de inmediato al análisis constitucional, sin necesidad de esperar la sentencia definitiva, aunque por ser una cuestión formal no se traduzca en la afectación directa e inmediata de un derecho sustantivo. Esto es así, tomando en consideración que dicha cuestión es un presupuesto procesal sin el cual no queda debidamente integrada la litis y, además la

resolución sobre personalidad no solamente es declarativa o de simple reconocimiento o desconocimiento del carácter con que comparece una de las partes, sino que también es constitutiva. Cabe precisar que la procedencia del amparo indirecto contra las resoluciones que deciden sobre una excepción a la regla general de que procede el juicio cuando los actos tienen una ejecución de imposible reparación, cuando se afectan derechos sustantivos. De lo anterior se infiere que la resolución sobre personalidad, cuando dirime esta cuestión antes de dictada la sentencia definitiva causa a una de las partes un perjuicio inmediato y directo de imposible reparación que debe ser enmendado desde luego mediante el juicio de amparo indirecto, hecha excepción del caso en que la autoridad responsable declare que quien comparece por la parte actora carece de personalidad, porque entonces la resolución pone fin al juicio y debe combatirse en amparo directo".

Por lo que se deberá tener cuidado para determinar la procedencia, ya sea del amparo directo o del indirecto según se trate, para impugnar en su momento la resolución que se emita por parte de las Juntas respecto de la personalidad de las partes.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La Ley Federal del Trabajo, en el capítulo XIV regula la posibilidad de que las partes comparezcan en juicio a través de apoderados, estableciendo los requisitos que deben cubrirse en dicho supuesto; sin embargo, no prevé las consecuencias para aquellos casos en los que la Junta no reconozca su calidad ya sea como partes o como representantes, mismas que amparadas por lo dispuesto en el último párrafo del artículo 14 constitucional y el numeral 158 de la Ley de amparo, que las autoriza para que en las resoluciones dictadas en los juicios frente a la laguna de la ley en el ámbito procesal recurran a los principios generales de derecho, han aplicado diversos criterios para resolver la misma hipótesis de la falta de personalidad.

SEGUNDA. La figura de la falta de personalidad debe equipararse a la ausencia de las partes aplicándose las mismas consecuencias previstas en el último de los supuestos, razón por la cual se propone que se reforme el artículo 695 de la Ley Federal del Trabajo. para que quede en los siguientes términos:

Artículo 695.- Los representantes o apoderados deberán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores en cada uno de los juicios en que comparezcan; de lo contrario, se aplicarán las sanciones previstas en esta Ley para los casos de la ausencia de las partes.

Los documentos originales o certificados por autoridad con los que se acredite la personalidad de los representantes o apoderados, les serán devueltos una vez que obre en autos una copia simple fotostática de los mismos debidamente cotejada y certificada.

TERCERA.- Los presupuestos procesales son los requisitos sin los cuales no puede iniciarse, tramitarse, ni resolverse con eficacia jurídica un proceso. Entre dichos presupuestos procesales se encuentra la personalidad, por lo que debe considerarse que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen atribuciones para examinar oficiosamente la personalidad de quienes comparecen por cualquiera de las partes, a fin de cerciorarse que efectivamente están legitimados para ello, todo lo cual tiene sustento en los artículos 685, 692, 713, 840, 842, 873 y 875, de la Ley Federal del Trabajo, que dan por supuesta esa facultad.

CUARTA. Dado lo anterior, consideramos necesario que La Ley Federal del Trabajo debe contemplar en forma expresa las facultades de las Juntas, no solo para estudiar de oficio la personalidad de los representantes de las partes y sus apoderados, sino incluso para pronunciarse a este respecto en forma expresa en cualquier etapa del proceso ordinario en que ocurra su comparecencia, de lo contrario, tendría que admitirse el extremo antijurídico de que la autoridad se viera obligada a aceptar como representante de una de las partes, a cualquiera que se ostentara como tal, sin necesidad de acreditarlo, con grave perjuicio para la congruencia del proceso y del laudo.

QUINTA. Por lo anterior, se propone la reforma del artículo 693, en los siguientes términos:

Artículo 693. Las Juntas deberán examinar oficiosamente los documentos exhibidos por los representantes de las partes o sus apoderados, con los que acrediten dicha calidad, desconociendo en forma expresa aquella que no sea acreditada conforme a los lineamientos anteriores.

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 llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

SEXTA. La Ley Federal del Trabajo debe contemplar las atribuciones de las Juntas para realizar de oficio el estudio de la personalidad y la legitimación del actor si es el trabajador, resolviendo sobre dichas cuestiones en forma expresa desde el momento mismo de la admisión de la demanda, previendo la posibilidad de que si éstas notaran alguna deficiencia en la documentación que ampara la calidad del representante del trabajador o su apoderado, los prevenga para que la subsanen, con lo que se lograría una verdadera tutela a los derechos del trabajador, cuyo reconocimiento o declaración, podrían verse frustrados si su representante no justificara adecuadamente su calidad dentro del proceso, toda vez que las consecuencias del desconocimiento de su personalidad, sería en primer lugar, la de tener por no presentada su demanda y posiblemente no podría presentarla nuevamente por haber prescrito su acción.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

1. BAÑUELOS SÁNCHEZ, Froylán. Nueva práctica civil forense, décima primera edición, Sista S.A. de C.V. México. 1998.
2. BARRERA GRAF, Jorge, La representación voluntaria en el Derecho Privado, UNAM, México.,1967.
3. BECERRA BAUTISTA, José. El proceso civil en México, cuarta edición, Porrúa S.A. de C.V., México. 1974.
4. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2000.
5. BRAVO GONZÁLEZ, Agustín, Bravo Valdés Beatriz, Derecho Romano, décimo tercera edición, Porrúa, México, 1999,p 174.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las quinientas preguntas más usuales sobre temas laborales, tercera edición, Trillas, México, 1992.
7. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, quinta edición, Porrúa, México. 1994.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, décima primera edición, Porrúa, México, 1998.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo, Tomo II, décimo primera edición, Porrúa, México, 1998.
10. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho procesal del trabajo, tercera edición, Porrúa, México. 1994.
11. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, décima séptima edición, Porrúa, México. 1999.
12. DEL CASTILLO DEL VALLE, Alberto, garantías individuales y amparo en materia penal, Duero, México, 1992.
13. DEVEALI, Mario L. El derecho del trabajo, Tomo II, Astrea, Buenos Aires, 1983.
14. DIEGUEZ, Gonzalo. Lecciones de derecho del trabajo, Tercera edición, Civitas, España, 1991.
15. GARCIA ALONSO, Manuel, Introducción al estudio del Derecho del Trabajo, Bosch, España, 1958.

16. GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto.- Derecho de las obligaciones, séptima edición, Porrúa, México, 1990.
17. LEMUS GARCIA, Raul. Derecho Romano, quinta edición, Limusa, México, 1979.
18. MESSINEO, Francisco. Manual del derecho civil y comercial, ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1954.
19. MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del trabajo, tercera edición, Tecnos. España, 1992.
20. MORINEAU IDUARTE, Marta, Iglesias González Roman. Derecho romano, cuarta edición, Oxford. México, 1998.
21. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del trabajo. Porrúa, México, 1976.
22. PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, poder y mandato, cuarta edición, Porrúa, México, 1989.
23. ROJINA VILLEGAS, Rafael, Compendio de Derecho civil, segunda edición, Porrúa, México, 1964, p. 158
24. ROSS GÁMEZ, Francisco. Derecho procesal del trabajo, Editado por el Autor. México, 1978.
25. SANCHEZ MEDAL, Ramón. De los contratos civiles, décima sexta edición, Porrúa, 1998.
26. TENA SUCK, Rafael, Hugo Italo Morales. Derecho procesal del trabajo, Segunda edición, Trillas. México. 1987.
27. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo, tercera edición, Porrúa, 1975.
28. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo, Tercera edición, Porrúa, México, 1981.
29. VARGAS MENCHACA, José Manuel. Manual para el elaboración de tesis profesionales, México, 1993.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

30. Diccionario jurídico temático. 7 tomos. Harla. México. 1999.
31. Diccionario jurídico mexicano. 4 tomos. Cuarta edición. UNAM Porrúa. México. 1991.
32. Enciclopedia jurídica Omeba. Biográfica, Argentina, Buenos Aires. 1967.
33. PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1963.

LEGISLACIÓN

34. Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, Décima primera edición. Trillas. México. 2001.
35. Ley Federal del Trabajo, reforma procesal de 1980, comentada por Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera. Porrúa. México. 2000.
36. Ley Federal del Trabajo comentarios y jurisprudencia, comentada por Climent Beltran, Juan B, vigésima segunda edición, Esfinge, México, 2002.
37. Código Federal de Procedimientos Civiles. Porrúa. México. 2001.

JURISPRUDENCIA

38. IUS 2000. Disco compacto CD 1 y CD 2. " Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2000. Poder Judicial de la Federación Suprema Corte de Justicia de la Nación.
39. IUS 2002. Disco compacto CD 1 y CD 2. " Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2000. Poder Judicial de la Federación Suprema Corte de Justicia de la Nación.

V. B.
7/11/02