



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"LA LEGITIMACION EN EL DERECHO
PROCESAL DEL TRABAJO"

T E S I S

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



ASESOR: LIC. ALFREDO BARRERA LOPEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

“LA LEGITIMACION EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION.	
CAPITULO.- I	
GENESIS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO Y CONCEPTOS FUNDAMENTALES.	
1.1.- Antecedentes generales del Derecho del Trabajo en México.....	5
1.1.1.- El trabajo.	5
1.1.2.- La época Azteca.....	9
1.1.3.- La época Colonial.....	14
1.1.4.- La época del México independiente.....	20
1.1.5.- La actualidad.....	27
1.1.6.- Las huelgas de Cananea y Río Blanco.....	28
1.1.7.- La revolución mexicana y el efecto social.....	29
1.1.8.- Las primeras leyes del trabajo.....	32
1.2.- Conceptos fundamentales.....	37

1.2.1.- Derecho.....	37
1.2.2.- El Derecho del Trabajo.....	38
1.2.3.- El Proceso.....	39
1.2.4.- El Derecho Procesal del Trabajo.....	40
1.2.5.- El trabajador.....	41
1.2.6.- El patrón.....	42
1.2.7.- El intermediario.....	45
1.3.- De la capacidad, personalidad, personería, legitimación e interés jurídico.....	46
1.3.1.- La capacidad.....	47
1.3.2.- La personalidad.....	50
1.3.3.- El principio y fin de la personalidad.....	52
1.3.4.- Los atributos de la persona.....	53
1.3.5.- La personería.....	54
1.3.6.- La legitimación.....	58
1.3.7.- El interés jurídico.....	61

1.4.- Distinción entre personalidad, capacidad, personería, legitimación e interés jurídico.....	62
1.4.1.- De la personalidad y capacidad.....	62
1.4.2.- La personería.....	63
1.4.3.- La legitimación.....	63
1.4.4.- El interés jurídico.....	65
1.5.- Tipos de capacidad, personalidad y legitimación.....	66
1.5.1.- Tipos de capacidad.....	66
1.5.2.- Tipos de personalidad.....	69
1.5.3.- Tipos de legitimación.....	70
1.6.- La importancia de la distinción de la personalidad, capacidad y legitimación en el Derecho Procesal del Trabajo en México.....	72

CAPITULO.- II

EVOLUCION EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

2.1.- Influencia del Derecho Civil Mexicano en la génesis del Derecho Laboral Mexicano.....	75
2.2.- Aportaciones de la industria textil en la creación del Derecho Laboral Mexicano.....	85

2.3.- Conceptos de capacidad, personalidad y legitimación en las leyes federales de 1931 y 1970.....	93
2.3.1.- La capacidad en la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	93
2.3.2.- La capacidad en la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	96
2.3.3.- La personalidad en la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	99
2.3.4.- La personalidad en la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	104
2.3.5.- La legitimación en la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	111
2.3.6.- La legitimación en la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	112
2.4.- La evolución de la legitimación en el Derecho Mexicano del Trabajo.....	114
2.5.- Reconocimiento de la capacidad procesal y, legitimación en los menores trabajadores y patrones.....	118
2.6.- La diferencia procesal entre personalidad y legitimación en el Derecho Laboral Mexicano.....	122

CAPITULO.- III

REGULACION NORMATIVA Y SU RELACION CON LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.

3.1.- Aplicación de los principios generales del Derecho en el Derecho Laboral Mexicano.....	127
---	-----

3.1.1.- Que es un principio.....	127
3.1.2.- Que es un principio general de Derecho.....	127
3.1.3.- Principios del Derecho Laboral Mexicano.....	133
3.1.4.- Principios procesales del Derecho Laboral Mexicano.....	134
3.1.5.- Utilidad de los principios en el Derecho Mexicano del Trabajo.....	137
3.2.- La naturaleza jurídica del Derecho Mexicano del Trabajo y su relación con los principios procesales, expresos e implícitos.....	138
3.2.1.- Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo en México.....	138
3.2.2.- Principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo.....	139
3.2.3.- Principios expresos e implícitos del Derecho Procesal del Trabajo.....	155
3.3.- Autonomía del Derecho del Trabajo en México respecto a las demás ramas del Derecho.....	156
3.3.1.- El Derecho del Trabajo como ciencia.....	156
3.3.2.- El objeto y campo de estudio del Derecho del Trabajo.....	159
3.3.3.- El Derecho del Trabajo y su relación con las demás ramas del Derecho.....	160
3.4.- La personalidad y la capacidad vistas como presupuestos procesales y excepciones, su importancia en el proceso laboral.....	163

3.4.1.- El presupuesto procesal.....	163
3.4.2.- La excepción.....	171
3.4.3.- La excepción y la defensa.....	176
3.4.4.- De la naturaleza jurídica de la excepción y la defensa.....	179
3.4.5.- La clasificación de la excepción.....	180
3.4.6.- La personalidad como presupuesto procesal.....	185
3.4.7.- La capacidad como presupuesto procesal.....	185
3.4.8.- La personalidad como excepción dilatoria.....	186
3.4.9.- La capacidad como excepción dilatoria.....	188
3.5.- La legitimación y los principios de seguridad y certeza jurídicas.....	191
3.5.1.- El derecho a la impartición de justicia.....	191
3.5.2.- El derecho a la jurisdicción.....	193
3.5.3.- La libertad de elección de foro en la impartición de justicia laboral.....	196
3.5.4.- La falta de legitimación, obstáculo jurídicamente insuperable.....	198
3.5.5.- La legitimación y su relación con la seguridad y certeza jurídicas.....	201

CAPITULO.- IV

LA RELACION PROCESAL DE LAS PARTES.

4.1.- De los incidentes en el Derecho Laboral Mexicano.....	204
4.2.- De los incidentes de previo y especial pronunciamiento.....	205
4.3.- De la naturaleza jurídica del incidente de previo y especial pronunciamiento.....	212
4.4.- Del Incidente de personalidad.....	215
4.5.- Del incidente de capacidad.....	219
4.6.- Cuando resolver la falta de legitimación en la causa y en el proceso....	224
4.6.1.- La falta de legitimación en la causa.....	224
4.6.2.- La falta de legitimación en el proceso.....	232
4.7.- De las complicaciones que representa resolver la legitimación durante el desarrollo del proceso laboral.....	237

CAPITULO.- V

LA NECESIDAD IMPERATIVA DE PRECISAR LA FUNCION DE LA LEGITIMACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

5.1.- De los efectos jurídicos de la excepción y de la defensa frente a la acción.....	253
---	-----

5.2.- De la legitimación activa y pasiva en el proceso.....	255
5.2.1.- De la falta de legitimación procesal activa.....	255
5.2.2.- De la falta de legitimación procesal pasiva.....	260
5.3.- De la legitimación individual y colectiva.....	271
5.4.- De la legitimación en la causa.....	274
5.5.- De los efectos jurídicos de la legitimación como incidente frente a la acción.....	278
5.6.- De los efectos jurídicos de la legitimación como excepción perentoria frente a la acción.....	282
5.7.- De la necesidad imperativa de precisar la función de la legitimación en el proceso laboral.....	286
Conclusiones.....	291
Bibliografía.....	295

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como finalidad demostrar la necesidad de regular de forma precisa y clara una figura procesal, que a pesar de la relación que guarda con figuras similares, hasta la fecha no se le ha dado el valor que tiene sobre el proceso del trabajo.

Asimismo demuestra la problemática de la Ley Federal del Trabajo, en su parte procesal, respecto a la legitimación y su debida apreciación, valoración y resolución oportuna, así como de las partes interesadas en el proceso laboral y de las autoridades para resolverla de forma adecuada, puesto que es menester precisar la funcionalidad de la misma, con el objeto de evitar procesos inútiles.

Señala la importancia de que la actual Ley Federal del Trabajo, requiere de serias adecuaciones, tanto en la parte sustantiva como en la adjetiva, sin embargo éstas deben ser en forma paulatina, y que el tema tratado, es solo una de tantas que se requieren, tan es así que durante el desarrollo del mismo se puede apreciar como es que a la figura de la legitimación tanto en la causa como en el proceso, no se le ha entendido adecuadamente, tan es así que se han encontrado serias deficiencias en su comprensión y por ende afectando los derechos de las partes interesadas.

Lo anterior es así, ya que a la legitimación no se le ha contemplado como algo diferente e independiente a instituciones análogas en el proceso laboral, incurriendo en errores irreparables, por lo que es menester regular la misma en forma específica dentro de la Ley Federal del Trabajo, señalando que es la legitimación, es decir, que se debe entender por ésta, precisar que una es de tipo perentorio y la otra dilatorio, que una debe ser estudiada al momento de dictar laudo, tal y como lo precisa la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, y la otra puede y debe ser regulada como un incidente de

previo y especial pronunciamiento, precisamente por tratarse de un presupuesto procesal, subsanable en un momento dado, que debe ser conocido y resuelto a través de las reglas de un incidente, a fin de que se encuentre al alcance de ambas partes, actor y demandado, tengan la posibilidad de hacerla valer en la vía incidental como activa o pasiva.

Lo anterior con la finalidad de unificar la idea, concepto e interpretación que de ella hacen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y sobre todo evitando juicios que no respetan la garantía de debido proceso, ello sin afectar o tratar de impedir el acceso a la administración de justicia, sin el afán de obstaculizar la justicia pronta y expedita, sin pretender proliferar incidentes de previo y especial pronunciamiento en la Ley, ya que es preferible determinar de antemano si ese juicio que se ha iniciado prosperará en virtud de ser las partes que deben estar en el mismo, y no incurrir en un proceso rápido que se verá afectado de nulidad en el fondo, al haberse pronunciado contra quién no se debe, o a favor de quien carece de presupuestos procesales que nulifican por sí mismos la existencia de una acción, y por ende del derecho sustantivo ejercido en ella.

Para una mejor comprensión de este trabajo, en los tres primeros capítulos que lo conforman, se trata de precisar el objeto de estudio a través de la génesis y conceptos fundamentales, la existencia implícita del concepto a través de las diversas legislaciones laborales y su regulación durante los primeros años del Derecho del Trabajo en México, y por último su relación con las partes, garantías y principios del Derecho.

Por lo que se refiere al cuarto capítulo, se hace una serie de observaciones que presenta la figura procesal tratada, con los sujetos que la poseen o no ante los órganos jurisdiccionales, de su problemática de comprensión, estudio, valoración y resolución, es decir, se trata de hacer

patente la necesidad de dejar en claro, cual es su importancia durante el desarrollo de un debido proceso laboral.

Y el quinto capítulo se enfoca a precisar la necesidad de su regulación expresa, no solo en forma general, sino específica y proponiendo los momentos y formas adecuadas para comprenderla, hacerla valer sin abusar de ella, determinar su importancia en el debido proceso, hacer patente su clasificación, cuando y como debe operar una y la otra, la adecuación de esta parte de la Ley Federal del Trabajo, denominada en uno de los proyectos de reforma en el artículo 689 de la citada Ley, como: "De la Capacidad, Personalidad y Legitimación", lo cual viene a reivindicar la importancia de su regulación expresa en y para bien de las partes que intervienen en un juicio, asegurar en cierta forma de antemano como en los juicios laborales burocráticos, que ante quien se demanda, o por quien se es demandado, existe cuando menos una relación jurídica o al menos eso se presume, y que el fondo de la controversia será el que decida si ésta última existe o no en los términos alegados, a fin de averiguar si existe o no el derecho ejercido en la acción, puesto que cualquiera puede ejercer una acción, pero averiguar si existe o no el derecho intentado con ella, será objeto de estudio del laudo.

Así que, sin que exista hasta ahora una forma definida de hacer valer la legitimación procesal, nuestra propuesta es que ésta sea a través de un incidente de previo y especial pronunciamiento, que igual al de personalidad sea resuelto de plano, lo cual no implica necesariamente la pérdida u obstaculización del derecho al acceso a la justicia, sino asegurar un debido proceso, puesto que la legitimación en el proceso es un presupuesto procesal, cuya figura era poco utilizada en años anteriores, pero que inclusive en la última reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980, se señalaron cuáles eran los incidentes que se debían tramitar como de previo y especial pronunciamiento, y que en ese entonces se hizo esa relación en el artículo 762 de la Ley Federal

del Trabajo, atendiendo a que eran los mas usuales, pero no por ello los únicos que como parte de los presupuestos procesales se pueden hacer valer.

Por lo que el objetivo de este trabajo, es reflexionar sobre las exigencias que requieren ser atendidas en el campo procesal laboral, y finalmente aportar algo a esta importante materia dentro del marco jurídico que impone la modernidad en nuestro México, a fin de evitar una serie de procesos infructuosos, procurando generar en el medio laboral una certeza y seguridad jurídica, y en consecuencia respetar el Estado de Derecho.

CAPITULO I

GENESIS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO Y CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

1.1.- Antecedentes generales del Derecho del Trabajo en México.

El origen del Derecho del Trabajo en México, se inicia en forma aparejada a lo que se le conoce como la Revolución Industrial, misma que llegó a México hasta el año de 1860, y que precisamente para no ir demasiado lejos en cuanto a su origen y evolución, se tomará en consideración la gestación del verdadero Derecho del Trabajo Mexicano, a partir de una serie de sucesos que hicieron necesario el reconocimiento y surgimiento de una nueva rama del Derecho, que regulará esas nuevas formas de convivencia social; si bien es cierto que el Derecho del Trabajo es de “creación reciente”, también es cierto que el trabajo como actividad y elemento forjador de la historia humana es tan viejo como la humanidad misma, por lo que es pertinente precisar los conceptos más usuales de esta rama del Derecho.

1.1.2.- El trabajo.

El origen etimológico de la palabra trabajo, se cree proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, que buscan satisfacer alguna necesidad de bien o servicio propio o para los suyos, también se considera el latín *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra, el Diccionario de la Real Academia Española considera al trabajo: “Como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”.¹

Por su parte el Diccionario Santillana del Español, nos menciona que por trabajo, en su concepto de actividad, se debe entender: “Actividad humana aplicada a la producción de riqueza, para la satisfacción de las necesidades del hombre”.²

Por su parte los maestros Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, en su diccionario de Derecho, consideran al trabajo como: “La actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado.”³

¹ Diccionario de la Real Academia Española. 2003.

² Diccionario Santillana del Español. Editorial Santillana S.A de C.V. 2001.

³ DE PINA RAFAEL y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, Vigésimo séptima Edición, Editorial Porrúa S.A México 1999.

Asimismo Néstor de Buen, nos menciona que por trabajo se debe entender: “Como la actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso, el trabajo supone una actividad humana, que tiende a la obtención de un provecho, por ende el trabajo tiende a la producción de la riqueza. En el estado actual de nuestra legislación sólo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que presta una persona a favor de otra, mediante el pago de un salario, por lo que estos conceptos de subordinación y remuneración son elementos fundamentales del Derecho del Trabajo, por lo que cabe decir que si el trabajo no es remunerado ni subordinado, no habrá relación regida por el Derecho Laboral”.⁴

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 20 nos menciona al respecto lo siguiente:

“ARTÍCULO 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

Siguiendo al maestro Rubén Delgado Moya, nos precisa que a consideración del autor Manuel Alonso Olea, en su obra Lecciones sobre el Contrato de Trabajo, cita que: “el contrato de trabajo es la institución central del Derecho del Trabajo; constituye a la vez la raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma; que el contrato de trabajo, en puridad, es una relación jurídica por virtud de la cual los frutos del trabajo pasan, “*ab initio*”, desde el momento mismo de su producción a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador. El contrato de trabajo es el título determinante de la ajenidad de los frutos del trabajo en régimen de trabajo libre. Por lo que puede y debe hablarse de que el trabajo en sí mismo es el objeto del contrato de trabajo. Sabido es que el vínculo laboral es un negocio jurídico bilateral, oneroso,

⁴ DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Conceptos Generales, Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A México 1991, pags. 13 y 14.

conmutativo y sinalagmático, en virtud de que los servicios los presta el trabajador a cambio de una remuneración o salario que constituye el objeto de la obligación del patrón”.

Para el autor Rubén Delgado Moya, el contrato de trabajo es: “un vínculo jurídico mediante el cual se estipulan derechos y obligaciones recíprocos entre quienes intervienen en su configuración, siendo, por tanto, esencialmente sinalagmático y además indispensablemente oneroso, esto es, retributivo.”⁵

Asimismo el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, nos precisa:

“ARTÍCULO 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

Sin embargo en la actualidad la jurisprudencia emitida al respecto señala con claridad en que momento se origina una verdadera relación de trabajo, la cual cita:

“RELACION OBRERO PATRONAL. ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN.

Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal si se prueba: a).- La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros; b).- El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y c).- La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón; no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista un vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio, de conformidad con el artículo 134, fracción III, del Código Obrero”.⁶

De lo anterior se colige que, para la existencia de una verdadera relación de trabajo, debe existir un servicio personal subordinado material o intelectual, o de ambos géneros, que dicho servicio sea directo de una persona a otra, además debe existir la subordinación jurídica, que

⁵ DELGADO MOYA, Rubén, Ley Federal del Trabajo Comentada, Op. Cit. Pág. 11.

⁶ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Número 52, abril de 1992, pág. 36.

implica que el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico, mental o de ambos géneros, del trabajador según la relación convenida; esto es, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando frente a un correlativo deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; esa relación de subordinación debe ser permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón o su representante.

Con la anotación anterior podemos abordar el tema de los antecedentes del Derecho del Trabajo en México.

Rubén Delgado Moya, en su obra “El Derecho Social del Presente”⁷ realiza un planteamiento interesante acerca del origen del Derecho del Trabajo en México, históricamente hablando tenemos: la época azteca, la colonia, el México independiente y la época actual, que apunta al conocimiento total de los derechos como ser humano, así tenemos entonces:

1.1.3.- La época Azteca.

En esa época existía la esclavitud, esclavos derivados de la guerra o bien como servidumbre destinados a un objetivo determinado, ya sea para ofrecerlos a los dioses, al rey o a los nobles, entre otras causas, por lo que las guerras originaban la esclavitud; de acuerdo con el autor López de Gomara, en su obra: “Historia de la Conquista de México”, señala que estaban el robo, guerras, deudas, traición y la ociosidad, como las principales causas que ameritaban la esclavitud, sin embargo la historia nos da claros indicios de que el Derecho del Trabajo aun cuando no estuviese concebido a manera de regulación de relaciones subordinadas a un patrón, si lo estaban subordinadas a un elemento de mando y cabe destacar que en distintas obras literarias se encuentran esbozos de esos hechos con matices “jurídico-laborales”, y que como curiosidades son de hacerse notar, tal es el caso del “procedimiento judicial” que le instauro Sancho Panza a Don Quijote por aumento salarial; por su parte el Dr. Miguel Borrell Navarro, explica que el origen del Derecho del Trabajo en México y su desarrollo se inicia en la época colonial.

Sin embargo es sabido que desde la época precolonial existían ya, en la cultura azteca una división de clases, encontrándose a la cabeza los nobles y después los *macehuales* o pueblo común, que se dedicaba a la realización de las labores cotidianas entre ellas servir a su rey,

⁷ DELGADO MOYA, Rubén, El Derecho Social del Presente. Editorial, Porrúa S.A, México 1977, p p. 33 a 36.

aunque de por medio llevara consigo la libertad o la vida misma, existen antecedentes concretos sobre materia de trabajo, aun cuando la historia del mismo Derecho del Trabajo no las reconozca, ya en el año de 1540, curiosamente se encuentra relatado en la obra de Bernal Díaz del Castillo, "Historia Verdadera de la Conquista de la Nueva España"⁸, un hecho que tiene matices de derechos laborales, y que a la letra dice hablando sobre Hernán Cortés, "...le tenían por escaso (insolvente) y le pusieron pleito un criado suyo que se decía Ulloa, hermano de otro que mataron, que no le pagaba su servicio...", con un poco de entendimiento se puede visualizar en la anterior narración ese antecedente español que llegó a la Nueva España, sin embargo no se aplicaban las mismas reglas o normas a todos por igual, ya que su Majestad autorizaba por mandato real que los religiosos primeramente volviesen al cristianismo a los indígenas, y posteriormente a las huestes españolas se les dotase de buenos repartimientos de tierras e "indios" para trabajarla, lo que trajo como consecuencia la desigualdad en la nueva sociedad que poco a poco se iba conformando, a través de indígenas, criollos, mulatos y europeos, así como la nueva clasificación de estrato social y que inclusive se pensaba de esta manera "...nuestras personas, éramos todos los demás hijosdalgo (hijos de alguien importante), aunque algunos no pueden ser de tan claros linajes, por que vista cosa es que en este mundo no nacen todos los hombres iguales, así en generosidad como en virtudes..."⁹, lo que pone muy en claro la ideología de la época y por ende la falta de aceptación de que todos los hombres deberían ser libres e iguales entre ellos; dentro de la sociedad azteca existía una verdadera división de actividades y clases sociales, cada individuo realizaba una serie de tareas, dependiendo de la clase social a la cual perteneciere.

En la época azteca gozaban de un régimen de gobierno sustentado en la participación ciudadana y su organización era más bien la de una Confederación de Tribus, dirigida por un jefe militar y un jefe político, por lo que los aztecas tenían tres poderes: el ejecutivo, el judicial y el religioso, los aztecas dividieron la ciudad de *Tenochtitlan* en *Calpullis* o barrios, con los cuales se constituyó la unidad étnica y jurídica más trascendental del pueblo. De ahí que el *Calpulli* era gobernado por un consejo de ancianos, en virtud de que a los hombres de mayor edad se les consideraba sabios y confiables para ejercer el gobierno. Este consejo asimismo tenía la facultad de designar a otros funcionarios importantes y en especial a la máxima autoridad denominado *Teachcauh*, quien se encargaba de dirigir administrativa, jurídica y religiosamente al propio *Calpulli*, además el consejo designaba al titular de otros puestos de menor importancia, tal es el caso del *tecuhitli* que era el jefe militar; los *tequitlatos* responsables de dirigir el trabajo comunal,

⁸ BERNAL DIAZ DEL CASTILLO, Historia Verdadera de la Conquista de la Nueva España. Editorial Porrúa, Decimonovena Edición, México 2000, pág. 559.

⁹ BERNAL DIAZ DEL CASTILLO, Historia Verdadera de la Conquista de la Nueva España, ob. cit., pág. 577.

los *calpizques* o recaudadores del tributo; los *topiles* encargados de la vigilancia policíaca, los *tlacuillos* que fungían como voceros o relatores de los hechos sucedidos en el *Calpulli*. La designación de tales funcionarios era por tiempo ilimitado, mientras cumplieren adecuadamente sus funciones, pero en cuanto fallaban o descuidaban sus tareas de inmediato procedían a sustituirlos.

En cada *Calpulli* o barrio, existía un tribunal o casa de justicia, donde se dirimían los problemas legales, y es de hacerse notar que la administración de justicia era gratuita, sin embargo a la llegada de los españoles, quienes tenían por inferiores a los indígenas, corrompieron todo el sistema de justicia de los aborígenes, situación que prevaleció a pesar de la expedición de las cédulas reales y bulas papales destinadas a su protección, condiciones que estuvieron vigentes hasta que después de la Revolución Francesa en 1789, con la caída y toma de la Bastilla y la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, las condiciones fueron cambiando, especialmente para quienes empezaban a tomar conciencia de sus derechos como persona, así fue como se iniciaron los brotes de rebelión contra el dueño de la encomienda, situación que se vino extendiendo al paso del tiempo y que inclusive algunos conquistadores decían: “les perdóné que me diesen ochenta hombres de servicio en las minas de *Ayoteco*, que están dentro en sus casas y nunca lo cumplen ni la mitad; y si un día vienen cincuenta indios, otro día no hay veinte, y otro día diez, y así siempre hacen grandes faltas, y si no disimulase y pasase con ellos, se despoblarían y no habría quien me sirviese en ninguna cosa”. Singularmente son hechos que la historia del origen del Derecho del Trabajo no contempla por ser aislados y poco trascendentes, sin embargo, desde nuestro punto de vista, esos hechos diarios son las verdaderas manifestaciones de la incipiente idiosincrasia mexicana, que constituyen los verdaderos forjadores de lo que hoy representa el movimiento obrero.

Para el maestro Néstor de Buen, en su obra denominada Derecho del Trabajo, Tomo I, nos precisa lo siguiente: “...a propósito de los aztecas, no cabe hablar de un Derecho laboral y ni siquiera de prácticas laborales específicas...Hablabamos de las Leyes de Indias. En rigor se trata de la primera legislación social dictada en el mundo, con características que nadie consideraría hoy en día como propias de un sistema de explotación sino, por el contrario, dignas de una solución avanzada. Lamentablemente la bondad de esas normas no correspondió a una realidad de aplicación... No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial, nos dice Lucio Mendieta y Núñez, en su obra: “El Derecho Precolonial”, México, 1937, p. 51, en realidad la escasa información que puede tenerse deriva más de meras suposiciones

que de datos ciertos. Sahagún, en su “Historia General de las Cosas de Nueva España” (cit. Por Mendieta, p. 52), hace referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos como son: oficial mecánico, oficial de pluma, platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc..., y agrega que los obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o arte que hubieran aprendido, después de aprobar el examen correspondiente. Parece—según afirma Herbert Spencer—en (Los Antiguos Mexicanos, México, 1896, p.9, cit. Por Mendieta, p. 52), que los artesanos y obreros, en general, formaban gremios o tenían un régimen semicorporativo... Puede ser un dato, claro que de muy relativa importancia, la referencia que hace Hernán Cortés, en su Segunda Carta de Relación, dirigida a Carlos V, respecto de lo que encuentra en Tenochtitlan, señala: “Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos oficios, esperando quien los alquile por sus jornales” (Cartas de Relación de la Conquista de México, Buenos Aires, 1945, p. 91). En realidad, como sostiene Mendieta y Núñez, nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patronos, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres (p. 52).”¹⁰

Al hablar de los *macehuales*, nos referimos precisamente a esa gente común, por lo que Leonardo Manrique, nos menciona en su obra: “La Civilización del México Antiguo”, lo siguiente: “...La base de la población estaba formada por la gente común, eran los *macehuales* quienes sostenían con su trabajo diario a los otros componentes de la sociedad, los más numerosos y cultivaban la tierra para su propio mantenimiento y en labores colectivas para sostener los templos, las guerras, los señores o para pagar el tributo...Los varones de cada casa estaban a cargo de su construcción y reparación, y se ocupaban igualmente, de proveer leña y de algunas tareas artesanales, destinadas al uso doméstico; en la proximidad de los lagos pescaban y atrapaban aves acuáticas, y donde era accesible cazaban o entrampaban animales cuya carne, pieles, pluma o pelo se empleaban en el hogar. Las mujeres mantenían aseada la casa y se encargaban de hacer y asear la ropa; preparaban la comida, atendían a los niños muy pequeños, cuidaban el huerto familiar de especias, condimentos y remedios y, al igual que los varones, estaban a cargo de artesanías para uso propio, como alfarería simple...Había especialistas en determinadas actividades como la caza, la pesca y la recolección de algunas materias que ellos

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A, Octava Edición, México 1991, págs. 281, 282 y 283.

mismos expedían en los mercados para así obtener lo que complementaba su subsistencia y forma de vida...Es seguro que había aldeas y ciudades donde los practicantes de tal o cual artesanía eran mayoría y la excelencia de su trabajo, ampliamente reconocida por propios y extraños...”¹¹

1.1.4.- La época Colonial.

El 13 de agosto de 1521, fecha de la caída de *Tenochtitlan*, se inicia propiamente la época colonial, y poco tiempo después, se crea el Virreinato de la Nueva España, a la que se le aplicaron también las Leyes de Indias, mismas cuyo objeto era proteger a los indígenas de los maltratos ocasionados por los europeos y criollos de la época, y que en forma curiosa durante los primeros años respetaron, pero a medida que se vieron fortalecidos ante los naturales, inicio la cruel explotación de los mismos, dejando “a salvo a los únicos que tenían por amigos y nobles, los *tlaxcaltecas*” pero una vez que llegaron las nuevas generaciones de europeos y criollos, la gesta de los indígenas se olvidó e inicio también el trato bestial contra los mismos sin respetar castas, posiciones e ideologías, corrompiendo y destruyendo los pocos vestigios del mundo indígena, y aunque las Leyes de Indias iban encaminadas a proteger al indígena de los antiguos imperios de México y del Perú, encargadas por pensamiento de la Reina Isabel la Católica, pero que no fueron más que una serie de concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos, a los que se les fijaba unilateralmente el pago cuando les iba bien, por que a otros ni eso, solo derecho a comida, techo y protección del señor de la encomienda, conquista que se extendió por todo lo que llegó a conformar el territorio mexicano desde Cozumel hasta la Alta California, en donde iban realizando apercibimientos a los naturales, mismos que se llevaban a cabo mediante un acto jurídico que consistía en notificar a la persona requerida las consecuencias que se seguirían de determinadas actitudes u omisiones suyas. Así como el requerimiento, mismo que fue pieza clave para la legitimación de la acción conquistadora castellana, el cual era un documento jurídico, leído por un notario, en el cual se requería al enemigo para que aceptase la soberanía de Castilla y adoptase la fe de Cristo. Aunque su origen se remonta a la conquista de Canarias (1503), no se institucionalizó sino hasta 1513, siendo Pedrarias Dávila el primer conquistador que lo empleó en el Nuevo Mundo.

¹¹ MANRIQUE Leonardo, La Civilización del México Antiguo, Feria Internacional del Libro, Frankfurt 1992, México 1992, Dirección General de Publicaciones del CNCA.

J. Jesús Castorena, en su obra denominada: “Manual de Derecho Obrero”,¹² nos dice sobre el trabajo en la Colonia lo siguiente: “El trabajo en la Colonia se encontraba dividido en dos grupos, el de la ciudad y el de los indígenas, el trabajo de la ciudad se ejecutó por regla general bajo el sistema del corporativismo” y precisa lo siguiente: “Los únicos que podían establecer escuelas para enseñar, eran los españoles; se prohibió la práctica de este oficio a los indígenas”. Así fue como los primeros Virreyes entre ellos el primer Virrey Don Antonio de Mendoza, inicio una larga búsqueda de nuevos territorios para conquistar y aprovechar, financiando las jornadas de sus capitanes, llegando inclusive a Oceanía, Sur de América, y Asia, siempre bajo la misma tesitura el aprovechamiento de los naturales sin respeto a sus civilizaciones, cultura, ideología, religión etc...

Por su parte y al hablar de las Leyes de Indias, Néstor de Buen L., nos refiere: “La importancia del estudio de la Legislación de Indias no requiere de mayores justificaciones. Como ha sostenido Alfonso Teja Zabre, solamente hasta la consumación de la Reforma pudo darse por derribada la estructura económica y jurídica del feudalismo arraigado en nuestro país (prólogo a Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios, de Genaro V. Vázquez, México, 1940, p.1). Por ello es tan importante conocer esta legislación social que es modelo con vigencia actual, para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado. En la obra que acabamos de mencionar, el entonces procurador general de la República, licenciado Genaro V. Vázquez, a manera de resumen de lo más importante de la Legislación de Indias, subraya las siguientes disposiciones fundamentales:

a).- La idea de la reducción de las horas de trabajo.

b).- La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

c).- Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. Recuerda Vázquez, a propósito de ello, que el Emperador Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, una ley que figura como la Ley XVII en el Título I de la Recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. A su vez Felipe II ordena, en diciembre 23 de

¹² CASTORENA J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Editorial: Porrúa, 4ª Edición, pp. 39 y 40.

1583 (Ley XII, Título VI, Libro III) que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales (p. 18).

d).- El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encuentra Vázquez en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios. En lo conducente, dice la Real Cédula que les den (a los indios) y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni por que la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlos por más tiempo del referido, por ninguna vía (pp. 18-19).

e).- La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. Destaca Vázquez que Felipe II, el 8 de julio de 1576 (Ley X, Título VII, Libro VI de la Recopilación) ordenó que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna y sin engaño o fraude. Con fecha 22 de septiembre de 1593, el propio Felipe II ordena que se pague a los indios *chasquis* (mensajeros) y correos, en mano propia y sin dilación (Ley XXI, Título XVI, Libro III). También con respecto a la puntualidad en el pago se puede citar la Ley IX, Título XV, Libro XI, dictada por Felipe III el 20 de abril de 1608, que ordena que se pague con puntualidad a los indios en las minas los sábados en la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encuentra establecida en la Ley de 26 de mayo de 1609 de Felipe III (Ley VII, del Título XIII, Libro VI) que declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o yerba (sic) del Paraguay, incurriendo, además, el español que así lo hiciere, en multa, por ser la voluntad real que la satisfacción sea en dinero (p. 19).

f).- La tendencia a fijar el salario. Cita Vázquez la disposición dictada en enero de 1576, por el Virrey Enríquez, de que se paguen 30 cacaos al día como salario a los indios *macehuales*; la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey, para que se cubran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas (medida) de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio Conde de Monterrey, dictada en 1603, que establece el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en real y

medio por día o un real y comida suficiente y bastante, carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole (p. 20).

g).- La protección a la mujer encinta, visible en las leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512 a que citó la Corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios. Allí mismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo (p. 21).

h).- La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, del Título VII del Libro VI expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos. El propio Carlos V ordena el 12 de septiembre de 1533, que no pasará de dos arrobas (peso de 23 kgs.) la carga que transportaban los indios, y que se tomará en consideración la calidad del camino y otras circunstancias (pp. 21-22).

i).- El principio procesal de verdad sabida que operaba a favor de los indios principio *in dubio pro operario*, por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, de 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V.

j).- El principio de las casas higiénicas está previsto en el Capítulo V de la Real Cédula dictada por el Virrey Antonio Bonilla, en marzo de 1790 que, aunque se refiere a los esclavos, resulta un antecedente importante. Dice así: “Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distinta para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando más dos en un cuarto, destinarán otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos...”

k).- Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que, aparecen consagrados en el bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las haciendas, dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785. En lo conducente dice: “Los amos están en obligación de mantener a los gañanes en el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellas o por la edad se inhabilitaren; y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les

concederán días suficientes para el descanso, y se los apuntarán como si hubiesen trabajado (pp. 358-359).”¹³

Por otro lado Salomón González Blanco en su obra denominada: “Apuntes de Derecho del Trabajo”,¹⁴ nos dice: “Que las ordenanzas encauzaron y orientaron las actividades del trabajo, logrando cierta depuración en cuanto al dominio de los oficios, que redundó desde luego en beneficio de la producción; es decir, la protección de los naturales considerados como “trabajadores”, por parte de la corona, se tradujo en una mejoría para una mayor producción, lo que trajo consigo, cierta tranquilidad y orden general, dando oportunidad a que se desarrollase la producción y que el ejercicio de los diversos oficios que imperaban en la época, se realizare en una forma inteligente.”

En consecuencia en la época colonial, se trabajo bajo un sistema de corporativismo, parecido al de la época feudal de Europa, por su parte el Barón de Humboldt, al describir los obrajes en la Nueva España, nos da una imagen patética de su funcionamiento al citar: “Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos como galeotes (condenados a remar en las galeras) que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel: las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, y no se permite a los trabajadores salir a casa; los que son casados sólo los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen la menor falta contra el orden establecido en la manufactura”.¹⁵

Lo anterior demuestra que la realidad no encontraba similitud con las disposiciones dictadas para la Nueva España, y que las Leyes de Indias perdieron su continuidad en cuanto a resolver los problemas tan complejos de la realidad, y lo que pudo ser un modelo se convirtió, con el paso del tiempo, en sólo una reliquia histórica.

1.1.5.- La época del México independiente.

Los años pasaron, y la incertidumbre, el estancamiento, el poco provecho de lo que se hacía en la Nueva España, la fuerza laboral y la riqueza desaprovechadas, así como la pobreza,

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. Págs. 284, 285 y 286.

¹⁴ GONZALEZ BLANCO, Salomón, Apuntes del Derecho del Trabajo, México 1955.

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. P. 287.

fueron mermando el vínculo y cualquier lazo de solidaridad con España y su Rey, fueron siendo diezmados por estas y muchas otras desgracias y desavenencias, lo que en pocas palabras se tradujo en la búsqueda de una identidad propia introducida por los pensadores de la época, que a resultas de la Revolución Francesa, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, la Ley *Chapellier* de 1791, la Independencia de los Estados Unidos de América, la Constitución Política de los Estados Unidos de América, la introducción de ideas frescas sobre la soberanía, etc..., obligaron a forjar una nueva sociedad que consciente de su posición, inició el movimiento de su independencia de la Corona Española aunado a que en los años de entre 1810 a 1821, España se encontraba ocupada tratando de defenderse de Francia y el movimiento encabezado por Napoleón, asimismo no se daba abasto para controlar el de por sí ya anárquico continente americano controlando los focos de insurrección gestados por toda América Latina, sin ser la excepción México, que ya para el año de 1810 se había iniciado dicho movimiento en el centro del país, y prueba de ello es precisamente lo asentado por José María Morelos y Pavón, en su obra denominada: “Los Sentimientos de la Nación Mexicana”, ante el Congreso de *Anáhuac*, en la ciudad de *Chilpancingo* en 1813, quién expresó: “Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”.

Sin embargo por lo que concierne al Derecho del Trabajo, aún no se gestaba ya que las antiguas Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias se continuaron aplicando durante la primera mitad del siglo XIX, por lo que en el año de 1821 cuando se consolida la Independencia de México, es cuando la sociedad emergente inicia el mayor movimiento de conciencia social, para dar como resultado que en el año de 1857 se promulgará la primera Constitución de México, en donde se encuentran los artículos cuarto, quinto y noveno, y de su lectura obtenemos al parecer del Dr. Mario de la Cueva, los siguientes principios que en materia laboral nos interesan¹⁶: “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”, lo anterior es derivado precisamente de todos esos años de opresión en contra de los “de abajo”, socialmente hablando, hasta que se obtuvo la libertad de asociación, sin embargo todo ese buen andar del posible nacimiento del Derecho del Trabajo, se aletargó por hechos casi inesperados, ya que en el Congreso Constituyente de 1857 aún no cabía la idea, ni posibilidad de una nueva rama del Derecho, el Derecho del Trabajo, por su parte Ignacio Ramírez, miembro del Constituyente de

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 2ª Edición, México 1974, p. 41.

1857, hablo de recibir un salario justo, y a participar en los beneficios de la producción (utilidades), a favor de los trabajadores, más las cosas no estaban listas todavía para recibir esa nueva rama del Derecho incipiente, y resulta que Ignacio L. Vallarta, leyó un discurso el 8 de agosto de 1856, ante dicho Congreso, que preparaba la creación de esa Constitución, en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos de los trabajadores, concluyó diciendo: "...en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley...". (Siguiendo las teorías económicas del dejar hacer y dejar pasar). Lo que en palabras del Maestro Rubén Delgado Moya, cita: "...se asesinó en ese momento al Derecho del Trabajo, que se veía ya venir desde el año de 1820, con la Revolución Industrial y el maquinismo, por lo que se inició la llamada Revolución Industrial que afectó inclusive a México, afectación que llegó hasta el año de 1860, fecha en la cual se considera se inició el verdadero maquinismo en México, fue entonces cuando apareció en la sociedad una nueva clase, el proletariado; y su polo opuesto, los inversionistas extranjeros atraídos por la fábula de la riqueza, especialmente ingleses, franceses y españoles, quienes se fueron estableciendo en el interior y en las periferias de las grandes ciudades, tal es el caso de la Ciudad de México, en donde en forma conjunta con lo que hoy conocemos como el Estado de México, se construyeron grandes fábricas y empresas de diversas industrias, entre ellas, hemos de destacar la textil, las cuencas lecheras, la minera, entre otras tantas... que a consideración de la importancia de la mismas, éstas han sido parte de la conformación actual del contorno de la industria en México, especialmente en lo que es el Estado de México, al forjar las grandes ciudades que hoy conocemos.

Respecto al maquinismo implantado en México, nos cita el autor Bernardo García Díaz, lo siguiente: "...Los trabajadores que venían del campo seguramente tuvieron mayores dificultades, por el cambio tan profundo en las condiciones de trabajo, pues ya no laboraban siguiendo los hábitos del movimiento estacional, de la naturaleza. En la fábrica trabajaban en lo mismo a lo largo del año sin interrupciones; si las tareas del campo les habían permitido ejercitar libremente los músculos, en la fábrica sus actividades resultaban rutinarias y parciales, si antes desempeñaban sus actividades productivas al aire libre, sufriendo o gozando de la naturaleza, en el local fabril estaban inmersos en una atmósfera viciada y eran víctimas del ruido ensordecedor de las máquinas. Para el artesano, el cambio no era menos brusco; no sólo perdía su independencia bajo el destino colectivo y forzado de los obreros, sino también su condición de artesano

dominador de instrumentos de trabajo, se modificaba sustancialmente con la aparición de la maquinaria y del empresario capitalista...”¹⁷.

Así que durante los primeros años del México Independiente, es decir de 1821 a 1856, la condición de los trabajadores era ignorada, solo algunas pequeñas alusiones respecto a sus derechos, como lo señala el maestro Néstor de Buen, al citar lo siguiente: “...En el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 se menciona en el artículo 12 que... todos los habitantes de él (del imperio mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo..., y en el Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, de 18 de diciembre de 1822, no menciona nada respecto a posibles derechos vinculados al trabajo. La Constitución de 4 de octubre de 1824, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales. La Constitución Centralista y Conservadora de 29 de diciembre de 1836, fue, por supuesto omisa, en atribuir cualquier derecho laboral... Sólo aparecería esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para una Nueva Constitución.”¹⁸

Por lo que entre los años de 1821 y 1856 no existe suficiente información respecto a la condición de los trabajadores en los primeros años de independencia de México, lo anterior es citado por el autor Guadalupe Rivera Marín, en su obra denominada: “El Movimiento Obrero en México”, citando lo siguiente al respecto: “...hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios—sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora—lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos...”

19

Por lo que para el 17 de febrero del año 1856, se reunió en la Ciudad de México el Congreso Constituyente, para el efecto de formular un proyecto de Constitución, dando origen a la Constitución de 1857, en la cual no se consagró ningún derecho social, en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia y sentido social. De entre ellos destacan dos, el primero de ellos pronunciado por el diputado por Jalisco Ignacio Ramírez, el 7 de julio del

¹⁷ GARCIA DÍAZ, Bernardo, Un Pueblo Fabril del Porfiriato: Santa Rosa, Veracruz, Fondo de Cultura Económica, México 1981, pp. 43 y 44.

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. P. 289.

¹⁹ RIVERA MARÍN, Guadalupe, El Movimiento Obrero en México, México 1961, p. 252.

mismo año, y el segundo pronunciado por el diputado también por Jalisco Ignacio Vallarta, el 8 de agosto, el primero se refirió en forma general al proyecto, para señalar sus graves omisiones; el segundo hizo mención del artículo 17, relativo a la libertad de trabajo, para oponerse a su texto, dando como resultado una declaración a favor de los obreros.

Y en el caso específico de México, siendo Presidente de la República Benito Juárez, el 13 de diciembre de 1870 se promulga el primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, y el día 1 de abril de 1872, entra en vigor el Código Penal, poco más de tres meses antes de la muerte del Presidente, el 18 de julio de 1872.

El maestro Néstor de Buen, nos cita en su obra lo siguiente: "...En el Código Civil, ni en el Código Penal, se encuentra disposición alguna favorable a un cambio social...El Código Civil de 1870 sólo contiene respecto de lo que hoy llamaríamos relaciones laborales, dos capítulos, el primero y el segundo del Título Décimo Tercero del Libro III. Se refiere al servicio doméstico el capítulo I y al servicio por jornal, el capítulo II. Sería excesivamente detallado transcribir o aun resumir esas disposiciones, que están contenidas en los artículos del 2551 al 2576, por lo que se refiere al servicio doméstico y del 2577 al 2587, por lo que hace a las que regulan el servicio por jornal. Baste señalar que acusan un proteccionismo total a favor del patrón ("persona a quien se presta el servicio", dice el Código), dejando a su arbitrio la terminación del contrato, sin responsabilidad alguna. En la "Exposición de Motivos" del Código, que fue redactado por una comisión integrada por Mariano Yáñez, José María Lafragua, Isidro Montiel y Rafael Dondé, se hacen aclaraciones que resultan paradójicas, por no decir que risibles. "Los jornaleros han estado por mucho tiempo reducidos entre nosotros a la condición de parias (persona que es considerada inferior o despreciable y a la que se le discrimina) y sujetos al capricho y arbitrariedad de los que los emplean. La ley 1ª, Título XXVI, Libro 7º Nov. Rec., establece el tiempo que deben trabajar: esto es, desde la salida hasta la puesta del sol. La comisión no creyó conveniente conservar este precepto, y sí dejar a la voluntad de las partes el modo y tiempo del servicio... Muchas veces el jornalero es recibido, por decirlo así, a prueba, sin determinar tiempo ni obra; y en tal caso es justo, como establece el artículo 2586, que pueda despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que lo empleó, sin que por esto pueda exigirse indemnización; lo que deberá entenderse sin perjuicio del pago de los jornales justamente vencidos".²⁰

²⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. pp. 295 y 296.

Ya para los años de 1860 a 1900, el México Independiente se vio inmerso en una serie de conflictos “obrero patronales”, que posteriormente se tratarán con mayor énfasis, sin embargo desde este momento es menester precisar que esos primeros conflictos “obrero patronales” se derivan por la situación económica por la que atraviesa el país, y a decir del autor García Cantú Gastón, en su obra denominada: “El Socialismo en México, Siglo XIX”, nos cita lo siguiente: “...existían 99 fábricas textiles, cuyo capital, en edificios y maquinaria, se valuaba en nueve millones de pesos, con 9,214 telares y 258,458 husos. De éstas, 21 se localizaban entre Puebla y Veracruz, 10 en Jalisco y 8 en el Distrito Federal...los primeros conflictos se dieron el 14 de julio de 1868 que afectó a los trabajadores de las fábricas de “La Hormiga”, “La Magdalena”, “La Fama”, “San Fernando” de Tlalpan, “La Colmena” y “Barrón” del Distrito Federal (aquí hemos de hacer una precisión respecto a la ubicación de las fábricas denominadas: “La Colmena” y “Barrón” puesto que de buena fuente se sabe que estas se ubican en el Estado de México y no en el Distrito Federal, de las cuales se hablará con más detalle posteriormente), que eran aproximadamente 900 trabajadores. Los industriales con el objeto de presionar para lograr una rebaja en los sueldos, decretaron un paro...”²¹

Por lo que la aparición del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma, se inicia precisamente por el desorden, hasta que desemboca en el movimiento armado de 1910, aún cuando desde la segunda mitad del siglo XIX se iniciaron las ideas revolucionarias, trayendo como consecuencia de ello el intento de implementar las primeras medidas jurídicas netamente dirigidas a proteger el trabajo, tomando en cuenta para el nuevo ordenamiento de las relaciones laborales, la desigualdad real de las partes, con abstracción por consiguiente, y con deliberada negación, de un orden civil individualista en que el derecho de igualdad reconocido a los sujetos del contrato era un derecho puramente abstracto, es decir, dejando atrás la idea de la supremacía de la voluntad de las partes, y de tratar igual a los desiguales.

En consecuencia el trabajo como motivo de una relación jurídica, adquiere dos acepciones posibles y diferentes: el trabajo independiente por un lado, no sometido a una regulación laboral que empieza a mostrarse como específica; y el trabajo subordinado, objeto de esa nueva legislación, creador de una serie de conflictos y pugnas por el bienestar de una nueva clase social, que irá delineando sus propios principios con arreglo a lo que es la misma motivación de su existencia en cuanto categoría de una nueva rama del Derecho, siendo hoy día el trabajo subordinado el objeto central del Derecho del Trabajo.

²¹ GARCIA CANTU, Gastón, El Socialismo en México, Siglo XIX, México 1969, p. 18.

1.1.6.- La actualidad.

Fue necesario dejar transcurrir un siglo de vida política independiente para que en México y en el tiempo que vivimos, apareciera el Derecho del Trabajo, tan es así que entre sus impulsores primarios tenemos el pensamiento del maestro Justo Sierra, que se contiene en un artículo que publicó el 25 de mayo del año 1879, artículo llamado “La Libertad”, en donde siguiendo el pensamiento sociológico de Spencer, expresa que: “Un pueblo es más libre a medida que adquieren mayor desarrollo sus elementos industriales, en la eterna contraposición con los elementos militares”, y que “el trabajo, en que el mundo antiguo veía una señal de esclavitud, es al contrario el único medio de llegar a la libertad”.

En el año de 1872, cabe destacar el surgimiento del Círculo de Obreros como la primera gran agrupación que demandaba el establecimiento de normas protectoras para el trabajo. Y aunque no debe pasarse por alto que tanto la Constitución del año 1857, como el Código Civil de 1870, y en las disposiciones imperiales que se refirieron al trabajo, contribuyeron poco a poco a desvincular al trabajo como actividad, de la idea de arrendamiento de esfuerzos y, a otorgarle ciertas reservas como las de no prestarlo sin retribución alguna o sin consentimiento, derivado de esa inconformidad surgieron los siguientes hechos, antecedentes inmediatos de nuestra actualidad.

1.1.7.- Las huelgas de Cananea y Río Blanco.

La huelga de Cananea, en el Estado de Sonora, ocurrida entre el 31 de mayo al 3 de junio de 1906, representa uno de los pilares de gestación de nuestro actual Derecho del Trabajo, a consideración del maestro Néstor de Buen Lozano, nos precisa lo siguiente: “El movimiento de Cananea, al que se le ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana. En primer término se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos. En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, en este caso de influencia flores-magonista, y a cargo de gentes preparadas para la lucha social, como Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón, respectivamente Presidente, Vicepresidente y Secretario de la “Unión Liberal Humanidad”, fundada el 16 de enero de 1906, de orientación liberal, y de Lázaro Gutiérrez de Lara, Presidente del Club Liberal de Cananea.

En tercer término, con toda precisión se reclamó, probablemente por primera vez en México, la jornada de ocho horas y, lo que es más importante y ha caracterizado, fundamentalmente, a la huelga de Cananea, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y una mayor proporción en número de trabajadores, respecto a los extranjeros.

La huelga de Cananea ha constituido un hermoso ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa.”

La huelga de Río Blanco en Orizaba, Estado de Veracruz, ocurrida el 7 de enero de 1907, simboliza un segundo pilar de la gestación de un verdadero Derecho del Trabajo, los hechos de Río Blanco, dejaron un saldo elevado de muertos y heridos, y a consideración del maestro Néstor de Buen Lozano, nos cita: “...Los sucesos de Río Blanco no constituyeron, en si, una huelga que fundara sus peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo –después del paro patronal--, por rechazo al arbitraje presidencial de Porfirio Díaz, aunado a un acto de violencia en contra del almacén de raya – y no en contra de la empresa—cuya condición particular se confirma al ser repetido en otras dos poblaciones. Así como en Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de la igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas de raya.”²²

Es por lo que se considera a las huelgas de Cananea en Sonora y, Río Blanco en Veracruz, en los años de 1906 y 1907 respectivamente, el inicio de la revolución laboral, movimientos que al paso del tiempo lograrían su cometido; consumir las viejas prácticas de explotación en el trabajo.

1.1.8.- La revolución mexicana y el efecto social.

El movimiento armado en contra del Porfiriato se inicia, en forma definitiva, a partir del Plan de San Luís Potosí, de 5 de octubre de 1910 mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas. En el Plan de San Luís no se advierte otra intención que la de desplazar al régimen porfirista pero sin que se precise una tendencia social determinada.

²² DE BUEN L. Néstor. Ob. Cit. pp. 307 a 311.

Sin embargo poco después de que Francisco I. Madero lograra su cometido, el general Victoriano Huerta lo usurpa del poder, acción auspiciada por el embajador norteamericano Henry Lane Wilson y consecuentemente, por el Presidente Taft, lo cual se inicia con los asesinatos del entonces Presidente de México Francisco I. Madero y, su vicepresidente José María Pino Suárez, en los muros de la Penitenciaría de Lecumberri, el 22 de febrero de 1913, para continuar con la del Senador Belisario Domínguez, la detención de la mayor parte de los diputados y la disolución de ambas Cámaras, lo cual no podía traducirse tampoco, en reformas sociales.

Curiosamente durante el gobierno de Huerta, en el año de 1913, se conmemora por primera vez en México, el 1º de mayo, a través de una manifestación obrera, ceremonia auspiciada por la ya entonces denominada “Casa del Obrero Mundial”, debido a la muerte de los mártires de Chicago, claro que no tardó el usurpador en clausurar la “Casa del Obrero Mundial”, el 27 de mayo de 1914, y en aprehender a varios de sus dirigentes.

Sin embargo los hechos no favorecerían a Victoriano Huerta, y respecto al punto citaremos lo siguiente: “En 1914, los gobiernos de México y Estados Unidos presididos por Victoriano Huerta y Woodrow Wilson respectivamente, el presidente norteamericano Wilson había tomado con reservas el ascenso al poder del gobierno de México por parte de Victoriano Huerta después de que este destituyó a Madero y se auto proclamó presidente el 19 de febrero de 1913, por lo que apenas con tres días en el poder, Huerta manda fusilar a Francisco I. Madero y a José María Pino Suárez. Así que los anteriores hechos aunado a la gran influencia y los intereses que ejercían sobre Huerta los europeos, especialmente los petroleros ingleses y las arbitrarias maneras para conservar el poder como el asesinato de Francisco I. Madero, la disolución del Congreso, elecciones fraudulentas y su turbio desempeño, provocaron el rechazo de Wilson quien buscaba un pretexto para tener una participación más directa en los asuntos mexicanos e intervenir hasta donde fuera posible para cambiar el curso de los acontecimientos.

Así que el 9 de abril de 1914 en una lancha del acorazado norteamericano Dolphin anclado en aguas de Tampico, desembarcaron armados en el puerto en una zona sujeta a control militar, varios infantes de marina mismos que fueron aprehendidos y desarmados por el Teniente Coronel Ramón H. Hinojosa, miembro de las fuerzas federales en esta ciudad quien los detuvo en una prisión siendo liberados poco tiempo después. El Presidente Wilson, quien buscaba un pretexto para intervenir y enviar tropas a territorio mexicano, consideró el arresto como un insulto al honor norteamericano, exigiendo se otorgará una satisfacción a los Estados Unidos por la supuesta

ofensa a que habían sido sujetos los marinos norteamericanos. Por ello reclamó que fuera izada la bandera de su país en uno de los cuarteles, o en los cañoneros mexicanos anclados en el Pánuco, y se hiciera un saludo de veinte cañonazos a la bandera yanqui dándose al presidente Huerta un plazo de cuarenta y ocho horas para que se cumpliera tal demanda.

Victoriano Huerta aceptó la petición siempre y cuando fuera saludada nuestra enseña patria de igual forma por el acorazado norteamericano y se firmara un protocolo del acto, a lo que se negó el presidente Wilson ya que esto podía tomarse como un reconocimiento al gobierno del presidente Huerta.

Al vencerse el plazo establecido y ante el incumplimiento de las demandas norteamericanas, sin mediar declaración de guerra, el presidente Wilson ordenó que la escuadra estadounidense del Golfo de México, al mando del Almirante Fletcher, se apoderara del puerto de Veracruz para impedir que el buque alemán Yipiranga descargara un lote de armas y municiones destinado al ejército federal bombardeando el puerto de Veracruz para luego ser ocupada la plaza por la infantería norteamericana. Esto se llevó a efecto el 21 de abril de 1914 tomando por sorpresa a la población veracruzana quien junto a los cadetes de la Escuela Naval resistió la invasión rindiéndose después de varias horas de combate.

El incidente ocurrido en Tampico fue el pretexto que buscaba la administración del presidente Wilson para intervenir y enviar tropas a territorio mexicano apoyando con ello al movimiento constitucionalista y las fuerzas mexicanas oponentes a Huerta.”²³

Por su parte Venustiano Carranza, continuaba organizándose para enfrentar tanto a Huerta como a Wilson, por lo que en realidad respecto al tema de los derechos de los trabajadores, en ningún momento pretendía establecer cambios sociales, ya que en dos discursos pronunciados por él mismo, uno en la Ciudad de Matamoros Tamaulipas, el 29 de noviembre de 1915, y el otro en San Luís Potosí, S. L. P., el 26 de diciembre del mismo año, se abstuvo de pronunciarse respecto a esas cuestiones, es decir, no hablo de reformas sociales, ni de derechos laborales.

Por lo que en junio de 1914, Huerta reconoce su derrota después del triunfo constitucionalista en Zacatecas el 24 de ese mes y renuncia a la presidencia saliendo al exilio. A la

²³ Revista Semestral Así es Tampico, Año 4, número 7, Tampico. Tam. Noviembre de 2002, Publi—ideas 2000, pág. 12.

renuncia efectiva de Huerta, Wilson aceptó el retiro de las tropas de México ya que había logrado su propósito. En noviembre de 1914 las tropas norteamericanas evacuaron Veracruz.²⁴

1.1.9.- Las primeras leyes del trabajo.

Así que las primeras leyes, los primeros reglamentos de trabajo, expedidos por algunos gobernadores antes de la promulgación de la Constitución Política de 1917, fueron esbozo de la aparición de un nuevo Derecho que como una proclama revolucionaria habría de modelar otra sociedad. Hemos de destacar entre algunos grandes pensadores sociales a los siguientes, así como sus logros en la materia, tal es el caso de José Vicente Villada, quién en el año de 1904, tocó las puertas para que se abriera la protección a los trabajadores en casos de riesgos, y la legislatura del Estado de México, dictó la ley que obligaba a los patrones a proporcionar atención médica y a pagar el salario por tres meses a las víctimas de un accidente de trabajo. Por otro lado Bernardo Reyes, en Nuevo León, durante el año de 1906 legisló sobre el mismo tema. Don Manuel M. Diéguez, luchador de Cananea, quién una vez realizado como gobernador de Jalisco, lanzó un decreto reglamentando la jornada de trabajo, y el descanso semanal. En San Antonio de las Alazanas, Coahuila, nació Don Manuel Aguirre Berlanga, quien fuera gobernador de Jalisco y reglamentara la jornada máxima, el salario, los riesgos profesionales, y creara las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por otro lado Cándido de Aguilar, avanzó un poco más e hizo nacer la primera ley de asociaciones profesionales, además de ocuparse de la jornada, el descanso semanal, los riesgos de trabajo, la inspección, y obligar a los patrones a establecer escuelas primarias.

Para el año de 1915, Salvador Alvarado expidió las cinco leyes hermanas: agraria, hacienda, catastro, municipio y trabajo, y dispuso la reglamentación también de la jornada, el salario, el descanso, los riesgos, el trabajo de menores y mujeres, las Juntas, los sindicatos, los contratos colectivos y las huelgas; en suma, las bases para el artículo 123 Constitucional, asimismo Rafael Zubarán Capmany, el secretario de Gobernación de Venustiano Carranza, proyectó el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo de trabajo, y Espinosa Míreles, entonces gobernador de Coahuila (en el año de 1916), creó tal vez el primer antecedente de una autoridad responsable exclusivamente de los asuntos laborales: la sección de trabajo dentro de los órganos de su gobierno.

²⁴ Revista Semestral Así es Tampico, Año 4, número 7, Tampico. Tam. Noviembre de 2002, Publi—ideas 2000, pág. 12.

Todas las legislaciones, todos los intentos y proyectos para regular equitativamente la relación de trabajo, culminarían con la aparición en el texto constitucional de los derechos obreros, el 5 de febrero del año de 1917.

Por su parte el maestro Alberto Trueba Urbina, ha escrito lo que sigue: “El Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, don Venustiano Carranza, instaló el gobierno de la revolución en el Puerto de Veracruz, expidiendo el famoso decreto de reforma al Plan de Guadalupe de 12 de diciembre del año de 1914, con el que se inicia la etapa legislativa de carácter social de la revolución...” y agrega lo siguiente: “En Yucatán, el 11 de septiembre de 1914, Eleuterio Ávila, gobernador y comandante militar, decretó la liberación del jornalero indígena, y creó una sección de inmigración y trabajo, para prevenir y solucionar las diferencias que surgieran en las relaciones entre el capital y el trabajo...”.²⁵ Salvador de Alvarado, quién expidió la Ley de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, y la Ley del Trabajo, de 14 de mayo y 11 de diciembre de 1915, respectivamente, las cuales crearon por primera vez en el país tribunales del trabajo de típica estructura social, con amplias facultades procesales que rompieron la tradición civilista, humanizando la justicia y proscribiendo el estilo curialesco...”. Manuel M. Diéguez, en Jalisco, el 2 de septiembre de 1914 establece el descanso dominical y la jornada de nueve horas. Posteriormente, Manuel Aguirre Berlanga expide los decretos de 7 de octubre de 1914 sobre jornal mínimo y protección al salario, así como prescripción de deudas de trabajadores del campo e inembargabilidad del salario, y después por decreto del 28 de diciembre de 1915, con características de ley del trabajo, crea las Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales, para resolver las cuestiones entre propietarios y obreros... En Veracruz, Cándido Aguilar, por decreto de 26 de agosto de 1914, establece las Juntas de Administración Civil, en sustitución de las autoridades políticas del antiguo régimen, para conocer y dirimir las quejas entre patronos y obreros, pero aún sin fisonomía de tribunales laborales.

Ahora bien de todos es sabido que una vez que el Congreso Constituyente de 1917, determinó señalar en el artículo 123 Constitucional, que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberían expedir leyes sobre el trabajo, a fin de regular las relaciones entre patronos y obreros, en virtud de que la historia había dado la lección de que no en todos los estados se procuraba proteger a los trabajadores sino que inclusive en algunos casos se violaban hasta los más mínimos derechos, por ello fue necesario elevar a rango constitucional dichas garantías sociales, para que con base en esas mínimas garantías los Estados fijaran y regularan

²⁵ DELGADO MOYA, Rubén, El Derecho Social del Presente, Editorial, Porrúa, S.A., México 1977. pp. 316-317.

dichas relaciones, entonces situaciones como las que nos narra Jhon Kenet Turner, en su obra: "México Bárbaro", y que como reportero cita con tanta frialdad, respecto al trato que se les daba a los obreros del Estado de Yucatán, esta y otras cuestiones que obligarían al Estado Mexicano a cambiar su política y orden jurídico regulador de las relaciones obreras, fue como entonces en cada estado comenzaron a aparecer leyes y ordenamientos jurídicos relativos al trabajo, y que de entre los más importantes cita el Dr. Rubén Delgado Moya, los siguientes:

- 1.- Código del Trabajo del Estado de Yucatán, del 16 de diciembre del año 1918.
- 2.- Ley del Trabajo del Estado de Nayarit, del 25 de octubre del año 1918.
- 3.- Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, del 14 de octubre del año 1918.
- 4.- Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora, del 12 de abril del año 1919.
- 5.- Ley del Municipio Libre del Estado de Guerrero, que encarga a los Ayuntamientos la vigilancia y aplicación del artículo 123 constitucional, del 8 de diciembre del año 1919.
- 6.- Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila, del 22 de julio del año 1920.
- 7.- Ley del Trabajo y de la Previsión Social del Estado de Sinaloa, del 15 de julio del año 1920.
- 8.- Ley del Trabajo del Estado de Michoacán, del 1 de septiembre del año 1921.
- 9.- Código del Trabajo del Estado de Puebla, del 14 de noviembre del año 1921.
- 10.- Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, del 5 de julio del año 1922.
- 11.- Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango, del 24 de octubre del año 1922.
- 12.- Ley del Trabajo del Estado de Guerrero, del 18 de diciembre del año 1922.
- 13.- Ley del Trabajo Agrícola del Estado de Guanajuato, del 13 de marzo del año 1923.
- 14.- Ley del Trabajo del Estado de Jalisco, del 3 de agosto del año 1923.
- 15.- Ley del Trabajo del Estado de Campeche, del 29 de noviembre del año 1924.
- 16.- Ley del Trabajo Minero del Estado de Guanajuato, del 1 de septiembre del año 1924.
- 17.- Ley del Trabajo del Estado de Colima, del 21 de noviembre del año 1925.
- 18.- Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, del 15 de diciembre del año 1925.
- 19.- Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca, del 21 de marzo del año 1926.
- 20.- Ley del Trabajo del Estado de Tabasco, del 18 de octubre del año 1926.
- 21.- Ley Reglamentaria del artículo 123 y párrafo primero del artículo 4 constitucional del Estado de Chiapas, del 5 de marzo del año 1927.
- 22.- Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Zacatecas, del 1 de junio del año 1927.

23.- Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes, del 6 de marzo del año 1928.

Sin embargo México no escapó a lo inevitable, siendo expoliada la clase laborante del país, durante tantos años por el capital del deshumanizado empresario, mismo que en todo tiempo y lugar encontró el incondicional apoyo del Estado para así perpetrar sus abusos, de ahí que surgiera el movimiento de la revolución laboral, en virtud de que inclusive los grandes pensadores sabían que se necesitaba un cambio radical, tanto en lo social, económico y político, para cambiar el estado de las cosas, y a este respecto nos señala Luís Cabrera, en su obra denominada: "Obras Políticas", pág. 239 y pág. 275, lo siguiente: "Las revoluciones, son las revoluciones, es decir, estados patológicos y críticos de las sociedades y constituyen situaciones anormales; las revoluciones son sacudimientos políticos que una clase social inferior efectúa para librarse de la presión de otra clase privilegiada. Su modo de efectuarse es un brusco y rápido sacudimiento de la autoridad y del poder de las clases privilegiadas, y tienen por objeto directo y principal la destrucción de una fuerza social y la creación de otra nueva fuerza surgida de las clases revolucionarias."

A raíz de todo lo anterior es como nace el Derecho Social, el Derecho del Trabajo, con la creación de las primeras leyes, códigos estatales del trabajo, citados anteriormente, acarreado una serie de descontentos y malestar social, en donde el Estado buscó darle una mayor uniformidad a los derechos del trabajador mismos que después de la revolución se sentaron las bases para consolidar el contenido del artículo 123 Constitucional, novedoso en su época, surgiendo así la primera Ley Federal del Trabajo de 1931.

1.2.- Conceptos fundamentales.

1.2.1.- Derecho.

Derecho: Conjunto de leyes y reglas que rigen las relaciones entre los hombres y a las que se encuentran sometidos todos los ciudadanos.²⁶

Derecho: Es el conjunto de normas que regulan la conducta externa de los hombres y para cuyo cumplimiento se puede emplear la fuerza del Estado. El Derecho (objetivo), tiene como

²⁶ Diccionario Santillana del Español, Editado por: Santillana S.A México, 1993. Pág. 199.

función resolver los conflictos entre los humanos, de manera que éstos no recurran a la violencia, puesto que si lo hicieran, se provocaría una situación anárquica de todos contra todos, con lo cual se debilitaría la sociedad y quizá desapareciera.²⁷

Derecho: Es el conjunto de normas jurídicas obligatorias, cuya inobservancia conllevan a imponer una sanción; tales normas tienden a regular la conducta externa de los hombres a fin de consolidar y desarrollar el orden en sociedad.²⁸

Derecho: Es el conjunto de normas humanas, es decir, como normas elaboradas por los hombres ante una situación histórica, apoyados e impuestos por el poder público; normas con las cuales se aspira a realizar valores. El derecho es obra humana y un producto de la cultura, por consiguiente, brota de hechos especiales de la realidad humana.²⁹

1.2.2.- El Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo: “Es el conjunto de normas que integran las relaciones entre trabajadores y patrones, su creación se funda en la necesidad de proteger y elevar el nivel de vida de los trabajadores en espera de una existencia más justa.”³⁰

Derecho del Trabajo: “Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”³¹

Derecho del Trabajo: Es el conjunto de principios y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

a).- Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales, ínter sindicales e ínter patronales.

b).- Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.

²⁷ SOLIS LUNA, Benito, El Hombre y el Derecho, Séptima Edición, 1973, Editorial: Herrero S.A , pp. 14-15.

²⁸ LOPEZ BETANCOURT, Eduardo, Manual de Derecho Positivo Mexicano, Editorial Libros y Arte, S.A de C.V., México 1989. Pág. 47.

²⁹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Trillas S.A de C.V., México 1989, pág. 17.

³⁰ LOPEZ BETANCOURT, Eduardo, Manual de Derecho Positivo Mexicano, Ob. cit. pág. 44.

³¹ DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Octava Edición, Editorial Porrúa S.A México 1991, pág. 131.

c).- Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad, cumplimiento de objetivos y finalidades.

Esta rama del Derecho, se compone no sólo de leyes, sino también de normas y disposiciones que nacen de la libre voluntad de los sujetos de la relación de trabajo y de las propias autoridades laborales, las que también generan derechos y obligaciones en el ámbito laboral.³²

Para entender primeramente el Derecho Procesal del Trabajo, debemos precisar que se entiende por proceso, siendo lo siguiente:

1.2.3.- El Proceso.

Proceso: nos dice el maestro Eduardo J. Couture, que “es el medio idóneo para dirimir imparcialmente, por actos de juicio de la autoridad, un conflicto de intereses con relevancia jurídica”.

El Proceso para el maestro De Buen Lozano Néstor, es un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas.

Para Francesco Carnelutti, el proceso es un conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandamientos jurídicos.

Para Piero Calamandrei, es la serie de las actividades que se deben llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional.

El maestro José Becerra Bautista, señala que el proceso tiene como fin normal la obtención de una sentencia que, en forma vinculativa, resuelva entre las partes una controversia sobre derechos substantivos.

Para el autor Jaime Guasp, el proceso no es más que un instrumento de satisfacción de pretensiones.

³² BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sista S.A de C.V, Tercera Edición, Septiembre de 1992, pág. 3.

Así obtenemos que el proceso es una forma heterocompositiva de solucionar los conflictos de intereses, mediante la intervención de un tercero, sea este el Estado a través de un juzgador, quién siendo ajeno a la controversia e investido de facultades para emitir una resolución obligatoria para las partes quienes deberán de acatarla aún en contra de su voluntad mediante la coacción.³³

1.2.4.- El Derecho Procesal del Trabajo.

Derecho Procesal del Trabajo: “Es la disciplina que estudia el conjunto de normas que regulan el proceso por medio del cual se solucionan los conflictos derivados de los contratos, nombramientos o relaciones de trabajo.”³⁴

Tenemos entonces que las relaciones de trabajo pueden derivar tanto de un contrato de trabajo, como de un nombramiento e incluso de cualquier otra denominación que se le dé, o de la simple prestación del mismo, si en esta concurren los elementos necesarios para configurar una verdadera relación de trabajo.

El maestro Stafforini, por su parte nos menciona que el **Derecho Procesal del Trabajo**, es el derecho al ejercicio de la jurisdicción, para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas, y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción. Mas la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de principio social, ya que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos. Y en tal virtud, el derecho procesal del trabajo realiza la función más excelsa del Estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social.³⁵

De lo anterior nos parece acertada la idea de que el Derecho Procesal del Trabajo, sea la herramienta con la cual obtendremos la realización de la justicia social, y al respecto nos informa el maestro Francisco Ross Gamez, que el Derecho Procesal Laboral es: “...la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales, entre obreros o entre patrones.”

³³ OVALLE FAVELA, José, Teoría General del Proceso, Editorial Harla, SA de CV., México 1991, pág. 26.

³⁴ OVALLE FAVELA, José, Ídem. Pág. 61.

³⁵ OVALLE FAVELA, José, Ídem, pág. 19.

1.2.5.- El trabajador.

Para el maestro Trueba Urbina, todo el mundo es trabajador. Para Mario De la Cueva, trabajador es quien “pertenezca a la clase trabajadora”.³⁶

Señalando entonces que el trabajador es, la persona que realiza una actividad a cambio de un salario. Y que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo del año 1931 en su artículo 3, señalaba que: “trabajador es, toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.”³⁷

Y en la actual Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 8 define al trabajador con más técnica jurídica, señalando: “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”³⁸

De lo que se destaca que el trabajador siempre tiene que ser una persona física; quién prestara un trabajo personal y subordinado, siendo la subordinación el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido, dicha facultad de mando tiene dos limitantes, una debe referirse al trabajo estipulado y dos, debe ser ejercido durante la jornada de trabajo, como quiera que sea el servicio siempre debe ser prestado de manera personal.

1.2.6.- El patrón.

En el otro extremo de la relación laboral tenemos al patrón, y que el maestro español Manuel Alonso García, nos dice: es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado, por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

El maestro Sánchez Alvarado nos dice, que el patrón es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.³⁹

³⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Editorial Porrúa S.A, Octava Edición, pág. 465.

³⁷ Ley Federal del Trabajo de 1931, artículo 3.

³⁸ Ley Federal del Trabajo de 1970, artículo 8.

³⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Editorial Porrúa S.A , Octava Edición, México 1991. Pp. 479 y 480.

Por su parte nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 10, nos menciona que, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

La jurisprudencia por su parte nos indica los elementos intrínsecos de una relación de trabajo, siendo estos los siguientes:

“RELACION OBRERO PATRONAL. ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN.

Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal si se prueba: **a).**- La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros; **b).**- El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y **c).**- La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón; no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista un vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quién realiza el servicio, de conformidad con el artículo 134 fracción III, del Código Obrero.

Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.-
Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Número 52, abril de 1992, pág. 36.”

Elementos que acreditan la relación de trabajo y que inclusive recoge la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 3 al definir que se entiende por trabajador:

“ARTICULO 3.- Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.”

En donde se puede apreciar que tanto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 3, y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, que consideran al trabajador como la persona física que presta un servicio personal, subordinado, sea este físico, intelectual o de ambos géneros, por su parte el maestro Néstor de Buen Lozano, precisa que aun cuando el trabajo sea predominantemente físico o intelectual, siempre estará acompañado en mayor o menor medida uno del otro, es decir, no existen los trabajos meramente físicos o intelectuales.

Por lo que de acuerdo con los criterios emitidos al respecto se debe tomar en consideración la esencia misma del trabajador, esto es, que entre éste último y el patrón la relación laboral es más compleja, en donde la teoría de la relación jurídica del trabajo, es el hecho objetivo de los elementos que la constituyen siendo estos totalmente acontractualistas, es decir, que no se especifican dentro del contenido mínimo de un contrato de trabajo, por que son la esencia misma de la relación laboral, sin los cuales no se puede concebir una verdadera relación de trabajo; por lo que siempre se debe tomar en cuenta para que exista la relación de trabajo los siguientes elementos:

a).- Que se preste un servicio personal y subordinado;

b).- Que dicho servicio sea directo de una persona física a otra física o jurídico colectiva;

c).- Que exista una subordinación jurídica, que implica que el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico, mental o de ambos géneros, del trabajador según la relación convenida, disponibilidad que se debe sujetar a la materia del trabajo contratado, horario y condiciones físicas o mentales aptas para el trabajador;

d).- Que derivado de lo anterior implica por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quién presta el servicio;

e).- Esa relación de subordinación debe ser permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón o de su representante.

1.2.7.- El intermediario.

Es considerado, como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.⁴⁰

La actual Ley Federal del Trabajo, define al intermediario en su artículo 12, de la siguiente forma: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón."

Precisando en su artículo 13, lo siguiente: "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores."⁴¹

Por lo que una vez entendidos los personajes principales de una relación de trabajo, nos abocaremos a estudiar los elementos intrínsecos para que estos puedan ejercer sus derechos o cumplir sus obligaciones dentro de esa relación.

1.3.- De la Capacidad, Personalidad, Personería, Legitimación e Interés Jurídico.

Con la finalidad de hacer comprensible el tema a tratar más adelante, desde este momento es menester precisar que se entiende por capacidad, personalidad, personería, legitimación e interés jurídico, lo que nos orilla a realizar las siguientes consideraciones:

Fue Von Bülow, quien introdujo la noción de los presupuestos procesales, que junto a su teoría de la relación procesal, figuran entre las bases del Derecho Procesal. Señala que la ciencia procesal hasta entonces sólo se había ocupado de un aspecto del proceso, que era el procedimiento, pero no se había ocupado de los requisitos del proceso, a los cuales debe dar respuesta el procesalista, y estos requisitos son las condiciones para que se pueda constituir la relación jurídica procesal. Estas condiciones son los presupuestos procesales, los requisitos que condicionan el desarrollo del proceso, sin los cuales no puede tener viabilidad la relación jurídica procesal.

⁴⁰ DE PINA, Rafael, Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, Vigésimo séptima Edición, Editorial Porrúa S. A, México 1999. pág. 328.

⁴¹ Ley Federal del Trabajo, Editorial Sista S. A de C. V, México 1998. pág. 3.

Los presupuestos procesales, por consiguiente son los requisitos que condicionan el nacimiento y viabilidad del proceso, como las condiciones de admisibilidad de la demanda y las condiciones previas para la instauración de la relación jurídica procesal, tenemos entre otros presupuestos procesales la competencia del tribunal juzgador, la capacidad procesal de las partes, la representación legal, que atañe a la personalidad y la personería de las partes en el juicio, la litispendencia, etc..., e inclusive un presupuesto que no esta precisado en la Ley, y que tiene fundamental importancia, la legitimación, al que trataremos más adelante; bien veamos algunos de los conceptos inherentes y necesarios para que se de una relación jurídico procesal:

1.3.1.- La capacidad.

Capacidad: De acuerdo con el maestro Ignacio Burgoa Orihuela, en su obra El Juicio de Amparo, señala que: “Según el Derecho Civil, existen dos especies de capacidad; la de goce y la de ejercicio, la de goce corresponde al atributo de ser persona jurídica, es decir, poder ser sujeto de derechos y obligaciones; la segunda, la de ejercicio, es la facultad que tiene el sujeto para desempeñar por sí mismo los derechos de que es titular.” Agrega el maestro que: “En el ámbito procesal, la capacidad consiste en la facultad para comparecer en juicio por sí mismo, esto es, por su propio derecho, o en representación de otro.”⁴²

La Capacidad, para el autor Galindo Garfias Ignacio, es: “...Se entiende por capacidad, tanto la aptitud de una persona para adquirir derechos y asumir obligaciones, como la posibilidad de que dicha persona pueda ejercitar esos derechos y cumplir sus obligaciones por sí mismo. La capacidad comprende dos aspectos: **a).**- la capacidad de goce, que es la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, y **b).**- la capacidad de ejercicio, que es la aptitud para hacer valer aquellos y cumplir éstas, por sí mismo.”⁴³

En virtud de lo anterior es de considerarse que la capacidad de goce al poseerla toda persona física, esto le da la posibilidad de participar en la vida jurídica, debiendo de ser considerado por el Derecho, por lo que la capacidad siempre ira unida a la personalidad, es decir,

⁴² CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Esfinge, S.A de C.V, 3ª Edición, México 2001, pág. 91.

⁴³ GALINDO GARFIAS, Ignacio, Derecho Civil, Primer Curso, Parte General. Personas. Familia. 17ª Edición, Editorial Porrúa S. A, México 1998. pág. 406.

que la capacidad de goce corresponde a toda persona y es parte integrante de la personalidad de dicha persona.

Por otro lado hemos de destacar que la calidad de ser parte en un proceso, se adquiere en principio por el solo hecho de ser persona física o moral, las que intervienen en el mismo y sobre las cuales gravitan las consecuencias de todos los aspectos del proceso, desde el inicio hasta el final, y que de conformidad con el autor Armando Porras y López, quien manifiesta al respecto que: “Parte, es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexa o accesoria para la actuación de la Ley”, consideración que incluye a los terceros con interés jurídico, a quienes debe de considerárseles como verdaderas partes dentro de la relación procesal.

Por su parte el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, señala lo siguiente:

“ARTICULO 689.- 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.”

Por nuestra parte consideramos pertinente incluir y precisar como parte de un proceso jurisdiccional, a las personas que únicamente opongan defensas en juicio, ya que ello no desvirtúa en lo absoluto la calidad de ser parte, aún cuando la defensa no tenga el mismo efecto jurídico como la excepción sobre la acción.

En materia laboral, son partes por excelencia el trabajador y el patrón, y la capacidad se entiende como la aptitud legal para ejercitar por ellos mismos o a través de otro en su nombre, los derechos que le son propios ante los tribunales, por ello la capacidad procesal o para obrar en juicio, en nombre propio o en representación de otro, puede definirse como la facultad de intervenir activamente en el proceso, es decir, sólo podrán comparecer en juicio los que estén en pleno goce y ejercicio de sus derechos.⁴⁴

La Capacidad, para el maestro Miguel Bermúdez Cisneros, esta se entiende como la aptitud que tiene una persona para ser sujeto o parte, por sí o por representante, en las relaciones

⁴⁴ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas S.A de C.V., México Junio 2002, pág. 39.

jurídicas, ya como titular de derechos o facultades, ya cual obligado a una prestación o al cumplimiento de un deber.⁴⁵

La Capacidad, de acuerdo al maestro procesalista Ugo Rocco, esta se divide en capacidad de derecho y capacidad de obrar. La capacidad de derecho es la capacidad de ser sujeto de derechos y de obligaciones jurídicas. La capacidad de obrar es la capacidad de adquirir y ejercer por sí mismo derechos o asumir obligaciones jurídicas.⁴⁶

La primera (capacidad de derecho), presupone simplemente las condiciones naturales de existencia. La segunda (capacidad de obrar), presupone la capacidad de entender y de querer.

1.3.2.- La personalidad.

En primer lugar hemos de precisar que se entiende por persona, a fin de comprender de una forma concreta el concepto de personalidad.

Para el maestro Ignacio Galindo Garfias, el concepto de persona es el siguiente: "...en su aceptación común, denota al ser humano, es decir, tiene igual connotación que la palabra "hombre", que significa individuo de la especie humana de cualquier edad o sexo".⁴⁷

La persona como hombre en toda su plenitud, considerado como un ser dotado de voluntad y al mismo tiempo como destinatario de las disposiciones legislativas.

Asimismo a la persona se le distingue de la cosa, en tanto que la persona puede ser sujeto, pero no objeto, de una relación jurídica, sin embargo el objeto de la ciencia jurídica no es el hombre, sino la persona.

Personalidad, para Galindo Garfias Ignacio, el concepto de personalidad se entiende de la siguiente manera: "La personalidad es una manifestación, una proyección del ser en el mundo objetivo"⁴⁸

⁴⁵ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, S.A México 1978. Pág. 42.

⁴⁶ UGO, Rocco, Derecho Procesal Civil, Volumen I, Editorial Jurídica Universitaria, Mayo 2001, págs. 303 y 304.

⁴⁷ GALINDO GARFIAS, Ignacio, Derecho Civil, Primer Curso, Parte General. Personas. Familia. 17ª Edición, Editorial Porrúa S. A, México 1998. pág. 301.

La personalidad significa que el sujeto puede actuar en el campo del Derecho. Diríamos que es la proyección del ser humano en el ámbito de lo jurídico, una proyección del ser en el mundo del deber ser, que es una mera posibilidad abstracta, para actuar como sujeto activo o pasivo, en el mundo del Derecho, diferenciándose la personalidad, de la capacidad que acabamos de tratar, en lo siguiente, que la capacidad alude a situaciones jurídicas concretas, como lo son hechos y actos jurídicos de trascendencia jurídica, tales como: celebrar contratos de cualquier índole, convenios, etc..., de tal modo que sin desconocer la personalidad, una persona puede carecer de la capacidad para adquirir un bien determinado o realizar cualquier acto jurídico que implique necesariamente la capacidad de ejercicio.

Por su parte la personalidad es, única, indivisa y abstracta, y la capacidad de goce es múltiple, diversificada y concreta.

La Personalidad, es la cualidad a través de la cual, las personas físicas y las personas morales, jurídicas o colectivas, pueden actuar en el tráfico jurídico, sea comprando, vendiendo, tomando en arrendamiento bienes, etc., como sujetos de las relaciones jurídicas concretas y determinadas.

Personalidad, para los maestros Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, señalan que se entiende por tal; y consideran que es la idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones. También se entiende como la capacidad para estar en juicio.⁴⁹

La Personalidad, es la capacidad de un sujeto para ser parte en un proceso o intervenir como tercero, con el pleno goce de ambas capacidades de goce y ejercicio, que implican el conjunto de elementos que permiten constatar las facultades de alguien para representar a otro, generalmente a una persona moral.

1.3.3.- El principio y fin de la personalidad.

Para Galindo Garfias Ignacio, "...la personalidad por lo que se refiere a las personas físicas, se inicia con el nacimiento y termina con la muerte. "⁵⁰

⁴⁸ GALINDO GARFIAS, Ignacio, Op. Cit. Pág. 306.

⁴⁹ DE PINA, Rafael, Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, 27ª Edición, Editorial Porrúa S .A, México 1999. pág. 405.

⁵⁰ GALINDO GARFIAS, Ignacio, Op. Cit. Pág. 311.

Al respecto nuestro Código Civil, señala en su artículo 22 lo siguiente:

“ARTICULO 22.- La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente código.”

Y a su vez nos precisa el artículo 337 del citado Código lo siguiente:

“ARTICULO 337.- Para los efectos legales, sólo se reputa nacido el feto que, desprendido enteramente del seno materno, vive veinticuatro horas o es presentado vivo al Registro Civil. Faltando alguna de estas circunstancias, nunca ni nadie podrá entablar demanda sobre la paternidad.”

Lo anterior es así debido a que la viabilidad de una persona es requisito *sine quanon* para los efectos jurídicos del ámbito del mundo del Derecho, y considerar a dicho feto como una persona con personalidad propia, esto es así si atendemos a lo que nos precisa el maestro Galindo Garfias al citar: “...Es necesario fijar el sentido del artículo 22 del Código Civil, que puede ser interpretada como si la personalidad se adquiriera antes del nacimiento de la persona. Sin embargo el concebido aún forma parte de la persona de la madre; por lo que no es todavía una persona y por ende carece de personalidad. Sin embargo, con vista a la protección del ser humano, y puesto que la gestación es un anuncio del alumbramiento, el Derecho objetivo no puede desatender que ciertas medidas cautelares o precautorias de carácter conservatorio de los derechos que puede adquirir el ser concebido, deben ser adoptadas para que si llega a nacer, si adquiere vida propia, si llega a vivir por sí mismo, ya separado de la madre, pueda adquirir definitivamente ciertos derechos.”⁵¹

La Personalidad de la persona física, se extingue con la muerte, de acuerdo con la posición que guarda nuestro Código Civil para el Distrito Federal, el Derecho Mexicano actualmente no reconoce ninguna otra causa extintiva de la personalidad, distinta de la muerte.

⁵¹ GALINDO GARFIAS, Ignacio, Op. Cit. Pág. 311.

Por lo que tenemos hasta nuestros días la siguiente frase: “El infante concebido se tiene por nacido, siempre que sea en su beneficio”, así pues, aunque la personalidad jurídica principia con el nacimiento y se extingue con la muerte, en beneficio del infante se le considera en algunas ocasiones como vivo, retrotrayendo su capacidad jurídica al tiempo de su concepción.

1.3.4.- Los atributos de la persona.

De acuerdo con el maestro Galindo Garfias, nos menciona que: “...la persona lleva implícitas ciertas cualidades que le son propias, por su misma naturaleza; es decir, la persona denota necesariamente dichas cualidades que se denominan atributos. De ahí que una persona al poseer personalidad, es por que esta se compone de ciertos atributos: a).- el nombre; b).- el domicilio; y c).- el estado civil y político. Algunos autores consideran que el patrimonio es también atributo de personalidad.

En materia procesal la personalidad se concibe como la capacidad en la causa para accionar en ella, o sea, es la facultad procesal de una persona para comparecer a juicio por encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos, (artículos 689, 691 y 692 de la Ley Federal del Trabajo), de suerte que habrá falta de personalidad cuando la parte --a la que se le imputa—no se encuentra en pleno ejercicio de sus derechos para actuar por sí en el proceso, y habrá falta de personería cuando esta sea delegada mediante cualquier acto propio para ello, pero carente de alguna formalidad o deficiencia en el mismo, por lo cual se le negará reconocimiento de ella en nombre de otra persona física o moral.

1.3.5.- La personería.

La Personería, es la aptitud o idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones dentro de un proceso jurisdiccional sea por su propio derecho (originaria) o por interpósita persona (representante) o derivada.

No se debe de confundir el concepto de personalidad con el de personería, ya que normalmente estos dos conceptos llegan a ser utilizados en forma indistinta en la práctica, en virtud de que el legislador así se pronuncio respecto a la personería como si se tratase de la personalidad, al intentar definir cuestiones de aptitud propia o facultad derivada de representación de las personas.

Para los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, la personalidad o personería mejor dicho, es la capacidad de un sujeto para ser parte en un proceso o intervenir como tercero, con el pleno goce de ambas capacidades de goce y ejercicio. Si los directamente afectados no pueden comparecer a juicio, se requiere que alguien lo haga en su nombre, señalando que quién asume esta responsabilidad constituye parte formal en el proceso, y no le afectará en lo absoluto el resultado, no obstante que realiza todos los actos jurídicos que correspondan al interesado, y en estos casos se distingue la parte material (actor-demandado-tercero), de la parte formal (representante, apoderado y mandatario), cuando no coinciden en el mismo individuo ambas figuras.

La personalidad (personería) se debe de entender en todo caso según el maestro Burgoa, como la aptitud que entraña la cualidad reconocida por el juzgador de actuar eficazmente en un procedimiento, independientemente del resultado de su actuación, esto es, la calidad de ser parte en el juicio (sea material o formal), la cual puede existir originariamente (por propio derecho), o de un modo derivado (apoderado o representante), en el primer caso comprende al sujeto que por sí mismo desempeña su capacidad de ejercicio al comparecer en juicio esté o no legitimado activa o pasivamente; y en el segundo, la persona que la ostenta no actúa por su propio derecho, sino como representante legal o convencional de cualquiera de las partes procesales, independientemente de la legitimación activa o pasiva de éstas.

Sin embargo es de hacerse notar desde este momento que las cuestiones relativas a la personalidad de las partes o de sus representantes, se estudian de manera oficiosa al tratarse de un presupuesto procesal, y que de conformidad con la jurisprudencia emitida al respecto estas se deben impugnar por regla general ante un Juez de Distrito, por la vía de amparo indirecto, sin embargo existen excepciones a la regla, tal y como lo señala la jurisprudencia que lleva por voz: "PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL. POR REGLA GENERAL, DEBE RECLAMARSE EN AMPARO INDIRECTO, EXCEPTO CUANDO LA JUNTA, DENTRO DEL JUICIO, DESCONOZCA O RECHACE LA DE QUIEN COMPARECE POR EL ACTOR, O CUANDO, EN EL LAUDO, HAGA PRONUNCIAMIENTO ESPECIFICO SOBRE LA CUESTION, CASOS EN LOS CUALES PROCEDE EL AMPARO DIRECTO".- tema que posteriormente trataremos con más detalle.

Personalidad de acuerdo con el Diccionario Jurídico Mexicano, elaborado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, y editado por

Porrúa S A, nos señala que: “el vocablo personalidad se utiliza para indicar el conjunto de elementos que permiten constatar las facultades de alguien para representar a otro, generalmente a una persona moral. Así cuando se habla de acreditar la personalidad de un representante, se hace referencia a los elementos constitutivos de esa representación. De esa forma, cuando el representante de otro ejerce su representación, en juicio o fuera de él, surge la necesidad de examinar los documentos, hechos o circunstancias en virtud de las cuales se ostenta como representante, como persona legitimada para realizar el acto de referencia en una esfera jurídica distinta a la propia.”⁵²

De ahí que si un juez, la otra parte de un contrato o el Notario Público, que actúa y da fe de los actos celebrados ante él, y en el caso de aquellos en que intervienen personas a nombre de otro, se deben examinar los elementos de la personalidad del representante, verbigracia el artículo 104 de la Ley del Notariado para el Distrito Federal, señala lo siguiente:

“ARTICULO 104.- El Notario hará constar la identidad de los otorgantes por cualquiera de los medios siguientes:

I.- Por la certificación que haga de que los conoce personalmente en términos del artículo 102, Fracción XX, inciso a), de esta Ley. Para ello bastará que el Notario los reconozca en el momento de hacer la escritura y sepa su nombre y apellidos, sin necesidad de saber de ellos cualquier otra circunstancia general;

II.- Por certificación de identidad con referencia en términos del artículo citado, con base a algún documento oficial con fotografía, en el que aparezca el nombre y apellidos de la persona de quien se trate o el documento de identidad que llegaren a autorizar las autoridades competentes;

III.- Mediante la declaración de dos testigos idóneos, mayores de edad, a su vez identificados por el Notario conforme a alguna de las fracciones anteriores, quien deberá expresarlo así en la escritura. Los testigos en cuanto tales están obligados a asegurar la identidad y capacidad de los otorgantes...

⁵² Diccionario Jurídico Mexicano, editado por Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, Porrúa S.A, México 2000.

En todo caso, el Notario hará constar en la escritura el medio por el que identificó a los otorgantes...”

De lo anterior se colige que la personalidad como parte de los presupuestos procesales para que tenga efectividad y trascendencia jurídica el ejercicio de una acción, debe ser estudiada inclusive de oficio por parte de las Juntas o Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, aseveración que tiene sustento en la tesis de jurisprudencia 18/93, emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se identifica por la voz: “PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS JUNTAS PUEDEN VALIDAMENTE EXAMINARLA DE OFICIO”.- Lo que obliga a los órganos jurisdiccionales a revisar de oficio la procedibilidad de la acción en cuanto a requisitos de forma y no de fondo, ya que el ejercicio de una acción válida en cuanto a formalidades, no implica necesariamente la existencia del derecho subjetivo, es decir, que cualquiera puede ejercer una acción y existir o no el derecho que se pretende con la misma, pero debe evitar el desgaste de todo el aparato jurisdiccional desde el inicio, ya que de lo contrario traería aparejado una excesiva carga de trabajo inútil, por que en el fondo todas esas acciones no prosperan.

En concreto la personería estriba en la facultad conferida para actuar en juicio en representación de otra persona, pudiendo ser esa representación tanto legal como voluntaria, surtiéndose la falta de personería; por tanto, ante la ausencia de las facultades conferidas a la persona a quien se le atribuye, o ante la insuficiencia de las mismas o por la ineficacia de la documentación presentada para acreditarla.

1.3.6.- La legitimación.

Legitimación, de acuerdo con el Diccionario de Derecho de los maestros Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, esta se entiende como la situación jurídica en que se encuentra un sujeto y en virtud de la cual puede manifestar válidamente su voluntad respecto a una determinada relación de derecho, afectándola en algún modo.

Asimismo la consideran como la posibilidad legal en que se encuentra una persona para ser sujeto procesal, en relación con un caso concreto, como demandante, como demandado o como tercerista.”⁵³

⁵³ DE PINA, Rafael, Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, 27ª Edición, Editorial Porrúa S.A México 1999. pág. 353.

Las normas relativas a la legitimación están destinadas a establecer que sujetos pueden pretender una decisión por parte de los órganos jurisdiccionales y frente a que sujetos puede formularse la pretensión, es decir, determinan que persona se encuentra calificada para reclamar un derecho u oponerse válidamente a este, mediante el ejercicio de una acción o bien mediante la oposición de excepciones y defensas.

La legitimación, consiste en la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder ejecutar legalmente aquél o de intervenir en ésta, o sea, es la facultad de poder actuar como parte en el proceso, pues constituye la idoneidad para actuar en el mismo inferida de la posición que guarda la persona frente al litigio.

Por su parte el maestro Néstor de Buen, señala respecto a la legitimación, lo siguiente: "...En la intervención de un proceso, ya sea como actor o demandado, exige capacidad para ser parte y capacidad procesal. En la doctrina al interés jurídico sea activo o pasivo se le denomina "legitimación", y por su parte Guasp la define como, la consideración especial en que tiene la ley, dentro de cada proceso, a las personas que se hallan en una determinada relación con el objeto del litigio, y, en virtud de la cual, exige, para que la pretensión procesal pueda ser examinada en cuando al fondo, que sean dichas personas las que figuren como partes en el proceso. " ⁵⁴

De lo anterior es pertinente señalar como lo indica el maestro De Buen, que a veces se confunde la legitimación con la representación; sin embargo una persona que actúe a nombre de otra sin poderes suficientes será desconocida por falta de representación en tanto que quien actúe en un juicio como parte, por sí o por conducto de apoderado y no demuestre interés jurídico, verá desconocida su pretensión u oposición. Lo primero produce una excepción procesal de previo y especial pronunciamiento (artículo 762 fracción III de la Ley Federal del Trabajo), la excepción dilatoria de falta de personalidad, y lo segundo un laudo desfavorable.

Es menester precisar que la representación, es una institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por una persona surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra.

Tenemos como ejemplos de representación el contenido del artículo 1800 del Código Civil para el Distrito Federal, que dispone: "El que es hábil para contratar, puede hacerlo por sí o por

⁵⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, 2ª Edición, Editorial Porrúa S.A México 1990. págs. 225 y 226.

medio de otro legalmente autorizado”. Y el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo, que cita: “Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.”⁵⁵

Legitimación, según el autor argentino Osvaldo A. Gozaini, nos precisa lo siguiente: “Estar legitimado en la causa supone tener una situación personal que le permite al individuo tener una sólida expectativa a tramitar un proceso y obtener una sentencia sobre el fondo del asunto, lo cual indica porqué la legitimación es, antes que nada, un presupuesto de la pretensión.”⁵⁶

Por su parte Piero Calamandrei, señala al respecto: “...después de peticionar la protección jurídica del Estado a través de la jurisdicción, es decir, de haber suscitado la acción, ésta debe acondicionarse con tres elementos constitutivos como son: 1).- los hechos relatados y vinculados con la norma jurídica que los fundamenta; 2).- la legitimación; y 3).- el interés para obrar.”⁵⁷

Asimismo el maestro Ramiro Podetti, menciona respecto al tema: “Que la conjunción de los tres elementos referidos por Calamandrei, origina el interés legítimo de obrar, que a su vez, da legitimación para demandar y contradecir a través de los grados posibles como se muestra dicho interés.”⁵⁸

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en México, por su parte ha definido a la legitimación de la siguiente forma: “La legitimación consiste en la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder ejecutar legalmente aquél o de intervenir en ésta, o sea, es la facultad de poder actuar como parte en el proceso, pues constituye la idoneidad para actuar en el mismo inferida de la posición que guarda la persona frente al litigio.”⁵⁹

1.3.7.- El interés jurídico.

⁵⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. pág. 229.

⁵⁶ GOZAINI, A. Osvaldo La Legitimación en el Proceso Civil, Sociedad Anónima Editora, Comercial, Industrial y Financiera, Buenos Aires, Argentina 1996. pág. 73.

⁵⁷ CALAMANDREI, Piero, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Editorial Ejea, Buenos Aires, Argentina, 1943. pág. 158.

⁵⁸ PODETTI, Ramiro J., Tratado de la Tercería, Editorial Ediar, Buenos Aires, Argentina, 1971. pág. 36.

⁵⁹ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo: XVIII, Agosto de 2003, pág. 1796.

Los maestros Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, en su Diccionario de Derecho, señalan respecto al concepto lo siguiente: “Interés para el ejercicio de la acción, es un requisito exigido por el artículo 1º del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, consistente en la disposición de ánimo en quien la ejerce por el convencimiento de que, en un caso dado, la intervención de un órgano jurisdiccional es inexcusable para prevenir un daño o un perjuicio, o para corregir o hacer cesar los efectos de los que se hayan producido o se estén produciendo y de que por consiguiente, sólo por la vía del proceso se puede alcanzar la protección de los derechos afectados.”⁶⁰

Precisando desde luego la existencia del interés particular y del colectivo o popular, donde el ejercicio del primero solo compete a la acción de la parte “interesada”, y el segundo, el público o general, es el que existe en el ejercicio de la acción oficial por parte del representante de la sociedad.

Siendo que por su parte nuestra actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 689, al hablar de la capacidad y personalidad, se refiere más bien al interés jurídico, y al respecto cita:

“ARTICULO 689.- 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.”

Interés Jurídico, para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, este se debe entender de la siguiente forma: “ El interés jurídico, implica una condición de procedencia de la acción, toda vez que se traduce en la disposición de ánimo hacia determinada cosa por el provecho, por la utilidad, por el beneficio o por la satisfacción que esa cosa puede reportar; de manera que faltará el interés jurídico siempre que, aun cuando se obtuviese sentencia favorable, no se obtenga un beneficio o no se evite un perjuicio. (ver artículos 689 y 690 de la Ley Federal del Trabajo). “⁶¹

1.4.- Distinción entre personalidad, capacidad, personería, legitimación e interés jurídico.

1.4.1.- De la personalidad y capacidad.

⁶⁰ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, Op. Cit. pág. 328.

⁶¹ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo: XVIII, Agosto de 2003, pág. 1796.

Siendo la personalidad y la capacidad, conceptos tan afines y relacionados entre sí que son prácticamente inseparables, tanto uno como el otro se complementan, al ser ambos presupuestos procesales que entre otros constituyen la procedencia de la acción, pues son necesarios para que la relación procesal pueda válidamente constituirse y mediante su desarrollo, obtenerse la resolución de fondo; por lo que la personalidad consiste en la capacidad en la causa para accionar en ella, o sea, es la facultad procesal de una persona para comparecer a juicio por encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos, de suerte que habrá falta de personalidad cuando la parte a la que se le imputa esa falta, no se encuentre en pleno ejercicio de sus derechos para actuar por sí en el proceso (originaria).

1.4.2.- La personería.

Cabe hacer la aclaración siguiente, que existe otro concepto denominado por la doctrina como personería, por su parte se le considera como la facultad conferida (derivada), para actuar en juicio en representación de otra persona, pudiendo ser esa representación tanto legal como voluntaria, surtiéndose la falta de personería; por tanto, ante la ausencia de las facultades conferidas a la persona a quien se le atribuye, o ante la insuficiencia de las mismas, o por ineficacia de la documentación presentada para acreditarla, lo cual se analizó anteriormente.

1.4.3.- La legitimación.

Por otro lado tenemos a la legitimación, la cual consiste en la situación en que se encuentra una persona (física o jurídico colectiva), con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder ejecutar legalmente aquél o de intervenir en ésta, o sea, es la facultad de poder actuar como parte en el proceso, pues constituye la idoneidad para actuar en el mismo inferida de la posición que guarda la persona frente al litigio.

Lo anterior es así en palabras del propio Osvaldo A. Gozaini, que dice: “Dejar de considerar a la acción como el derecho subjetivo mismo, o como parte de él, alienta la división entre la legitimación en la causa y la titularidad del derecho material. En nuestra opinión, el ejercicio del derecho de acción importa reclamar a la justicia actos necesarios para tutelar un determinado interés. Luego, en la sentencia, se verá si ese interés posible de incitar la actividad jurisdiccional,

tendrá los resultados esperados por las partes; por ello, en la etapa inicial, no es necesario que quien exponga razones las tenga, basta con la creencia de obrar asistido de buena fe.

Es decir, que las partes pueden estar legitimadas en la causa, tengan derecho o no, porque el titular del derecho subjetivo no es el único al que le corresponde el derecho de acción. Dicho de otro modo, cualquiera puede ejercer una acción, pero no cualquiera es el titular del derecho o bien jurídicamente tutelado, por consecuencia no toda acción lleva implícita la existencia de un derecho subjetivo.

La legitimación llega después, casi inmediatamente. El interés para obrar significa tener derecho a que se resuelvan las peticiones formuladas en la demanda, sin que se tengan nexos con la obtención de sentencia favorable.

En consecuencia, cuando una de las partes no acredita la calidad invocada, la decisión final no puede ser definitiva en cuanto al sustrato material deducido en juicio, sino únicamente, sobre la legitimación.

En este único aspecto, la legitimación *ad causam* o en la causa, es un presupuesto de la pretensión para la sentencia de fondo, ya que determina quienes deben o pueden demandar y a quien se debe o puede demandarse. Dicho de otro modo, el proceso necesita que actúen quienes han debido hacerlo, por ser las personas físicas o jurídicas idóneas para discutir sobre el objeto concreto de la litis. “⁶²

1.4.4.- El interés jurídico.

Por su parte el interés jurídico, implica una condición de procedencia de la acción, toda vez que se traduce en la disposición de ánimo hacia determinada cosa por el provecho, por la utilidad, por el beneficio o por la satisfacción que esa cosa puede reportar al accionante o excepcionante, (a nuestra consideración también se deberá incluir al que solo opone la defensa), o simplemente por

⁶² GOZAINI, A. Osvaldo. Derecho Procesal Civil, Tomo I, Editorial Ediar, Buenos Aires, Argentina, 1990. pág. 391.

el perjuicio o daño que se trata de evitar o reparar; de manera que faltará el interés siempre que, aun cuando se obtuviese sentencia favorable, no se obtenga un beneficio o no se evite un perjuicio.

Recordemos que el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo, señala 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. Y asimismo el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, señala que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo.

Por lo que el interés jurídico se traduce en la titularidad de un derecho subjetivo, (la garantía de audiencia), cuyo desconocimiento o violación de su contenido da origen a una acción o excepción de índole jurisdiccional. (por lo que a nuestro punto de vista respecta, también se deberá de considerar a quienes únicamente oponen defensas en un juicio), lo que en ningún momento desvirtúa la calidad de ser parte del mismo.

Por lo que acreditar el interés jurídico, es un requisito para ser parte, y para poder comparecer en juicio se requiere la capacidad jurídica, que si se trata de personas físicas consiste en la capacidad de ejercicio (la excepción a la regla general son los menores que tienen 16 años, edad mínima requerida para contratar y contratarse en materia laboral y no estar incapacitado), lo que le confiere la aptitud para actuar en el juicio por su propio derecho.

En forma posterior se abordara cada uno de los conceptos en forma más específica, al momento de confrontarlos al concepto que nos interesa, la legitimación.

1.5.- Tipos de capacidad, personalidad y legitimación.

1.5.1.- Tipos de capacidad.

La Capacidad como ya lo hemos indicado anteriormente, se divide en la de goce y en la de ejercicio o de obrar por sí mismo, hemos asentado que la primera, la de goce, constituye el atributo de ser persona jurídica, es decir, poder ser sujeto de derechos y obligaciones por el solo hecho de ser persona; la segunda, la de ejercicio, es la facultad que tiene el sujeto para desempeñar por sí mismo los derechos de que es titular. Además de que en el ámbito procesal, la

capacidad consiste en la facultad para comparecer en juicio por sí mismo, esto es, por su propio derecho, o en representación de otro.

Para el maestro José de Jesús Gómez Cotero, en su obra denominada: "Efectos Fiscales de los Contratos", en la parte relativa a las generalidades de los contratos, nos expresa que la capacidad no solo requiere de la manifestación de voluntad del sujeto, sino que esta sea expedida por una persona capaz, con la finalidad de que cualquier acto jurídico en el que intervenga adquiera validez; por lo que para la teoría civilista aplica muy bien el principio de los contratos que dice: "que cualquiera es libre para contratar dentro de los límites que establece la ley, por lo que las partes pueden fijar el contenido de los contratos".⁶³

Asimismo los artículos 1798 y 1800 del Código Civil para el Distrito Federal, nos mencionan lo siguiente:

"ARTICULO 1798.- Son hábiles para contratar todas las personas no exceptuadas por la ley."

Hablando de la capacidad, tienen relación los artículos 22, 337, 450 fracciones I y II del Código Civil referido.

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

Al respecto tienen relación los artículos 11 y 23 de la Ley Federal del Trabajo, respecto a la capacidad y mayoría de edad de los menores trabajadores, y la calidad de representación a nombre del patrón por parte de sus directivos de empresa o negocio.

Por lo que la capacidad en la teoría civilista aplica el principio anteriormente referido, pero en el Derecho Laboral no aplica dicho principio, en virtud de que lo que se contrata es la persona humana (el esfuerzo físico-intelectual, el trabajo), por lo que la capacidad concebida de esta forma se entiende como la aptitud reconocida por la ley en una persona para celebrar por sí misma un contrato, existiendo una sub-especie de capacidad de obrar o de ejercicio, misma que implica la

⁶³ GOMEZ COTERO, José de Jesús, Efectos Fiscales de los Contratos, Dofiscal Editores, S.A, México 1999, pp. 5 y 6.

de celebrar toda clase de actos jurídicos por sí mismo, sin necesidad de ser asistido o sustituido por otra persona.

Para el maestro Rafael de Pina, en primer lugar se debe de tener en claro lo que es una parte y que es un sujeto procesal, es decir, que la denominación de sujeto procesal o de sujeto del proceso, corresponde a aquellas personas entre las cuales se constituye la relación jurídica procesal, de donde se concluye que el concepto de sujeto procesal, es más amplio que el de parte, en razón de que las partes o litigantes, son desde luego sujetos procesales, pero no todos los sujetos procesales son partes o litigantes, por lo que una parte debe ser considerada como aquélla que actúa por interés propio, (entiéndase interés jurídico), en donde las partes o litigantes actúan por virtud de un interés privado, no actúan por obligación como podría ser el caso del juzgador, quién forma parte de lo sujetos procesales, pero no es parte del juicio en el que interviene, así que la capacidad jurídica es la equivalente de la capacidad para ser parte, ya que tiene capacidad para ser parte toda persona física o moral, que tenga capacidad jurídica, en consecuencia la capacidad para ser parte, es sencillamente, la capacidad jurídica llevada al proceso, la capacidad para ser sujeto de una relación procesal.⁶⁴

Por lo que la capacidad para ser parte constituye un presupuesto procesal, para que se pueda dar una relación jurídica de la misma naturaleza, y en consecuencia la capacidad mencionada, o para obrar en juicio en nombre propio o a nombre de otro, puede definirse como la facultad de intervenir activamente en el proceso (ejerciendo acciones u oponiendo excepciones y en su caso defensas), en consecuencia la capacidad procesal se identificará con el interés jurídico, más no debe de perderse de vista que se trata de dos figuras distintas, por que mientras la capacidad procesal entraña el interés jurídico, éste último no siempre se ejerce por quienes tengan capacidad procesal para comparecer en juicio.

1.5.2.- Tipos de personalidad.

La personalidad como se ha indicado con anterioridad es la capacidad de un sujeto para ser parte en un proceso o intervenir como tercero, con el pleno goce de ambas capacidades de goce y ejercicio, o bien consiste en la capacidad en la causa para accionar en ella, o sea, es la facultad procesal de una persona para intervenir en un proceso; aunque del anterior razonamiento

⁶⁴ DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa S A, Revisada, Aumentada y Actualizada por: De Pina Vara Rafael, México, 1993. pp. 244, 247 y 248.

se debe entender más bien a la personería, aun cuando nuestra legislación no recoja dicho concepto.

La personalidad a veces se confunde con el de capacidad jurídica, la personalidad la posee todo ser humano, recordemos que la personalidad se adquiere por nacimiento y se termina con la muerte, y esta a su vez se divide en personalidad originaria y en derivada, la primera implica que el sujeto o persona física puede gozar y ejercer por si misma sus derechos y obligaciones, y la segunda que de acuerdo con las leyes aplicables delega su personalidad (personería) con la finalidad de que otro sujeto en su nombre ejerza sus derechos y/o de cumplimiento a sus obligaciones, y al respecto las personas morales siempre han de delegar su personalidad a una persona física con la finalidad de llevar a cabo el cumplimiento de sus obligaciones o ejercer sus derechos.

Lo anterior es así de conformidad con el artículo 27 del Código Civil para el Distrito Federal, que cita:

“ARTICULO 27.- Las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que las representan, sea por disposición de la ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y de sus estatutos”

Siendo relacionados al tema los artículos 1918, 1923 y 1924 del citado Código Civil.

Y en materia del Derecho del Trabajo, la personalidad de los sindicatos de trabajadores y patrones, se infiere del artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo, una vez que se obtiene el registro de los mismos ante las autoridades competentes.

Ejerciendo dichos sindicatos su personalidad según lo dispuesto por el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, a través de su secretario general, o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Por lo que la personalidad en el ámbito procesal, se entiende como la capacidad o facultad procesal de una persona para comparecer a juicio por encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos, y la capacidad jurídica precisamente implica tener ambas capacidades tanto la de goce

como la de ejercicio, para accionar el aparato jurisdiccional por sí mismo, en virtud de tener personalidad ante el proceso.

1.5.3.- Tipos de legitimación.

La legitimación de acuerdo al maestro Rosalío Bailón Valdovinos, quien en su obra: “Legitimación, Caducidad de la Instancia y Costas Judiciales”, señala que la legitimación, es la facultad que la ley otorga a una persona física o moral para ser titular de un derecho en un juicio, o para actuar en el mismo por propio derecho o como mandatario judicial de alguna persona moral o física.

Señala además que la legitimación se clasifica en:

- a).- Legitimación en la causa, o AD CAUSAM.**
- b).- Legitimación en el proceso, o AD PROCESUM.**

La legitimación AD CAUSAM, quiere decir que tanto la persona física como la persona moral es el o la titular del derecho una vez establecida la relación jurídica. Por ello se dice que la legitimación es un presupuesto procesal, necesario para que se de la relación jurídica procesal, sin cuyo cumplimiento, no es válido legalmente demandar o ser demandado, esto es si no hay derecho no hay obligación.

Cuando la legitimación se refiere al actor, se denomina legitimación activa, y si se refiere al demandado, se llama legitimación pasiva, por lo que es fundamental la relación jurídica entre ambas partes, que es lo primero que debe establecer el jurista entre actor y demandado, ya que si no hay relación jurídica, no puede haber legitimación en la causa.

La legitimación AD PROCESUM, implica la facultad de una persona para actuar en un juicio por propio derecho o como representante o apoderado legal de alguna persona moral, siendo la legitimación AD PROCESUM lo que se llama PERSONALIDAD o mejor dicho PERSONERÍA.

A su vez tenemos lo que se denomina como la legitimación activa, que es aquella en la cual se afectara a la parte actora de un juicio.

Y la legitimación pasiva, que es aquella en la cual se afectara a la parte demandada de un juicio.⁶⁵

Debemos dejar asentado desde este momento que la legitimación *ad causam* y *ad procesum*, no se mencionan como tales en la Ley Federal del Trabajo, sino que dichos conceptos son producto de la doctrina y de la jurisprudencia emitida respecto al tema, como sé vera más adelante.

1.6.- La Importancia de la distinción entre personalidad, capacidad y legitimación en el Derecho Procesal del Trabajo en México.

Muy raras veces nos encontramos con la confusión de conceptos en una determinada rama del Derecho, sin embargo atendiendo al origen del Derecho Laboral Mexicano, se entiende que este se gestó e independizó del Derecho Civil, por ende resulta ser que durante esa gestación e independencia, los estudiosos del Derecho Laboral, se percataron que muchos de los dogmas, principios, reglas, formulismos, lógica jurídica del Derecho Privado, simplemente no encontraron cabida en el Derecho Social emergente, precisamente derivado de la naturaleza jurídica de ese nuevo Derecho, y el caso del Derecho del Trabajo no fue la excepción, ya que cuando se inició el mismo, con el afán de no incurrir en esos formulismos, dogmas, principios, que atentaban contra la esencia misma de sus normas protectoras, se buscó evitar esa complejidad, sin embargo al día de hoy, y en atención a la especialidad que se busca en los órganos jurisdiccionales se ha visto la necesidad imperante de profesionalizar al personal jurídico de dichos órganos, de especializarlos en el conocimiento del Derecho Laboral y de conceptos afines al mismo provenientes de otras ramas del Derecho, tal es el caso de conceptos originados en el Derecho Civil, y que la aplicación de las normas laborales requiere tener muy en cuenta esa distinción y diferenciación para su debida aplicación.

Es por lo que en la interpretación y aplicación de los conceptos de capacidad, personalidad y legitimación cobran importancia, con la finalidad de aplicar correctamente las disposiciones, principios, criterios y razonamientos jurídicos que los rigen.

⁶⁵ BAILON VALDOVINOS, Rosalío, Legitimación, Caducidad de la Instancia y Costas Judiciales, Editorial, Mundo Jurídico, México 2004, pp. 1 y 2.

El campo de los presupuestos procesales es enorme, y en la realidad jurídica se llegan a confundir de tal manera que su errónea apreciación y aplicación puede generar perjuicios irreparables para las partes, de ahí que nuevamente se insista en la importancia de la distinción entre dichos conceptos, de acuerdo al maestro Rosalío Bailón Valdovinos, existe una gran desorientación y confusión entre los juristas sobre dichos conceptos, en primera tal vez por la deficiente formación e información académica, por la falta de práctica profesional, por la falta de investigación, falta de literatura jurídica adecuada, falta de interés en los temas a tratar, etc...

Lo que ocasiona que dicha desinformación o tergiversación de los conceptos se maneje de manera inadecuada en la práctica jurídica, por lo que el maestro últimamente citado recomienda, "...manejar constantemente la terminología adecuada, acudir para ello a diccionarios especializados, aplicarlos en el lenguaje jurídico cotidiano, con la finalidad de tener una idea sino exacta cuando menos si más clara de la terminología adecuada..."⁶⁶

Como se ha señalado anteriormente el mundo de los presupuestos procesales es basto y complejo, cuando no se atiende al origen verdadero de cada concepto o figura jurídica, ya que el presupuesto procesal es entendido como el requisito necesario e indispensable para que pueda desarrollarse válida y legalmente un proceso que afectan tanto a las partes como al órgano jurisdiccional, y que sin su presencia simplemente toda la actividad jurisdiccional que se haya desarrollado simplemente se encuentra viciada de nulidad absoluta o relativa, según sea el caso, ya que el proceso como tal es un acto jurídico susceptible de alteración o de vicios en su desarrollo, y que a juicio del maestro Rosalío Bailón Valdovinos, algunos jueces u órganos jurisdiccionales no entienden que todos los actos jurídicos son susceptibles de afectación de nulidad absoluta o relativa, y que estos se empeñan en defender sus causas a través de la figura de la cosa juzgada, y que por esa conducta lo único que demuestran es sostener sus injusticias, no olvidando que todos los actos jurídicos afectados de nulidad absoluta son imprescriptibles, precisamente por ser de interés público la correcta aplicación de las leyes, lo anterior atendiendo al principio de Derecho que cita: "cuando estén en conflicto la justicia y la ley, deberá aplicarse la primera", de ahí la importancia fáctica y jurídica de distinguir en la práctica jurídica los conceptos de capacidad, personalidad y legitimación, ya que aún cuando estos son presupuestos procesales, normalmente no se sabe manejarlos de manera adecuada al momento de hacerlos valer por las partes, y mucho menos los órganos jurisdiccionales saben como resolver cada cuestión que se les

⁶⁶ BAILON VALDOVINOS, Rosalío, Legitimación, Caducidad de la Instancia y Costas Judiciales, Editorial: Mundo Jurídico, México 2004, pág. 2.

presenta respecto a los mismos, llegando al absurdo de ser planteada una determinada cuestión y ser resuelta una diversa, es por lo que se observa la importancia de diferenciar dichos conceptos en la legislación laboral mexicana.

CAPITULO II

EVOLUCION EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

2.1.- La Influencia del Derecho Civil Mexicano en el nacimiento (génesis) del Derecho Laboral Mexicano.

De acuerdo con el maestro Néstor de Buen Lozano, quién nos señala que los primeros pasos en toda disciplina jurídica han de dirigirse, necesariamente a la determinación de su concepto, esto es, que debe acreditarse como ciencia independiente, y como tal busca allegarse de los elementos necesarios que la conformaran como tal, y entre ellos tenemos a su objeto central, siendo este el trabajo, el cual si no es remunerado en consecuencia no habrá relación regida por el Derecho Laboral.

A su vez el maestro Néstor de Buen Lozano, señala en su obra Derecho del Trabajo Tomo I, que la relación entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Civil, ha sido, es y será siempre necesaria, por las características e íntima relación que guardan entre sí ambas disciplinas, en virtud de que esta última es la que con mayor energía ha influido en su génesis.

Por su parte el Doctor Guillermo Cabanellas—citado por Néstor de Buen L., nos menciona que el Derecho Laboral es procedente del Derecho Civil, pero fruto de problemas derivados de la evolución social, al adquirir mayoría de edad reclama su independencia; pero su separación del Derecho que le sirve de origen no es, ni puede ser, en mucho tiempo, absoluta. El Derecho del Trabajo precisa del apoyo de la doctrina y de la Ley Civil para subsistir.

Sin embargo sobre este punto hemos de precisar que en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 17 respecto a la aplicación supletoria de otras disposiciones, en caso de falta de norma expresa, cita lo siguiente:

“ARTICULO 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan

del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”

Y por su parte el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala:

“ARTICULO 11.- En lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.”

De lo anterior se desprende como aún es más notoria la influencia del Derecho Civil en el Derecho Laboral Burocrático, por lo que en el Derecho del Trabajo en México, la suplencia de esta rama del Derecho se encuentra influenciada tanto en la parte sustantiva como en la adjetiva.

Para Walter Kaskel y Hermann Dersch, citados por el maestro De Buen en la obra anterior, señalan que: “conforme a la peculiaridad de la relación de trabajo dependiente como relación de comunidad de carácter jurídico personal, las disposiciones del Código Civil sólo son aplicables, en cuanto no contradicen esa particularidad propia de la relación de trabajo. Por consiguiente, no se puede decir que el Código Civil no se aplique de ningún modo”

Asimismo el maestro, Cavazos Flores sostiene que: “Efectivamente, el Derecho del Trabajo nació del seno del Derecho Civil, y por mucho tiempo el contrato de trabajo estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del derecho común”. Agregando además Cavazos, “...con el tiempo y al adquirir la autonomía jurídica, el Derecho Civil que lo regía quedó únicamente como supletorio...”.

Sobre el particular y contrariando lo anteriormente expresado señala el maestro J. Jesús Castorena, que: “no fue cuestión de cantidad lo que determinó la génesis del Derecho Obrero, y menos su separación del Derecho Civil. Se piensa que este en un tiempo reglamentó el contrato de trabajo. Nada más erróneo, por que el Derecho Civil no conoció siquiera, el nombre contrato de trabajo. Actualmente, después de la promulgación de la Constitución de 1917, lo menciona, pero para alejarlo de su dominio; en época anterior lo ignoró.”

Sin embargo, aún con la negación de la existencia previa del contrato de trabajo y otras figuras afines al Derecho del Trabajo en la legislación civil, el maestro De Buen, hace la observación de que en: “El Título XIII del Libro III del Código Civil de 1884, que se denomina del Contrato de Obras, reglamentó el servicio domesticó, el servicio por jornal, el contrato de obras a destajo o precio alzado, el contrato de porteadores y alquiladores, el contrato de aprendizaje y el de hospedaje.”

“El servicio por jornal, que de los seis contratos es el que más semejanza guarda con el de trabajo, es, según el artículo 2458, el que presta cualquier individuo a otro, día por día, mediante cierta retribución diaria. De la reglamentación se desprende que los compromisos de las partes se inician y extinguen cada día, de tal manera que la permanencia de las relaciones y la dependencia del trabajador al patrón, no generaban ningún derecho ni obligación alguna. La renovación diaria nos parece un expediente para alejar la realidad, no para regularla.”

Y sobre el contrato de aprendizaje hemos de mencionar que en la actualidad se desconoce dicha figura, transcribiendo un criterio que echa por tierra cualquier aspiración de los pasantes de cualquier profesión para ser considerados como trabajadores, aún cuando existen implícitos en ellas todos los elementos necesarios para ser consideradas como tales, e inclusive en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se regulaba, y que dice:

“APRENDIZ, CARÁCTER DE, DE UN PASANTE EN LA LICENCIATURA EN DERECHO. Y NO CALIDAD ESPECÍFICA DIVERSA.

Cuando un pasante de la licenciatura en Derecho presta sus servicios con tal carácter en un bufete de esa profesión, es obvio que en ese lugar tiene calidad distinta a la de dependiente, obrero u otro precisamente en razón a que por su actividad se inclina, más que una expresa relación laboral, a una práctica de su futura actividad profesional; por tanto, es indebido atribuir a tal persona un carácter específico diverso como el preindicado.”

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VI Segunda Parte—1, Página 62.

En la actualidad en los proyectos de reforma de la Ley Federal del Trabajo, y que el maestro Doctor José Dávalos, en su sílabo de conferencias de abril del dos mil, nos precisa lo siguiente: "Algunas propuestas del sector patronal respecto a la reforma laboral, son permitir los contratos temporales, por hora o por jornada reducida, estas formas de contratación son contrarias al principio de la estabilidad en el empleo, piedra angular del Derecho Mexicano del Trabajo. Multiplicar arbitrariamente las excepciones a la contratación por tiempo indeterminado o de planta, conduce al abismo de las anémicas condiciones sociales. El hecho de fijar el pago por hora, nos recuerda el contrato por jornal, y no se trata más que de un espejismo que juega con las enormes carencias del trabajador; la mejoría del ingreso es artificial; con este tipo de remuneración se desconoce el pago de tiempo extra, se destierran los descansos y se resquebrajan los contratos colectivos."⁷⁵

De lo anterior se deduce que ahora no solo el Derecho del Trabajo, ha sido independiente del Derecho Civil, sino que además algunas figuras que por su naturaleza han sido abolidas en la legislación laboral, ahora en los tiempos actuales y después de algunos años, el sector empresarial pretende que de nueva cuenta sean implantadas en las reformas laborales que se encuentran pendientes, invadiendo e influenciando al Derecho del Trabajo, con figuras netamente civiles, violatorias de los propios principios y derechos laborales.

Así podemos concluir de acuerdo al maestro Guillermo Cabanellas, que en este punto el Derecho del Trabajo, tiene una estricta relación con el Derecho Civil, desde sus orígenes regulando de manera auxiliar figuras tales como: Los contratos individual y colectivo de trabajo, la capacidad, personalidad, legitimación e interés jurídico de las partes, el consentimiento, objeto y causa; actos jurídicos en general, la capacidad de las mujeres y menores, los contratos especiales, los riesgos profesionales, el pago del salario, el orden sucesorio, etc...

Por su parte Manuel Alonso García, destaca que el trabajo es el eje de una serie de relaciones sociales, entre ellas:

a).- Relaciones con otra persona;

b).- Relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial;

⁷⁵ DÁVALOS JOSÉ, Reformas Laborales, Sílabo de Conferencias pronunciadas en el Aula Magna Jacinto Pallares de la Facultad de Derecho, UNAM el 5 de abril del 2000.

c).- Relaciones con otros grupos sociales;

d).- Relaciones con el Estado;

e).- Como empleador;

f).- Como órgano fiscalizador de las relaciones obrero—patronales;

g).- Como árbitro, dotado de imperio y coacción, en los conflictos individuales y colectivos;
y,

h).- Por último como órgano de registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones.

Es por lo que el Derecho del Trabajo, surge con la finalidad de superar ciertas situaciones imperantes en el Derecho Común, ya que la relación jurídica de trabajo, si se ve desde el punto de vista del jurista tradicional se podrá incurrir en el error de ver sólo una relación de obligación en virtud de la cual el trabajador, mediante una remuneración convenida se obliga a prestar un servicio personal subordinado, lo que equivale a desvirtuar totalmente la esencia y función del Derecho Laboral.⁷⁶

Muchas son las teorías que señalan el verdadero origen, evolución, transformación y establecimiento actual del Derecho del Trabajo en México, sin embargo nos abocaremos a precisar su origen desde el punto de vista histórico y social, ya que el Derecho del Trabajo como se ha señalado antes constituye el mínimo de garantías que se ha logrado por y a través del esfuerzo de trabajadores conocidos como líderes y caudillos, o simplemente sacrificaron su vida, patrimonio, ideales, etc. con la finalidad de conseguir una mejor calidad de vida laboral, lo cual en el caso específico de México entre los años de 1916 y 1917 nace el Derecho del Trabajo, lo que solo se alcanzó cuando se estableció el artículo 123 Constitucional, esto significa que las prestaciones y derechos obtenidos son el punto de partida, y lo que se pueda negociar para mejorar será solo y siempre en beneficio del trabajador.

En esencia la influencia del Derecho Civil sobre el Derecho Laboral Mexicano es de tal manera que sus normas sin desviación de los principios generales del Derecho tuvieron que ser

⁷⁶ ALONSO GARCIA, Manuel, Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo, Casa Editorial Bosch—Urgel, Barcelona España, 1958 pp. 151 y 158.

adaptadas a las particularidades que presenta el Derecho Laboral, por lo que se sustraen determinados principios, dogmas o reglas generales del Derecho Civil, mismas que pueden ser aplicadas en el Derecho Laboral sin perjudicar la esencia jurídica de este último, a unos destinatarios específicos, a fin de regular hechos, actos y relaciones jurídicas nuevas, apoyándose en gran medida de la teoría general de las obligaciones y adaptándola a los nuevos principios del Derecho Laboral.

Como se anotó en el capítulo anterior el Derecho del Trabajo, desde sus inicios se trató de emancipar de otras ramas del Derecho, especialmente del Derecho Civil, hasta que se alcanzó a través de luchas sociales su creación y elevación a rango Constitucional, nueva rama del Derecho Social que cada día se va transformando y adaptando a las realidades sociales, circunstancia que se corrobora con la creación de jurisprudencias y criterios respecto a la interpretación y aplicación de las normas de trabajo.

Y solo con la finalidad de dejar en claro la influencia teórica a la que nos referimos citaremos solo un par de ejemplos contenidos en la legislación laboral, el primero de ellos es relativo al contrato de trabajo, el cual se encuentra definido en el artículo 20 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el cual cita:

“ARTICULO 20.- Segundo Párrafo.- Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Y enseguida se hace una referencia al contenido mínimo del citado contrato individual de trabajo, en donde los artículos 24, 25, 26, 31, 32 y 33 de la Ley Federal del Trabajo, hacen hincapié en que los contratos y relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad, lo que obviamente se encuentra inspirado en los principios del Derecho Civil, especialmente aquél que cita que: “las partes se obligan a lo expresamente pactado, salvo que sea contrario a Derecho”, lo anterior es así si tomamos en consideración la circunstancia antes citada de que en materia de obligaciones el Derecho del Trabajo, se encuentra fundado en la teoría general de las obligaciones del Derecho Civil, y que de acuerdo con los artículos 1792 y 1793 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, se robustece lo precisado al citar estos artículos lo siguiente:

“ARTÍCULO 1792.- Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.”

“ARTÍCULO 1793.- Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.”

De los anteriores ejemplos se infiere como el Derecho del Trabajo desde sus orígenes no pudo apartarse de la concepción tradicional de que la voluntad de las partes de un contrato los obliga a lo expresamente pactado, y que desde luego en concordancia con el carácter y naturaleza protectora de esta rama del Derecho, quedaron asentadas en la ley dichas protecciones, tan es así que el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, señala cuales son las limitaciones en cualquier contrato o relación de trabajo, declarándolas como cláusulas nulas de pleno derecho, por ser contrarias a la ley, lo que trae como consecuencia que en el Derecho del Trabajo no sea absoluta la voluntad de las partes en la celebración de los contratos de trabajo.

Asimismo el autor José Luís de la Peza, en su obra denominada: “De las Obligaciones”, cita como un segundo ejemplo de la influencia del Derecho Civil, en el Derecho del Trabajo mientras se adaptaba a la realidad social, es la contenida en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que es relativa a las obligaciones *propter rem* o propias de la cosa, de aquellas obligaciones que son transferidas en forma inherente con la cosa, es decir, el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, contempla en sí mismo una obligación ambulatoria; esto es, que una obligación puede estar vinculada de tal manera a una cosa, que la transmisión de ésta implica la de aquélla, lo cual se explica en razón de que esa obligación se generó o tiene la explicación de su origen en la cosa misma, de allí la expresión latina de *propter rem* y la figura retórica de ambulatoria, pues la obligación, en sentido figurado, ambula, porque va de un sujeto pasivo a otro, por lo que existe una obligación *propter rem* en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, cuando cita:

“ARTÍCULO 41.- La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha en que se

hubiese dado aviso de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.”

De acuerdo con Pedro Cervantes Campos, que cita en sus Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral, lo siguiente: “La teoría civilista concibe al derecho como un bien patrimonial oponible a la contraparte, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, y por ello se basa en el contrato”. Señala además dos principios fundamentales en el proceso civil: el de igualdad formal de las partes, equivalente a la igualdad en la celebración del pacto, y el del impulso procesal de las mismas, por ser ellas las interesadas en promover la actividad jurisdiccional. A su vez, considera que el derecho laboral se basa no en un acto jurídico como es el contrato, sino en un hecho jurídico consistente en la relación de trabajo; por ello concierne a la prestación de servicios, de donde se derivan derechos y obligaciones establecidos en la Ley por encima de la voluntad de las partes.⁸⁰

2.2.- Aportaciones de la Industria Textil en la Génesis del Derecho Laboral Mexicano.

De entre las industrias que revolucionaron el país se encuentran la textil, la minera, azucarera, y en general, todas aquellas que de alguna manera forjaron el desarrollo económico de nuestra nación, se ha seleccionado en el presente trabajo a la industria textil como antecedente y generador de las normas jurídicas laborales.

Se ha elegido esta industria por la aportación tan importante que ha realizado en la creación del Derecho del Trabajo, por lo que alejándonos un poco del tema tradicional de Río Blanco Veracruz, o del clásico ejemplo de la mina de Cananea en Sonora, nos abocaremos a estudiar a una empresa textil en lo particular, ubicada en el Estado de México, que ha sobrevivido por más de 157 años a las crisis económicas, a los cambios políticos, y que ha forjado una historia paralela a las diversas normas y legislaciones laborales, un verdadero fruto de las características propias de un sistema jurídico laboral como el nuestro, y que a pesar de todo ello, hoy por hoy es un vivo y claro ejemplo de la influencia que esa industria ha ejercido sobre las condicionantes laborales imperantes en el Derecho actual del Trabajo, esa empresa o fábrica es conocida con el nombre de: “San Ildefonso, Fábrica de Tejidos de Lana, S. A de C. V.”, y que de acuerdo con el cronista Xavier I. Esparza Santibáñez, quien en su obra denominada: “San Ildefonso, 150 Años de

⁸⁰ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, 3ª Edición, Editorial: Esfinge, S.A de C.V., México 2001. Pág. 75.

Historia”.⁸¹ Nos relata de manera acuciosa los problemas intrínsecos que presenta una fábrica de la industria textil al paso de los años, y que bien vale la pena citar para entender cual ha sido, es y será el papel de esta industria en el campo del Derecho Mexicano del Trabajo.

Todo esto ocurrió cuando los medios de producción y los inversionistas extranjeros atraídos por la fábula de la riqueza, (especialmente ingleses, franceses y españoles), quienes se fueron estableciendo en el interior y en las periferias de las grandes ciudades, como el caso de la Ciudad de México, en donde en forma conjunta con lo que hoy conocemos como el Estado de México, se construyeron grandes fábricas y empresas de diversas industrias, entre ellas, hemos de destacar la textil.

Citando parte del contenido de la obra del autor Xavier I. Esparza Santibáñez, tenemos: “...En el año de 1840, San Ildefonso era una hacienda llamada Río Grande, siendo los dueños la familia Portilla, que tenían una fábrica muy pequeñita, hacían cobijas con la lana que aprovechaban de sus animales. Posteriormente en 1847 la familia Portilla tenía una hija de nombre Guadalupe Portilla, quién fue pretendida por un francés llamado Ernesto Pugibet, que vivía en la capital, y se casaron en 1847. Este señor Pugibet manejó el capital de los Portilla y buscando socios con sus paisanos, logró agrandar y fundar una fábrica de hilados y tejidos. Esta fábrica se encuentra ubicada en lo que hoy se conoce como el Municipio de Nicolás Romero, y es parte de la zona conurbana con el Distrito Federal, en la parte noroeste del Estado de México. La historia de San Ildefonso como industria textil, data del año 1847, aunque se ha considerado el año de 1830 como el inicio de la revolución industrial en México. Partamos de un documento existente en el Archivo General de la Nación, en el Ramo de Indios, volumen 6 primera parte. Exp. 542, foja 153 vta. En el que la autoridad colonial gira instrucciones para que los indios de San Ildefonso, en términos de San Pedro *Azcapotzaltongo*, sujeto a *Tacuba*, no sean compelidos a hacer mantas contra su voluntad, y a los que lo hicieren libremente se les pague. Este documento data del año de 1593.”

Lo anterior denota una seria reglamentación de las actividades en la Nueva España, y sobre todo en las artesanales, vislumbrando una humanización respecto a los indios, al impedir hacer ciertos trabajos contra su voluntad, y en caso de hacerlo que se les diese el pago correspondiente. Continuando con la influencia de la industria textil en la génesis del Derecho

⁸¹ ESPARZA SANTIBAÑEZ, Xavier I. San Ildefonso, 150 Años de Historia, Cronista de Nicolás Romero, Impresora y Provedora Gráfica. Edo. de Méx. 1997.

Laboral: “...oficialmente la Fábrica de Tejidos de Lana de San Ildefonso, fue fundada en el año de 1847, por una compañía que inicialmente se llamó Textiles Río Grande, puesto que ya entrados en años del México Independiente, específicamente en el año de 1845 los hermanos Archibaldo y Cutberto Hoppe, rentaron a las hermanas Fagoaga la hacienda de San Ildefonso, con el fin de instalar en ella industrias textiles. En el año de 1846, Archibaldo y Cutberto Hoppe, ingleses, se unen con Eduardo Koen, estadounidense con apenas tres meses de residencia en México, para instalar industrias textiles en Monte Bajo. Así que para que lo anterior ocurriese, se contrató a cientos de campesinos de la región de Monte Alto y Monte Bajo, la mayoría de origen otomí, que primero trabajaron como albañiles y luego fueron los improvisados trabajadores de aquellas industrias”

“Los trabajadores contratados por los Hoppe y Béistegui, se fueron hacinando en derredor de las fábricas; (un fenómeno parecido al de Inglaterra), los dueños les rentan un pequeño terreno y maderas, y otros materiales con los que habían de construir sus casuchas por las que pagaban renta en especie, es decir debían trabajar determinados días del mes, cuyo salario se abonaba al concepto de renta de vivienda.”

Nos dice María Antonieta Ilhuí Pacheco, historiadora que realizó su trabajo de tesis, dedicado precisamente a la industria textil y el movimiento obrero, “...que los pueblos fabriles nacen al fundirse dos modelos: el fabril inglés y el de la hacienda mexicana, pues la hacienda de San Ildefonso, seguía teniendo grandes extensiones de terreno que se aprovechaban para sembrar con la mano de obra de los campesinos contratados como trabajadores, también para alimentar ganado o para obtener leña. Sin embargo previamente a ello el 6 de octubre del año 1830, se convierte en ley el proyecto que crea el Banco de Avío para el Fomento de la Industria Nacional. Es a partir de este hecho que los obrajes coloniales, tan atrasados en tecnología, se convierten en industrias, incluyendo desde luego las textiles. La influencia del Banco de Avío, fue definitiva en el avance industrial, pues no solo cumplió con su propósito fundamental de alentar a los empresarios y al capital privado hacia la industria, ya que les brindaba la oportunidad de contratar créditos para adquirir maquinaria.”

“Tal vez por eso, se sitúa el año de 1830, como el inicio de la Revolución Industrial en México, no obstante que el estado de Veracruz, era un gran productor de algodón, no contaba antes de la década de los treinta con industria textil, fue hasta 1837, que el Banco de Avío, le prestó a don Lucas Alamán, 60 mil pesos que en unión de unos franceses, los señores Legrand,

instalan una fábrica de hilados y tejidos de algodón en Orizaba Veracruz. Esta fábrica fue famosa y conocida como *Cocolapan*. Así que para cuando los Hoppe, se andaban instalando en Monte Bajo del Estado de México, Veracruz ya contaba con 7 grandes fábricas; Bella Unión, Industria Jalapeña, Libertad, Lucas Martín y La Victoria, todas instaladas en Jalapa, *Cocolapan* en Orizaba y Prosperidad *Tuxteca*, en San Andrés *Tuxtla*.”

“Por su parte los Hoppe tenían gran influencia política en el lugar, y quienes vivían en los nuevos pueblos formados con motivo de las fábricas, veían en la actitud de los Hoppe, no un instrumento de control, sino más bien la realización de una vieja aspiración de las comunidades indígenas, tener pueblos independientes y autónomos, que pudiesen elegir a su gobernantes y dirigentes, manejar su propia hacienda en beneficio colectivo, así que la rebeldía no era solamente de los Hoppe que como patrones tenían además el apoyo de sus dependientes que era como se llamaba a los novísimos trabajadores textiles. Por lo que los forasteros que llegaban con rango de maestros o jefes de una sección de máquinas o telares, lo que les colocaba en un rango laboral mayor y los obligaba a tener bajo su mando a varios lugareños, estos últimos consideraban esta situación como denigrante, pues no consideraban posible que un forastero llegara a ser una prolongación del patrón. Por lo que al interior de la fábrica tenían que vivir los extranjeros y algunos forasteros mal vistos por los vecinos del lugar. De entre las fábricas del lugar, San Ildefonso, Barrón y la Colmena, de esta última en el año de 1859 sale Nicolás Romero a engrosar las filas juaristas enfrascadas en la llamada Guerra de Reforma. En el año de 1862, por la Guerra Civil en Estados Unidos, la industria textil estaba paralizada en ese país, por lo que también se redujeron las importaciones de Inglaterra, por lo que las industrias de Monte Bajo cobraron auge. Ante estas condiciones los trabajadores de La Hormiga, La Magdalena, La Fama, San Fernando, La Colmena y Barrón, se unieron para solicitar aumento de salarios, ya que el precio de las mantas nacionales se había incrementado. En este movimiento huelguístico que se desconoce cuanto tiempo duró, resultaron triunfadores los trabajadores textiles, pues obtuvieron aumentos salariales. Así que esta huelga de 1862, es la que deberá de considerarse la primera huelga textil en la región del Estado de México, y tal vez en la República, y no la que se ha citado de 1865, y que muchos historiadores han pensado que esa fue la primera, ya que se creía en un principio que de acuerdo a lo publicado por el autor Manuel Díaz Ramírez, que en mayo de 1865, ya bajo el efímero imperio de Maximiliano de Habsburgo, los obreros textiles de las fábricas de San Ildefonso y La Colmena, iniciaron actividades para defenderse de los patrones, organizando al efecto un baile, con pretexto de festejar el aniversario de la Sociedad Mutua del Ramo de Hilados y Tejidos del Valle de México, como consecuencia de estos preparativos estalló la segunda huelga

organizada en el país por los obreros textiles de las fábricas de San Ildefonso y La Colmena los días 10 y 11 de junio de 1865, por las siguientes demandas: Contra la reducción en sus jornales, contra la desocupación de más de 50 obreros y los embargos de sus miserables salarios semanales por la tienda de raya y finalmente, contra el nuevo horario fijado para las labores, que era de las 5 de la mañana a las 6:45 de la tarde para las mujeres y de las 5 de la mañana a las 7:45 de la tarde para los hombres.”

“Posteriormente en julio de 1868, fueron cerradas dos fábricas Barrón y Colmena, los patrones ponían como condición para reanudar labores, que los jornales se redujeran a las tabulaciones vigentes antes de 1862, lo que los trabajadores no aceptaban. Este movimiento patronal de presión por la reducción de los jornales, fue respaldado por propietarios de otras industrias textiles, Barrón y Colmena permanecieron cerrados durante cuatro meses, no obstante que los trabajadores confiaban en la intervención del Gobierno de la República, no obtuvieron siquiera respuesta a sus escritos. Este movimiento en que varias fábricas cerraron, permitió el intercambio de experiencias e ideas, dando como resultado la organización de dos mutualidades en el rumbo que fueron las Sociedades Mutuas de las Fábricas de San Ildefonso y La Colmena, que nacieron en 1868.”

“Por otro lado, el lugar predilecto de reunión para planear las estrategias de lucha laboral eran las pulquerías, pues el calor de los pulquitos, jugando rentoy o rayuela, como al descuido se soltaban las instrucciones y las novedades. Por esa razón en mayo 6 de 1871 las autoridades municipales, a solicitud de los patrones trataron de cerrar el expendio de pulque, por lo que de diciembre de 1871 a febrero de 1872, la fábrica de San Ildefonso permaneció cerrada por una nueva huelga, por la saturación de textiles de lana en el mercado, los dueños hicieron poco caso de resolver el problema del paro. A través de Fábricas Unidas los trabajadores en huelga fueron apoyados con 274 pesos. En 1871 se había formado la comisión de las Fábricas Unidas, con textileros de Fama, San Fernando, Águila, la Magdalena, Hormiga, San Ildefonso y la Colmena; aunque el nombre de Fábricas Unidas lo recibiría hasta el 3 de noviembre de 1872.”

Por su parte el autor Cuahutémoc Camarena, en su obra denominada: “Las Luchas de los Trabajadores Textileros Mexicanos 1865—1907”⁸², cita que en 1873 los trabajadores de San Ildefonso nuevamente van a huelga, en agosto del año de referencia, pues el patrón en turno el Sr. Chemin, rebajó por tres ocasiones las tarifas de los tejidos, “...al extremo, como señalaron los

⁸² CAMARENA CUAHUTEMOC, Las Luchas de los Trabajadores Textileros Mexicanos 1865-1907, pág.15

tejedores de San Ildefonso, de que lo que recibimos de raya no nos alcanza para la precisa subsistencia de nuestras familias (...) sabemos que la ropa de casimir, que es la que nosotros trabajamos, ha subido en valor en el comercio; dispusimos por unánimes no prestar nuestro trabajo por tan miserable extipendio, pues conocemos que no nos alcanza para las precisas necesidades de la vida”, Con tales circunstancias la huelga término en octubre de 1873, fue la primera vez que tanto el presidente municipal como el jefe político, fungieron como mediadores en un conflicto fabril. “

Continuando con la narración del recopilador Xavier I. Esparza Santibáñez, nos menciona que la historiadora María Antonieta Ilhui Pacheco Chávez, en su tesis, afirma que es a partir de este año (1873), que los trabajadores textiles adquieren su identidad como tales, más que por su sentimiento de étnia y lazos culturales como *hñahñus u otomíes*.”

“En el año de 1874, las fábricas textiles introducen el alumbrado interior con gas, por lo que se inician los trabajos hasta las 9 de la noche, lo que genera un nuevo conflicto obrero patronal. Por lo que los trabajadores argumentaban en una circular lo siguiente: “...entregarse al trabajo de día y de noche es contra el orden natural, pues aún los seres irracionales tienen sus horas de trabajo muy limitadas, lo que les permite llegada la noche, recogerse en sus establos, abandonando sus fatigas para continuar al día siguiente. Considerando que al ser el hombre formado a semejanza de Dios, rey de la creación, y entregarse al trabajo traspasando los límites naturales es ponerse en grado inferior a los irracionales (...) muchas familias quedan sumidas en la ignorancia a causa de no tener disponible ni aún siquiera el corto intervalo de tiempo, cual es de seis de la tarde a nueve de la noche, tiempo sagrado, tiempo que pudiera emplearse en algún aprendizaje y sobre todo, en pequeña distracción en el seno de la familia...”

“No fue sino hasta julio de 1912 que se efectuó una Convención Nacional de la Industria Textil, que prácticamente organizó Hipólito Gerard, quien fungía como gerente general de la Compañía San Antonio Abad y Anexas, propietaria de Barrón y Colmena. El objetivo de esta Convención fue elaborar un reglamento de trabajo capaz de mantener el orden industrial.”

“El 21 de mayo de 1917, siendo Gobernador del Estado de México el general Carlos Tejeda, se reunieron autoridades, representantes de los fabricantes establecidos en el estado, representantes de los trabajadores y llegaron al acuerdo de reducir la jornada de trabajo como lo ordenaba la Constitución a 8 horas y aumentar los salarios.

Como se puede advertir de la transcripción anterior respecto a la influencia de la industria textil para la génesis del Derecho del Trabajo, es muy clara su importancia dentro de los movimientos sociales que marcaron el inicio de una nueva rama del Derecho, es por ello que se ha pretendido incluirlo en el presente capítulo para demostrar que la industria textil ha sido y sigue siendo uno de los principales factores de cambio en el actual Derecho del Trabajo.

Y tal como se citó en el capítulo anterior no fue sino hasta el año de 1931 que se inicia la federalización del Derecho del Trabajo, en virtud de las desigualdades generadas por cada una de las legislaturas locales del trabajo, citados en el capítulo que antecede, creando con ello un caos, por lo que el viernes 28 de agosto del año 1931, siendo Presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio, se publica en el Diario Oficial de la Federación la primera Ley Federal del Trabajo, y lo que sucedió después ya es conocido, y de ello se hablará más adelante.

2.3.- Conceptos de capacidad, personalidad y legitimación en las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970.

Los conceptos de capacidad, personalidad y legitimación jurídica han quedado definidos anteriormente, asimismo se ha precisado cuál ha sido la influencia del Derecho Civil en la creación del Derecho Laboral, y la aportación de una actividad industrial en nuestro México, que precisó la necesidad de crear una determinada rama del Derecho especializada en los actos y hechos jurídicos derivados de las relaciones de trabajo, sin embargo algunos conceptos no han sido modificados en su esencia; sino más bien adaptados, precisamente para evitar caer en el rigorismo y formulismos que caracterizan al Derecho Civil, creando con ello inclusive excepciones a las reglas y principios generales del Derecho Común; tal es el caso de los conceptos de la capacidad, personalidad y legitimación jurídica, como se analizará enseguida:

Previo a la federalización del Derecho del Trabajo, como se ha mencionado ya existían diversas disposiciones legales que trataban de regular el de por sí ya anárquico panorama de las relaciones obrero patronales; sin embargo al no existir un consenso que mejorase las condiciones laborales de entonces, se instituyó la federalización de este nuevo Derecho, y fue cuando se expidió la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual dentro de su articulado contempla los

conceptos de capacidad, personalidad e intrínsecamente a la legitimación, como se analiza enseguida:

2.3.1.- La Capacidad en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Como ya se mencionó anteriormente los conceptos de capacidad, personalidad y legitimación como tales derivan del Derecho Civil, sin embargo al adecuarse al Derecho del Trabajo, estos se contemplaron de tal manera que permitieren ser utilizados a la realidad social de las relaciones obrero—patronales, esto es así atendiendo que en el campo de la capacidad jurídica como ya se mencionó esta se divide en la de goce y en la de ejercicio, en consecuencia en el Derecho Civil se había señalado ya que la mayoría de edad se alcanza hasta los dieciocho años cumplidos y que solo así podría disponer libremente de su persona y de sus bienes, salvo el caso de la emancipación, previsto en el Código Civil, sin embargo en el Derecho del Trabajo, dadas sus exigencias naturales resolvió que el menor de esta edad tuviese plena capacidad de ejercicio en los actos jurídicos relativos al trabajo, ya que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, señalaba:

“ARTÍCULO 20.- Los mayores de dieciséis años tienen capacidad para celebrar contratos individuales de trabajo. Los mayores de catorce años y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercer las acciones que nazcan del contrato, de los servicios prestados y de la ley.”

La misma situación de adaptación se generó con respecto al trabajo de las mujeres, en donde los artículos 21 y 106 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, citaba:

“ARTÍCULO 21.- La mujer casada no necesitará consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos que de él deriven.”

“ARTÍCULO 106.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en este capítulo.”

“ARTÍCULO 481.- Tanto los patronos como los obreros, pueden proponer sus demandas en contra de las personas que resulten afectadas por la resolución que se dé al conflicto existente entre ellas.

La Junta podrá llamar a juicio a las personas a que se refiere el párrafo anterior, siempre y cuando resulte de las actuaciones la situación a que se refiere el mismo.

De la misma manera, las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto, estarán facultadas para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo.”

Asimismo, es curioso saber que en la anterior Ley Federal del Trabajo de 1931, aún se contemplaba la figura del contrato de aprendizaje, y que en sus artículos 219 y 220 citaba:

“ARTÍCULO 219.- El contrato de aprendizaje en que intervenga algún menor, se celebrará en los términos que el artículo 20 establece para el contrato individual de trabajo.”

“ARTÍCULO 220.- El contrato de aprendizaje deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato, y la

retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos de aprendizaje.”

Lo anterior nos recuerda un tanto a las necesidades de aprender un arte, oficio o profesión de tal manera que el menor ayudase al sustento familiar, y que se trató en puntos anteriores, sin embargo resulta lamentable que dicha figura haya desaparecido, considerando a todos los menores como simples trabajadores en general, o lo que es peor buscar formas de autoempleo en la calle y otros lugares de constante riesgo.

Lo que denota que la esencia jurídica de esta nueva Ley Federal del Trabajo, era de inicio reglamentar a nivel federal la serie de criterios gestados en diversas legislaciones locales, y que dejando a un lado los dogmas y rigorismo del Derecho Civil, creó una serie de normas jurídico—laborales capaces de regular en forma cierta esas nuevas y pujantes relaciones obrero—patronales.

2.3.2.- La Capacidad en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, las reglas sobre la capacidad no cambian en realidad, siguen siendo aplicados los mismos criterios respecto a los trabajadores mayores de edad, sobre los menores de dieciséis y mayores de catorce años, sobre las mujeres con sus modalidades, pues esta capacidad en el Derecho del Trabajo, le da posibilidad al menor de dieciocho años y mayor de catorce hasta antes de los dieciséis años, para actuar de manera libre y válida en los actos y relaciones laborales, como ya se dijo por lo que hace a los mayores de edad se aplican las mismas reglas, pero en cuanto a menores de edad por lo que hace al Derecho Civil, en el Derecho Laboral éstos adquieren la capacidad de ejercicio de manera tal que con ella tienen una personalidad relativa para poder ser sujeto del Derecho e inclusive llegar a formar parte de un sindicato y votar en las decisiones del mismo.

Con lo cual los menores adquieren una capacidad efectiva para la celebración del contrato individual de trabajo, pues lo anterior se vió en la necesidad de ser concedido como dijera el maestro Miguel Bermúdez Cisneros, lo siguiente: “...tomando en cuenta que el trabajo constituye

no sólo uno de los derechos fundamentales del individuo, sino de los que por guardar un contenido económico, en la gran mayoría de los casos requieren de un inmediato ejercicio, ya no digamos cuando se llega a un estado de capacidad de contratación, sino cuando apenas se arriba a un estado de capacidad de trabajo; ello ha hecho que el legislador permita en contrario a las leyes civiles, que la capacidad para contratar en materia de trabajo se adelante facultando para contratar libremente en materia laboral a los mayores de 16 años, de conformidad con el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que cita:”

“ARTÍCULO 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.”

Continuando con el apuntamiento del maestro Miguel Bermúdez Cisneros, dice:...” Pero el caso que nos ocupa es el de aquellas personas que tienen una capacidad limitada y en él se encuentran los menores de 16 años y mayores de 14, los cuales necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos autorización de la autoridad laboral o bien de la autoridad política.”⁸³

Asimismo la Ley Federal del Trabajo de 1970, es más explícita por lo que se refiere a la capacidad al tratarla en sus artículos 689 a 697 de la Ley Federal del Trabajo, y que respecto a la capacidad tenemos:

“ARTÍCULO 689.- 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”.

⁸³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1978, pp. 43-45.

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

“ARTÍCULO 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.”

La anterior transcripción de los artículos 689, 690 y 691 de la Ley Federal del Trabajo, nos demuestra como se ha ido de alguna manera desarrollando el Derecho del Trabajo, inclusive al ser más explícito aún cuando utiliza en sus textos tecnicismos jurídicos, siendo estos comprensibles.

2.3.3.- La Personalidad en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La personalidad en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se regulo en los artículos 458 al 460, con algunas referencias en su artículo 517 y transitorios octavo, noveno, décimo y décimo cuarto, los cuales citaban lo siguiente:

“ARTÍCULO 458.- Cuando se presente como actor o como demandado alguien que no sea conocido de los miembros de la Junta ni por los secretarios, se procederá a su identificación por medio de declaraciones oral o de conocimiento de persona caracterizada y de arraigo; por medio de escrito o por cualquier otro que sea suficiente, a juicio de la Junta.

No será necesaria la identificación, aunque se trate de personas desconocidas, cuando por la naturaleza o circunstancia del caso, no haya peligro de suplantación de su persona”.

El anterior numeral deja entrever lo condescendiente que se llegó a ser respecto a las cuestiones de personalidad en el proceso laboral, esto responde precisamente a que en aquellos años no existía la difusión y conciencia de portar siempre consigo una identificación oficial para la tramitación de cualquier asunto, sin embargo también violaba los principios de seguridad y certeza jurídica de las partes en litigio, en donde hasta el día en que el trabajador X entablaba una demanda laboral en contra de su patrón éste se enteraba de su nombre, y aún así tendrían sus dudas si realmente era su trabajador o viceversa, al no estar plenamente identificados en juicio, dejando a ambos con la incertidumbre de la identificación de uno y otro, por lo que en todo caso bien se podrían aplicar disposiciones del Derecho Civil, respecto a la falta de elementos de identificación de una persona, más el naciente Derecho Laboral en su afán de independizarse del Derecho Civil, creó en estos casos sus propias soluciones, que no siempre fueron las mejores.

Sin embargo el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía:

“ARTÍCULO 459.- La personalidad se acreditará por los interesados, fuera de los casos a que se refiere la última parte de este artículo en los términos del derecho común. Los interesados podrán otorgar poder ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar de su residencia para que sean representados en los juicios, cualquiera que sea la cuantía de estos. Cuando el interesado residiere en un lugar distinto de aquel en que deba sustanciarse el juicio, podrá otorgar el poder ante la junta de Conciliación y Arbitraje del lugar en que resida y comprobar su personalidad ante la Junta que corresponda, con la copia certificada y debidamente legalizada de las constancias conducentes. La Junta, sin embargo, podrá tener por acreditada la personalidad de algún litigante, sin sujetarse al derecho común, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al conocimiento de que efectivamente representa a la persona interesada.”

Por lo que se refiere a la representación de sindicatos y patronos señalaba el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, lo siguiente:

“ARTÍCULO 460.- Los sindicatos de patronos y obreros podrán comparecer ante las Juntas, como actores o demandados, en defensa de sus derechos colectivos y de los derechos individuales que correspondan a sus miembros, en calidad de asociados, sin perjuicio del derecho de éstos para obrar directamente o intervenir en la controversia, cesando entonces la intervención del sindicato. Salvo disposición especial de los estatutos, la representación del sindicato será ejercida por el presidente de su directiva o comité, o por la persona que aquella o éste designe.”

De la anterior transcripción se infiere como aún en cuestiones de personalidad el Derecho Civil o Derecho Común se encontraba muy presente, lo que obviamente dificultaba el acceso a la justicia pronta y expedita, dejando al trabajador en un franco de desigualdad al no tener una libertad de elección de foro, para decidir que Junta de Conciliación y Arbitraje, sometería sus diferencias con su patrón, limitándolo a la de su lugar de residencia, y previendo en todo caso que obtuviese copia certificada y debidamente legalizada de las “constancias conducentes” a fin de hacerse representar ante la Junta de conocimiento. Por otro lado el artículo 517 de la citada Ley, contempla la sanción procesal para el patrón que resultare mal representado o no compareciere a la audiencia respectiva, citando:

“ARTÍCULO 517.- Si el demandado no comparece o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.”

En materia de derecho procesal laboral la anterior Ley Federal del Trabajo de 1931, era muy escueta en cuanto a las sanciones procesales respecto de quién no tuviese facultades de representación en un juicio, es decir, no tuviere personalidad, ya que por lo que hace a esta situación del trabajador no existía sanción procesal alguna respecto a su deficiente o falta de personalidad, más como ya se ha mencionado en estos casos operaba el Derecho Común, llegando a ser de hecho hasta estos días la parte medular de la personalidad en el Derecho del

Trabajo, ya que esta debe seguir los lineamientos, principios y regulación del Derecho Civil, al no existir un tipo de poder, mandato o representación especiales para el Derecho del Trabajo, ya que estas figuras son únicas y en consecuencia se debe atender a su naturaleza jurídica y no alguna otra que conlleve a equivocaciones.

Como se asentó anteriormente antes de la promulgación y vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, las legislaturas locales de los estados tenían variadas y muy dispersas formas de afrontar y resolver los conflictos obrero—patronales, de tal modo que al expedir la misma, hubo la necesidad de precisar en los transitorios octavo, noveno, décimo y decimocuarto, lo siguiente:

“ARTÍCULO OCTAVO TRANSITORIO.- Se tramitarán, de acuerdo con las disposiciones de esta ley, las reclamaciones, diferencias o conflictos pendientes de resolución.”

“ARTÍCULO NOVENO TRANSITORIO.- Las autoridades que estén conociendo de los asuntos relacionados con la ley del trabajo y a las que no compete la resolución de los mismos asuntos, conforme a las disposiciones de esta ley, suspenderán de plano sus procedimientos y enviarán el expediente relativo a la autoridad que deba conocer del caso, la que lo decidirá aplicando las leyes que rigieron en la fecha de la demanda, con excepción de lo relativo al procedimiento a que se seguirá con arreglo a esta ley.”

“ARTÍCULO DÉCIMO TRANSITORIO.- Toda cuestión de competencia que se suscite con motivo de la aplicación del artículo anterior, será resuelta de acuerdo con lo previsto en esta ley.”

“ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO TRANSITORIO.- Se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados en materia de trabajo, y los expedidos por el Congreso de la Unión, en cuanto se opongan a la presente ley.”

De los anteriores artículos encontramos que la personalidad en materia del trabajo, se consideró regularla de alguna manera de acuerdo a las características propias de la nueva rama del Derecho, esto es, que sin llegar a usar formalismos respecto al otorgamiento de poder para la representación de los trabajadores y patrones ante las autoridades del trabajo; especialmente cuando se cita que la Junta, sin embargo, podrá tener por acreditada la personalidad de algún litigante (sin precisar a que parte represente), sin sujetarse al derecho común, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al conocimiento de que efectivamente representa a la persona interesada (de nuevo sin precisar a que parte se refiere), aún cuando el artículo 517 de la citada ley, tratase de ser formalista con la persona que funja como representante del patrón.

2.3.4.- La Personalidad en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Al igual que con la capacidad, la personalidad en el Derecho del Trabajo no ha tenido grandes cambios, sino es que realmente ninguno en esencia, en virtud de que estos conceptos se generaron en el Derecho en General, desarrollándose dentro del Derecho Civil, y adaptados a la realidad de una nueva sociedad a fin de regular las relaciones obrero—patronales, que bien que mal necesitaban de una serie de elementos preexistentes para operar, así es como en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se establece la personalidad en los artículos 692, 693, 694, 695 y 697 que citan en su parte conducente lo siguiente:

“ARTÍCULO 692.- Las partes podrá comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

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

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

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

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

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. (ver artículo 376 de la presente Ley).”

“ARTÍCULO 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.”

“ARTÍCULO 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; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.”

“ARTÍCULO 695.- Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.”

“ARTÍCULO 697.- Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar

unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.

Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.

El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidades inherentes a un mandatario judicial.”

Como se puede advertir en la presente Ley Federal del Trabajo de 1970, el tema de la personalidad fue ampliamente desarrollado, con lo que se dejó en claro las diversas formas por las cuales en el Derecho del Trabajo se puede comparecer a juicio y acreditar la personalidad originaria o derivada según lo comentado en el primer capítulo de este trabajo; ahora bien es importante destacar que en la fracción III del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ha sido ampliamente estudiada por las autoridades del trabajo al resolver ciertas controversias de interpretación sobre la misma, en donde cobra vigencia la aplicación del Derecho Común, aún cuando dicha fracción no exige específicamente los requisitos para ostentarse y acreditar la calidad de apoderado de persona moral, sin embargo al no poder abstraerse de dichos requisitos pertenecientes a otra rama del Derecho, se ha tenido que dejar en claro su interpretación y aplicación mediante la siguiente tesis de jurisprudencia:

“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.”⁸⁴

La presente jurisprudencia es muestra clara de las deficiencias que aún guarda la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual se tiene que ir ajustando día a día a través de los criterios de jurisprudencia, que de una u otra manera la van adecuando a los cambios de la sociedad laboralista, ya que existen vacíos legislativos que deben ser colmados con la finalidad de no dejar de aplicar el Derecho, aún cuando no exista norma aplicable al caso, ya que se sigue el principio general de Derecho que cita: “El silencio, la oscuridad o insuficiencia de la ley no autorizan a los juzgadores o tribunales para dejar de resolver una controversia”, en atención a ello el juzgador debe siempre buscar la norma aplicable y en caso de no existir debe basarse en los principios generales del Derecho, y que en el caso del Derecho del Trabajo, tenemos que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“ARTÍCULO 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”

⁸⁴ Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Tomo XII, Septiembre 2000, 2ª Sala pág. 112.

Cabe hacer la aclaración que de conformidad con el criterio sostenido por los Tribunales Colegiados de Circuito, que la personalidad es cosa distinta a la personería, esto es, que cuando en el presente punto hemos hablado de personalidad debe entenderse que se trata de lo que propiamente es personería, lo anterior de conformidad con el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, veamos que el Tribunal Colegiado de Circuito, señala lo siguiente:

a).- La Personalidad: Consiste en la capacidad en la causa para accionar en ella, o sea, es la facultad procesal de una persona para comparecer a juicio por encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos (ver artículos 689, 691 y 692 de la Ley Federal del Trabajo), de suerte que solo habrá falta de personalidad cuando la parte a la que se imputa no se encuentra en pleno ejercicio de sus derechos para actuar por sí en el proceso.

b).- La Personería: Estriba en la facultad conferida para actuar en juicio en representación de otra persona, pudiendo ser esa representación tanto legal como voluntaria, surtiéndose la falta de personería; por tanto, ante la ausencia de las facultades conferidas a la persona a quien se le atribuye, o ante la insuficiencia de las mismas o ineficacia de la documentación presentada para acreditarla (ver artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo).⁸⁵

Por otro lado en la parte final del artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo, se puede observar que el representante común tendrá todas las obligaciones, derechos y responsabilidades inherentes a las de un mandatario judicial; lo que a la luz de los artículos 2546 al 2594 del Código Civil para el Distrito Federal, de donde se obtiene una vez más la clara influencia del Derecho Civil sobre el Derecho del Trabajo, sobre todo en aquellas figuras o instituciones jurídicas de las cuales no se puede prescindir, tal es el caso de los conceptos analizados en el presente punto, a saber capacidad, personalidad y legitimación.

⁸⁵ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVIII, Agosto 2003, pág. 1796.

2.3.5.- La Legitimación en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La legitimación entendida como la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder ejecutar legalmente aquél o de intervenir en ésta, o sea, como la facultad de poder actuar como parte en el proceso, pues constituye la idoneidad para actuar en el mismo inferida de la posición que guarda la persona frente al litigio.

Derivado de la anterior definición, podemos señalar que en los artículos 481 y 490 de la entonces Ley Federal del Trabajo de 1931, se establecía de manera somera la legitimación al citar lo siguiente

“ARTÍCULO 481.- Tanto los patronos como los obreros, pueden proponer sus demandas en contra de las personas que resulten afectadas por la resolución que se dé al conflicto existente entre ellas.

La Junta podrá llamar a juicio a las personas a que se refiere el párrafo anterior, siempre y cuando resulte de las actuaciones la situación a que se refiere el mismo.

De la misma manera, las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se dé a un conflicto, estarán facultadas para intervenir en él, comprobando su interés en el mismo.”

“ARTÍCULO 490.- Sólo podrán recusar los que sean parte legítima en el negocio a que se refiera la recusación.”

De los artículos anteriores se puede advertir que la legitimación como tal no se encuentra contemplada de manera directa y clara, sin embargo queda abierta la posibilidad de hacerla valer

de acuerdo al contenido del artículo 477 de la citada Ley Federal del Trabajo de 1931, que a la letra dispone:

“ARTÍCULO 477.- Las cuestiones incidentales que se susciten, se resolverán juntamente con lo principal, a menos que por su naturaleza sea forzoso decidir las antes o que se promuevan después del laudo; pero en ningún caso se les dará substanciación especial, sino que se decidirán de plano, excepción hecha de las que se refieren a la competencia de la Junta.”

Por ende se concluye que la legitimación en cuanto a su regulación en la Ley Federal del trabajo, se encontraba de alguna manera limitada a ser opuesta como una excepción, pero que de ninguna forma interrumpía el desarrollo del proceso.

2.3.6.- La Legitimación en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En la actual Ley Federal del Trabajo, el panorama no ha cambiado mucho, de hecho la regulación de dicha figura sigue estando abierta, lo que obviamente dificulta su interposición en uno u otro momento dado.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo cita en sus artículos 761, 762, 763 y 765 lo siguiente:

“ARTÍCULO 761.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueven, salvo los casos previstos en esta Ley”.

“ARTÍCULO 762.- Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

I.- Nulidad;

II.- Competencia;

III.- Personalidad:

IV.- Acumulación; y

V.- Excusas.”

“**ARTÍCULO 763.-** 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.”

“**ARTÍCULO 765.-** Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes.”

La anterior transcripción deja claro que en ningún momento se establece la distinción de la figura de la legitimación, lo que obviamente repercute en que la misma se haga valer de una u otra forma, según el momento procesal.

2.4.- La Evolución de la Legitimación en el Derecho Mexicano del Trabajo.

En realidad la legitimación en el Derecho Mexicano del Trabajo, todo el tiempo y a la fecha se encuentra en constante evolución, aunque en si misma es una figura jurídica que en el Derecho Civil ya ha alcanzado una mayor madurez, sin embargo en el Derecho del Trabajo, desde las leyes locales del trabajo, la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970, no han logrado establecer con claridad la posible utilidad y funcionalidad de dicha figura, tal vez pensando en que la misma sólo entorpecería la justicia pronta y expedita de los asuntos laborales; mas dicha figura a la fecha se continua discutiendo su verdadera naturaleza jurídica dentro del Derecho del Trabajo, así como su estudio previo o de fondo, o en todo caso debe ser estudiada en forma previa a la admisión de la demanda por corresponder a uno de los presupuestos de la acción; lo anterior llama nuestra atención, toda vez que mientras en el Derecho Civil la legitimación ha sido ampliamente estudiada, en el Derecho del Trabajo aún se confunden las ideas y conceptos afines

al mismo; haciendo notar lo anterior mediante el siguiente criterio de jurisprudencia emitido en el Derecho Civil:

“LEGITIMACION, ESTUDIO OFICIOSO DE LA.

La legitimación de las partes constituye un presupuesto procesal que puede estudiarse de oficio en cualquier fase del juicio, pues para que se pueda pronunciar sentencia a favor del actor, debe existir legitimación *ad causam* sobre el derecho sustancial, es decir, que se tenga la titularidad del derecho controvertido, a fin de que exista una verdadera relación procesal entre los interesados”.⁸⁶

Por su parte el Derecho del Trabajo, ha realizado una serie de razonamientos para entender a la legitimación de una manera más clara, misma que al no tener una regulación explícita en la Ley Federal del Trabajo, ha tenido la necesidad de recurrir a su interpretación, mediante los criterios de jurisprudencia, y que dicha necesidad se ha dado precisamente por que dicha figura no ha sido desarrollada en la legislación laboral.

A fin de comprender esta parte hemos de precisar con el maestro Ignacio Burgoa O. Lo siguiente: “...que si la capacidad es una aptitud general para comparecer y actuar en juicio; la legitimación es una calidad específica para actuar en un juicio determinado, vinculándose a la causa remota de la acción.”⁸⁷

Lo anterior se debe entender que la legitimación es una calidad específica que confiere aptitud para ejercitar una determinada acción como sujeto activo de la misma, o para estar en la posición de ser demandado y obligado en su caso, como sujeto pasivo.

La legitimación al actuar dentro del campo del derecho procesal ha evolucionado muy poco en el Derecho Procesal del Trabajo, por lo que tanto para el trabajador como para el patrón esta

⁸⁶ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, Julio de 2001, pág. 1000.

⁸⁷ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, El Juicio de Amparo, 9ª ed. Editorial Porrúa, S.A México, 1973, pp.329-330.

figura representa los mismos problemas jurídicos, ya que se trata de una calidad específica que guardan las partes dentro de un juicio con relación al objeto del mismo.

Dicha circunstancia no ha tenido una verdadera evolución dentro de la legislación laboral mexicana, en consecuencia tampoco una evolución en el Derecho Mexicano del Trabajo, sino más bien una adecuación de la figura a los casos en específico planteados en el campo del Derecho Laboral, de ahí que sea la doctrina y la jurisprudencia las que nos guíen respecto al tema.

Ahora bien, a manera de ejemplificar lo anterior, es de hacerse notar que el maestro Juan B. Climent B. Menciona lo siguiente: "...podría ocurrir que el órgano jurisdiccional al iniciar el procedimiento laboral, le hubiese reconocido la personalidad al accionante, sin advertir la falta de legitimación activa, y el patrón al oponer la excepción de falta de legitimación activa, comprobándola, en consecuencia la Junta de Conciliación y Arbitraje, en cualquier estado del juicio debe declarar improcedente la continuación del trámite..."

De igual forma sucedería con el trabajador que como parte actora interpusiera o hiciera valer la falta de legitimación pasiva, respecto a quién comparece a nombre de la parte demandada o patronal, si de autos se desprende esa falta de legitimación, aunque en esencia al trabajador actor, no le convendría del todo impugnar esa circunstancia, máxime si tomamos en consideración el contenido del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo que cita:

“ARTICULO 712.- Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón...”

El anterior artículo permite evadir en cierta forma la aplicación rigurosa de la falta de legitimación pasiva respecto al patrón, salvo que de los autos se desprenda que quién se ostenta como patrón no sea efectivamente quién dice ser, buscando con su actuación engañar, evadir u ocultar al verdadero patrón, mediante una simulación de actos.

Lo anterior genera la duda de sí la falta de legitimación es una excepción perentoria o dilatoria, o en todo caso debe tramitarse como si se tratase de un incidente de previo y especial pronunciamiento, sin embargo la doctrina nos ilustra diciendo el mismo maestro Juan B. Climent Beltran, lo siguiente: “a).- La legitimación es un requisito para el ejercicio de la acción, que debe examinarse de oficio, antes de darle tramite (aunque también puede plantearse como excepción, por la contraparte), b).- El distinto concepto de la legitimación en la causa y la legitimación procesal; c).- La legitimación es un elemento procesal que debe estudiarse de oficio por el juzgador en cualquier fase del juicio.”⁸⁸

Por lo que la legitimación al día de hoy como parte de los presupuestos procesales, puede originar una excepción procesal, si es interpuesta por el demandado, es por ello que la legitimación en el campo del Derecho del Trabajo aún no alcanza el mismo grado de evolución adecuada como en otras ramas del derecho y por ende existen una serie de criterios inclusive contradictorios.

2.5.- Reconocimiento de la capacidad procesal y legitimación en los menores trabajadores y en los patrones.

Como ya lo citamos anteriormente los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio, pero si no tienen asesor, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Si se trata de menores de 16 años la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará además un representante (ver artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo).

De lo analizado anteriormente se desprende que el menor que tenga 16 años, tiene la mayoría de edad laboral, en consecuencia puede celebrar contratos de trabajo individuales,

⁸⁸ CLIMENT BELTRAN, Juan, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Esfinge S.A de C.V., 3ª ed. México 2001, pág. 94.

interponer los recursos y juicios de amparo necesarios para la defensa de sus propios intereses, pero no se le permite actuar en juicio laboral sin asesoría, pues en tal caso, se le proporciona ésta.

En el caso de los patrones, estos por la naturaleza misma de su calidad y actuación dentro del campo del Derecho, no solo laboral, sino intrínsecamente civil, mercantil, fiscal, notarial, etc, es menester que sean personas mayores de edad de conformidad con el Derecho Civil, puesto que su actuación no se limita sólo al campo de las relaciones laborales como en el caso del menor trabajador, al menos no preponderantemente como estos últimos.

Como ya se analizó anteriormente la edad laboral se generó por las circunstancias especiales que rigen las relaciones obrero—patronales y por ende se optó por otorgar capacidad a los menores de 18 años, para la celebración de actos jurídicos propios en cuanto su situación laboral, y en consecuencia se obtuvo el reconocimiento de la capacidad procesal y legitimación directa para defender sus derechos laborales, no así para quien actúe como patrón.

Ahora bien, en el caso de los menores de 16 años y mayores de 14, si bien son considerados como menores trabajadores, la actual Ley Federal del Trabajo, no se limita a proporcionarles asesoría, sino que la Junta debe solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que los represente en juicio.

Es de destacarse que dicho reconocimiento de capacidad procesal y legitimación en los menores, se debe a razones históricas; en virtud de que estos menores trabajadores se encontraban en un grado mayor de desventaja frente a los patrones, y por ello fue necesario reconocerles desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, su calidad de personas capaces para acudir y accionar el órgano jurisdiccional en defensa de sus derechos, que como menores trabajadores es su único patrimonio.

Es por ello que en la actual Ley Federal del Trabajo de 1970, se instituyó el título quinto bis, relativo al trabajo de los menores, mismo que señala de los artículos 173 al 180, las reglas y requisitos para la procedencia de la prestación del trabajo de los menores, reconociéndoles en consecuencia esa capacidad de actuar en el mundo del Derecho, aunque de una manera limitada, y respecto a la edad de los patrones no se mencionada nada en particular, sin embargo como se ha mencionado anteriormente la calidad de un patrón implica necesariamente y legalmente de

acuerdo con normatividad aplicable a dicha figura en otras ramas del Derecho, de que éste como persona física sea un mayor de edad.

Por su parte el maestro Néstor de Buen L. Nos menciona respecto a los menores trabajadores lo siguiente: "...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. Al respecto señala el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, dicha circunstancia, sin embargo esta disposición no es clara. Hay que recordar que la mayoría de edad laboral se produce a partir de los dieciséis años, según se desprende de lo ordenado por el artículo 23 de la citada Ley, no obstante por estrictas razones de salud, se prohíbe el trabajo de los menores de dieciocho años en trabajos nocturnos industriales (ver artículo 175), sin que ello tenga nada que ver con la mayoría de edad. Por lo que el artículo 691 debe entenderse en el sentido de que los menores de dieciocho años, pero mayores de dieciséis años, tienen capacidad procesal, esto es, pueden acudir a juicio por sí mismos, aunque tendrán que contar con la asesoría de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en caso de no contar con la misma en juicio." ⁸⁹

El menor trabajador en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se le dedicaba un solo artículo subdividido en ocho fracciones, cada una identificada con una letra que iban de la E a la L, y en virtud de su contenido todas las fracciones, fueron recogidas y reproducidas en la actual Ley Federal del Trabajo de 1970, sólo con la adición de la obligación de impartir capacitación y adiestramiento al menor trabajador, desapareciendo además el contrato de aprendizaje, considerado lesivo a los derechos del menor trabajador.

Tal y como se mencionó anteriormente la capacidad se divide en dos, en la de goce y en la de ejercicio, sabemos que la de goce o también llamada capacidad jurídica es la que se adquiere con el nacimiento; y que la de ejercicio como su denominación lo indica, es la aptitud de poder ejercitar y hacer valer por sí mismo sus derechos y obligaciones, y ésta se adquiere con la mayoría de edad o la emancipación, lo contrario de la capacidad de ejercicio es la incapacidad, sin embargo por excepción especial en el Derecho del Trabajo, esa mayoría de edad escapa y se establece que la misma se alcanza a los dieciséis años, lo anterior es así ya que el menor trabajador de más de dieciséis años puede inclusive de acuerdo al artículo 23 segundo párrafo de

⁸⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. 2ª ed. México 1990, pp.224 y 225.

la Ley Federal del Trabajo de 1970, ejercitar las acciones que deriven del contrato de trabajo o de la relación laboral que sostenga con su patrón, rompiendo con ello el principio del Derecho Común que establece que la capacidad jurídica (de ejercicio), se adquiere con la mayoría de edad, y concede a los mayores de dieciséis años, plena capacidad por lo que se refiere a la materia de trabajo, en consecuencia puede celebrar libremente contratos de esa naturaleza, percibir su retribución, forjar su propio patrimonio del producto obtenido por sus servicios prestados y por ende ejercitar las acciones correspondientes, más se debe tomar en consideración que tal situación no implica la emancipación del menor, pues es sabido que tales acciones así como las ejerce de manera libre también puede desistirse de ellas, es decir, que el desistimiento de la acción no implica la renuncia de derecho alguno protegido por la Ley, pues los derechos procesales no están comprendidos en la prohibición del artículo 123 fracción XXVII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De ahí que los menores trabajadores mayores de dieciséis años, tengan inclusive la capacidad procesal y en consecuencia legitimación activa para reclamar sus derechos ante los órganos jurisdiccionales.

Esto es que si un menor trabajador es el titular del derecho reconocido por la Ley, por ende el titular de ese derecho tendrá legitimación activa en la causa.

Sin embargo los menores trabajadores de dieciséis años, independientemente de que sean los titulares de sus derechos laborales, tienen una capacidad de ejercicio limitada en razón de su protección, es decir, que estos menores de dieciséis años pueden ejercitar las acciones correspondientes, pero no podrán por Ley acudir a juicio directamente, esto acarrea que no basta con ser el titular del derecho y tener la legitimación en la causa, pues para efectos del juicio necesita forzosamente de un representante legal (por ministerio de ley), quién le asesorará y ejercerá a su nombre la legitimación en el proceso, para poder actuar conforme a los lineamientos de la Ley, de otra manera será obligado a recibir dicha asesoría a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, lo anterior con la finalidad de que el representante en juicio tenga la facultad de intervenir válidamente en un acto jurídico a nombre del menor trabajador de dieciséis años, como si este fuese quién realizare dicho acto jurídico.

2.6.- La diferencia procesal entre personalidad y legitimación en el Derecho Laboral.

Bien para entender de manera correcta cual es la diferencia procesal entre una figura y otra hay que recordar lo siguiente:

Personalidad: La hemos definido como la capacidad en la causa para accionar en ella, o sea, es la facultad procesal de una persona para comparecer a juicio por encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos, de tal modo que sólo habrá falta de personalidad, cuando la parte a la que se le imputa dicha circunstancia, no se encuentra en pleno ejercicio de sus derechos para actuar por sí en el proceso, sea que la padezca el trabajador o el patrón.

Personería: Esta figura poco valorada, estriba en la facultad derivada o conferida para actuar en un juicio, en nombre y representación de otra persona, pudiendo ser esa representación tanto legal como voluntaria; surtiéndose la falta de personería; por lo tanto, ante la ausencia de las facultades conferidas a la persona a quien se le atribuye, o ante la insuficiencia de las mismas o ineficacia de la documentación presentada para acreditarla.

Legitimación: Consiste en la situación en que se encuentra una persona (trabajador o patrón sea físico o moral) con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder ejecutar legalmente aquél o de intervenir en ésta, o sea, es la facultad de poder actuar como parte en el proceso, pues constituye la idoneidad para actuar en el mismo inferida de la posición que guarda la persona frente al litigio.

En consecuencia de las anteriores definiciones, los efectos procesales son claros en lo siguiente, que por cuanto hace a la personalidad y personería existe previamente una identidad y relación entre las partes contendientes, y en consecuencia un vínculo jurídico que determina de antemano su respectivo derecho y obligación, aún cuando en juicio se encuentren en disputa los mismos.

En cambio la legitimación de antemano determina una inexistencia o falta de relación o vínculo entre las partes de un proceso, es decir, que aún cuando exista un juicio entre ellas respecto a determinado derecho u obligación, la legitimación activa o pasiva al darse en el mismo, determina la inexistencia de ese vínculo, y por ende esa falta de relación jurídica que en un momento dado pudiere derivar en la imposibilidad de ejecución de la resolución, al no tratarse de partes identificadas previamente en una relación jurídica, es decir, que no existió una relación o vínculo jurídico regulado por el Derecho del Trabajo, y en consecuencia no existen derechos ni obligaciones laborales, por ende cualquier resolución será inútil pronunciar.

A fin de dejar en claro lo anterior citaremos lo siguiente:

a).- Que la personalidad no inhibe el seguimiento de un juicio, pues este no depende de la personalidad de las partes para subsistir, que la personalidad es subsanable mediante la interposición de una nueva acción a través de una nueva demanda, claro siempre y cuando se ejerza en tiempo y forma, que la personalidad y la personería son presupuestos procesales que deben ser estudiados de oficio por el juzgador, y en caso de que no haya sido así puede el demandado válidamente oponerlas sea como excepción o como de previo y especial pronunciamiento, puesto que en el Derecho del trabajo la personalidad o mejor dicho la personería, es considerada como incidente de previo y especial pronunciamiento, es decir, antes de entrar al fondo del asunto.

b).- Por su parte los efectos de la legitimación en el proceso laboral son de entrada jurídicamente insuperables, es decir, que la falta de legitimación es un obstáculo jurídicamente insuperable, por que no existe identidad de las partes que en un momento dado pudiere unirlos en el mundo del Derecho, y en consecuencia no existen consecuencias jurídicas de algo que nunca ha existido sea como acto o hecho jurídico (contrato o relación de trabajo), al respecto la Ley Federal del Trabajo, no señala nada respecto a sí esta situación de legitimación deba oponerse como una excepción perentoria o bien como una excepción dilatoria, o en todo caso puede ser oponible mediante un incidente de previo y especial pronunciamiento, es por lo que de nueva

cuenta la interpretación del Derecho del Trabajo, debe ser proporcionada por las autoridades de amparo, quienes a la fecha han señalado lo siguiente:

“FALTA DE PERSONALIDAD Y FALTA DE LEGITIMACION, SON EXCEPCIONES DIVERSAS.- Toda persona con capacidad jurídica puede ser parte en un proceso y si lo es directamente (gozando de capacidad de ejercicio), es decir, promoviendo por su propio derecho y no a través de un representante, la excepción de falta de personalidad que se le oponga es improcedente. Además, es cierto que la falta de personalidad en los juicios laborales es una excepción de previo y especial pronunciamiento, mas no es la de falta de legitimación activa en la causa, que consiste en que el derecho ejercitado en el juicio no corresponde a quien trata de hacerlo valer, sino que es otra persona la titular del mismo, pues esta excepción debe ser examinada en el laudo que ponga fin al propio juicio.”⁹⁰

Por lo que si no existe esa legitimación en la causa, que es una condición necesaria para obtener un laudo favorable, simplemente el conocimiento del juicio no tiene sentido, ni razón de ser, y en caso de la falta de la legitimación en el proceso, que es precisamente la idoneidad para actuar en un juicio como actor o demandado, la cual debe examinarse de oficio por el juzgador en cualquier fase del juicio, pues de resultar la falta de legitimación procesal tampoco puede surtir efectos la resolución que ponga fin al juicio.

Con lo que podemos concluir que la legitimación es un presupuesto de la acción, es decir, que es necesario tener esa legitimación para actuar ante un órgano jurisdiccional y ejercer una acción que conlleva un derecho sustantivo plenamente identificado con la persona que lo ejerce, y viceversa para quién actúa como demandado y opone una excepción que con la misma trata de destruir esa acción, en caso contrario esa acción jamás podrá ser destruida, pero tampoco concretizada al intentarse contra quién no se encuentra legitimado pasivamente para responder por ella.

⁹⁰ Apéndice del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, 1917—1975, Cuarta Parte, p. 14.

Por lo que la legitimación activa, como parte de la legitimación al proceso, debe ser de estudio previo a la admisión de la demanda por corresponder a los elementos de los presupuestos de la acción, o bien en todo caso, permitir a las partes oponerla de manera previa al inicio de la contienda, y no remitirla al capítulo de excepciones que serán valoradas al final del juicio, pues el esfuerzo jurisdiccional se verá limitado con su propia determinación de dejar de valorar los presupuestos de la acción y en consecuencia del derecho ejercitado.

Y en el caso de quién comparezca y se ostente como patrón, se deberá permitir la interposición de la falta de legitimación pasiva, aún cuando el trabajador no se encuentre obligado a conocer el nombre de su patrón sea completo o correcto, o simplemente ignorarlo completamente, ya que si durante el desarrollo del juicio, se desprende que esa persona demandada no es el que legalmente debe responder y éste se empeña en seguir reconociendo la relación con el accionante con la finalidad de ocultar o evadir la aplicación de la justicia en contra del verdadero patrón, que si bien es cierto lo anterior es pocas veces visto esto es muy común en algunas industrias o empresas de servicios.

CAPITULO III

REGULACION NORMATIVA Y SU RELACION CON LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

3.1.- Aplicación de los principios generales del Derecho, en el Derecho Laboral Mexicano.

3.1.1.- Que es un principio.

Principio: El diccionario general nos menciona que esto es, el concepto o idea fundamental en que se basa una disciplina, obra, ciencia, o razonamiento o una investigación. ¹

Principio: De acuerdo al diccionario de Derecho de los maestros Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, este se debe entender como la razón, fundamento, origen, máxima o norma de una ciencia. ²

3.1.2.- El principio general de Derecho.

Principio general de Derecho: Estos se definen como los criterios o ideas fundamentales de un sistema jurídico determinado que se presentan en la forma concreta del aforismo y cuya eficacia como norma supletoria de la ley depende del reconocimiento expreso del legislador.

Los principios generales del Derecho son reconocidos como fuentes formales (supletoriamente), del derecho en diferentes países. En algunos, la expresión principios generales del Derecho es substituida por otras: como por la de “principios generales” o “principios del ordenamiento jurídico del Estado” (Italia); pero estas variantes no pretenden cambiar fundamentalmente su sentido, sino más bien aclararlo, darle precisión.

De cualquier manera que se consideren, los principios generales del Derecho, cumplen en el mundo de lo jurídico funciones muy importantes, pues operan como normas jurídicas y como

¹ Diccionario Santillana del español, Editorial Santillana, S. A de C. V, Quinta reimpresión, marzo de 2000, México 2000. pág. 565.

² DE PINA Rafael, Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, vigésima séptima edición, Editorial Porrúa, S. A, México 1999. pág. 418.

criterios de interpretación y aplicación de las normas. En su calidad de fuentes del Derecho positivo ocupan en orden a su jerarquía un lugar preeminente, después del que corresponde a la ley, siendo estimados por la generalidad de los legisladores como fuente no sólo directa, sino imprescindible del Derecho.

El principio general de Derecho: A consideración de Demófilo de Buen, señala que por principios generales de Derecho, se debe entender además de los inspiradores del Derecho positivo, los elaborados o escogidos por la ciencia del Derecho o que resulten de los imperativos de la conciencia.³

Asimismo la calificación de generales, dada tradicionalmente a los principios del Derecho es susceptible de hacer incurrir en errores al respecto, porque debemos reconocer que no todos ellos son aplicables o útiles en todas las ramas del Derecho.

Lo anterior es así, si tomamos en consideración que dada la naturaleza jurídica de cada principio éste se adecuara o no a determinada rama del Derecho, por que si bien es cierto existen principios “generales” de Derecho aplicables o comunes a todas las ramas del Derecho, también es cierto que existen ciertos principios propios a ciertas ramas del Derecho, ya sea atendiendo al bien jurídicamente tutelado o por ser un derecho público, privado o social, es por lo que la función que los principios generales del Derecho cumplen en el mundo de lo jurídico es triple: por un lado sirven como normas supletorias de las leyes, así como auxiliares al intérprete del derecho en la búsqueda de las normas jurídicas y la de constituir la fundamentación o base del derecho mismo.

Los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, consideran que los principios generales del Derecho, son la materia de que el legislador se sirve para la elaboración de las leyes. Estos principios aparecen como el complejo de ideas y creencias que forman el pensamiento jurídico de un pueblo en un momento determinado, por lo que no puede haber Derecho sin principios.⁴

El principio general de Derecho: Para Francisco Ross Gamez, los principios generales de Derecho, constituyen otra de las fuentes formales que de manera supletoria contribuyen al perfeccionamiento de las instituciones jurídicas, pero que su múltiple acepción y diferencia de conceptos, hacen en la práctica difícil su aplicación para la solución de los conflictos. Y que como

³ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, op. Cit. pág. 419.

⁴ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, op. Cit. pág. 419.

fuerza formal supletoria de la ley, tiene un límite consistente, en que no puede crear nuevas instituciones; crear situaciones contradictorias con la ley cuya laguna se trata de llenar; esto es, que para que pueda operar la supletoriedad, se requiere que exista la institución consignada, ya sea oscura o deficiente, porque el silencio absoluto de la ley, implica la negación de la institución jurídica.⁵

Los principios generales del Derecho: Para el maestro Baltasar Cavazos Flores, el Derecho en general está cimentado en un conjunto de principios que son su base de sustentación, su punto de apoyo, en una palabra, son la estructura misma de la ciencia jurídica.

Esos principios generales del Derecho, se han considerado desde diversos puntos de vista, entre otros la filosófica, la positiva y la naturalista, sin embargo se pueden entender como máximas, puntos de apoyo, verdades jurídicas, entre las que destacan los siguientes:

- a).- Nadie esta obligado a lo imposible.
- b).- El Derecho Público es Ley Suprema.
- c).- Es nulo todo pacto leonino.
- d).- La ignorancia de la ley no excusa su incumplimiento.
- e).- Ninguna ley es inderogable.
- f).- A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.
- g).- Sin lo principal, no puede existir lo accesorio.
- h).- Una regla no puede ser destruida por una excepción.
- i).- Toda excepción debe ser expresa.
- j).- No cabe analogía entre leyes de diversa naturaleza.
- k).- La ley tiene fuerza de obligar mientras no se deroga.
- l).- Lo que no está prohibido está permitido.
- m).- Los hechos negados no necesitan prueba.
- n).- Lo que prescribe son las acciones.
- o).- La caducidad es independiente del derecho.⁶

⁵ ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, primera reimpresión 1991, Cárdenas Editor y Distribuidor S. A, Hermosillo Sonora, México, págs. 39 y 51.

⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho Laboral en Ibero América, Editorial Trillas S. A, de C.V, Reimpresión de 1984. México. págs. 892 y 893.

Ahora bien en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 14 establece que en los juicios del orden civil, “la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra de la ley, y, a falta de ésta, se fundará en los principios generales del Derecho”, asimismo el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente: “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Ahora por lo que hace a la división de los principios aplicables al Derecho del Trabajo, tenemos en primer lugar a los principios que se deriven de la Constitución, de la ley, de sus reglamentos y tratados internacionales, y en segundo lugar a los principios generales del Derecho y, por último a los principios de justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional, sin embargo a consideración del maestro Néstor de Buen, precisa que los principios de justicia social se encuentran implícitos en el artículo 123 constitucional, por lo que está de más, esa tercera categoría, puesto que si se considera que los principios contenidos en el artículo 123 Constitucional, forman parte de la misma, en consecuencia resulta evidente que se trata de la misma Constitución, y por ende son los mismos que derivan de esta.⁷

Dada la “independencia jurídica” del Derecho del Trabajo, éste se ha ido conformando con sus propios principios, dejando de aplicarse de alguna manera el Derecho Civil o Común, ya que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se incluía a los principios del Derecho común, en cuanto no contrariaran a la ley, como fuente supletoria, sin embargo en la Ley Federal del Trabajo de 1970 se suprimió categóricamente esa referencia, por lo que la supresión de esas fuentes hizo inaplicables al Derecho del Trabajo las leyes civiles y mercantiles, los códigos procesales civiles, federales y locales, “en razón de la autonomía de la legislación laboral”, sin embargo respecto a este punto nos preguntamos como es que entonces se conserva aún en el Derecho Laboral Burocrático la redacción del artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que cita: “ En lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad”, ya que si atendemos al orden de aplicación encontraremos que la Ley Federal del

⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Octava Edición, Editorial Porrúa S.A. México 1991. pág. 446.

Trabajo excluye categóricamente la aplicación del Derecho Civil y leyes comunes, en consecuencia resulta absurdo y hasta cierto punto injusto que en materia burocrática se continúe aplicando el Derecho Civil, ahora bien si atendemos a las fechas de vigencia de dichas leyes del trabajo, encontraremos tal vez una posible solución, en el sentido de que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, entró en vigor a partir del año 1964, por consecuencia de ello aún no se encontraba prohibida categóricamente la aplicación del Derecho Civil en la Ley Federal del Trabajo, ya que esta limitación inicio a partir de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, sin embargo consideramos que en atención a la uniformidad del Derecho del Trabajo sea de trabajadores de iniciativa privada o del Estado, estos se deben regir bajo los mismos principios generales de Derecho, y no hacer una distinción legal entre unos y otros respecto a las fuentes supletorias para resolver los conflictos jurídicos, ya que si nos adelantamos y pensamos en el juicio de amparo, se puede pensar que un trabajador del apartado B sea perjudicado por un principio de Derecho Civil o Común, que resulta inaplicable para un trabajador del apartado A, debido precisamente a esa “autonomía e independencia” que tanto ha proclamado el Derecho del Trabajo.

Los principios generales de Derecho: Para Demófilo de Buen, son los inspiradores de un Derecho Positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de prever el caso.

3.1.3.- Los principios del Derecho Laboral Mexicano.

Principios del Derecho del Trabajo en México: Como se mencionó anteriormente cuando una determinada rama del Derecho se ha independizado, en consecuencia también tiene sus propios principios, y el Derecho del Trabajo en México, no es la excepción, bien tenemos, que los principios propios de esta rama del Derecho han quedado constituidos desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, que si bien no se encuentran todos de manera expresa, la Ley Federal del Trabajo se encarga de señalar otros tantos de forma expresa y otros de forma implícita, esto es, que del contenido de ciertos artículos tanto constitucionales como legales, se pueden obtener los mismos y a saber tenemos:

a).- El principio de in dubio pro operario, principio que consiste que en caso de duda, debe aplicarse la disposición que más favorezca al trabajador, el cual se encuentra contenido de forma específica en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo.

b).- El principio de que a trabajo igual salario igual, principio contenido en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo.

c).- El principio de que el derecho al trabajo es irrenunciable, y que será considerada por no puesta cualquier estipulación que implique alguna renuncia de derecho que las leyes otorguen a favor de los trabajadores, principio contenido en el artículo 5 Constitucional y en los artículos 5, 26 y 33 de la Ley Federal del Trabajo.

d).- El principio de estabilidad en el empleo, principio regulado en los artículos 35 y 39 de la Ley Federal del trabajo.

e).- El principio del derecho al trabajo, regulado en el artículo 5 Constitucional y 3 de la Ley Federal del Trabajo, etc...

Haciendo notar que los principios generales del Derecho, como los propios del Derecho del Trabajo son fijos, a contrario de las normas que son mutables, variables tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo, siendo que el Derecho Procesal del Trabajo se encuentra regido por estos principios mismos que se encuentran detallados de alguna manera en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, y los que no simplemente están inmersos en el contenido de alguna disposición, como veremos más adelante.

3.1.4.- Los principios procesales del Derecho Laboral Mexicano.

Los principios procesales: Para el maestro Santiago Alfredo Kelley Hernández, señala que son las bases que sirven de fundamento a las distintas instituciones procesales.⁸

Estos principios procesales del Derecho Laboral, le dan identidad propia, cuyas características del Derecho del Trabajo, son:

a).- Autonomía Científica, cuyo objeto de estudio son las relaciones laborales en todos sus aspectos.

⁸ KELLEY HERNÁNDEZ, Santiago A. Teoría del Derecho Procesal, 2ª Edición, Editorial Porrúa S. A, México 1999, págs. 98 y 99.

b).- Oralidad en la forma, que atiende a los intereses en juego y a la esencia misma del Derecho del Trabajo.

c).- Sencillez en las formalidades, que le imprimen flexibilidad en la petición de administración de justicia.

d).- Flexibilidad de la ley, que omite formulismos o rigorismos jurídicos en su interpretación y aplicación, y

e).- Laudos a verdad sabida, buena fe guardada y en conciencia, de ahí que se diga que las Juntas y el Tribunal del Trabajo, sean órganos jurisdiccionales de conciencia y equidad.

Los principios del Derecho Procesal del Trabajo: Para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, en su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del Derecho Procesal del Trabajo que han servido para orientar la ley positiva.⁹

El maestro Néstor de Buen Lozano, señala al respecto que “tanto el derecho sustantivo como el adjetivo, intentan la realización de la justicia social. Y que los procesos se pueden valer de los siguientes principios: inquisitivo, dispositivo o mixto, de actuación escrita u oral, ser solemne, formal o sencillo, oneroso o gratuito, de dispersión o concentración de las etapas procesales, de prueba tasada, de libre apreciación o de apreciación de las pruebas en conciencia, de paridad o desigualdad procesal, de foro forzoso (jurisdicción territorial), o de libre elección de foro, de congruencia, ultra, o plus petición, de mediatez o inmediatez, de prueba de efectos exclusivos o de adquisición procesal; siendo que el Derecho Procesal del Trabajo en México recoge en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, los principios de publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad predominante y dispositivo, siendo que las cualidades de un proceso concentrado, económico y sencillo, no constituyen principios del Derecho Procesal del Trabajo, sino mas bien aspiraciones del mismo. “¹⁰

Hemos de mencionar que el Derecho Procesal del Trabajo, se rige bajo sus propios principios, circunstancia que se da desde el momento en que el Derecho del Trabajo se forja como rama del Derecho, es decir, una vez que obtiene “autonomía”, este se ve robustecido con el

⁹ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas S. A, México, junio 2002, p. 17.

¹⁰ DE BEUN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, 12ª Edición, Editorial Porrúa S. A, México 2002, págs. 66 a 69.

Derecho Procesal del Trabajo, que adapta y aplica viejos y nuevos principios para resolver las cuestiones que le son propias, por lo que esta materia se rige bajo esos principios especiales y propios, que poco a poco le han dado esa autonomía que la distingue de las demás ramas del Derecho.

Ahora bien respecto a los principios procesales del Derecho del Trabajo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 685 señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

Siendo que en este y otros más artículos se citan expresamente una serie de principios procesales del Derecho del Trabajo, los cuales se analizarán en forma posterior.

3.1.5.- La utilidad de los principios procesales del Derecho del Trabajo en México.

El Derecho del Trabajo surge de la necesidad de crear una rama específica y especializada, con mayor sentido humano y social para resolver los problemas propios de las relaciones de trabajo, por lo que en consecuencia sus características se adaptaron a la realidad laboral, por ende esta nueva rama del Derecho, no podía seguir viejas fórmulas en la aplicación de sus normas, es por ello que desde la Ley Federal del Trabajo de 1970, a partir de las reformas procesales de 1980, se dejaron establecidos algunos principios procesales, con los cuales prácticamente se imposibilitó la excepción de oscuridad en la demanda, por la obligación de la autoridad jurisdiccional laboral de subsanar ésta, si notare alguna omisión, irregularidad o

contradicción, quedando asentados los siguientes principios: público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, a instancia de parte, economía, concentración, sencillez del proceso y suplencia de la queja, como los más destacados, no obstante que existen otros tantos, que en su conjunto le dan esa característica de celeridad procesal al Derecho del Trabajo, y tutela jurídica hacia el obrero como la parte más débil en el proceso, estos principios del Derecho Laboral, tienen como utilidad garantizar una administración de justicia pronta y expedita, que como parte de las garantías individuales de acuerdo al artículo 17 Constitucional, son de mucho mayor importancia para la clase trabajadora.

3.2.- La naturaleza jurídica del Derecho Mexicano del Trabajo y su relación con sus propios principios procesales, expresos e implícitos.

3.2.1.- Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo.

La Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo: De acuerdo con el maestro Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, la esencia misma del Derecho del Trabajo radica en ubicar el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del Derecho; esto corresponde a la sistemática jurídica, misma que a decir de los mencionados autores, ubican al Derecho del Trabajo, en el campo de las disciplinas sociales, y por ende es un Derecho Social.

Por su parte Manuel Alonso García, en su obra denominada Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo, nos menciona que: “La naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, es la de un ordenamiento económico, jurídico-social, que se encuentran conformadas por la realidad social de las relaciones de trabajo y capital, en las que no es el individuo el ser supremo ordenador de las mismas, sino un elemento más, desde luego importante, pero en todo caso sometido a las disposiciones que emanan de normas superiores con idea de igualdad de las partes, imponiéndose en consecuencia la intervención del Estado. “¹¹

La Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo y su ubicación: De acuerdo con Néstor de Buen L., cita lo siguiente: “...Siguiendo a Radbruch y a Campillo, de que la afirmación de que el Derecho del Trabajo pertenezca al Derecho Social, tiene sus observaciones, ello es así si se intenta obtener un resultado científico. Desde el punto de vista histórico, las disposiciones reguladoras del contrato de trabajo, han pertenecido, en una primera etapa, al Derecho Civil, tal y como aparece en los Códigos Civiles de 1870 y 1884, y posteriormente a su independencia aún la

¹¹ ALONSO GARCIA, Manuel, Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo, Bosch-Casa Editorial-Urgel, Barcelona España, 1958, págs. 151 y 152.

Ley Federal del Trabajo de 1931 conservaba la influencia del Derecho Civil, al citar la mencionada ley, que el Derecho Común sería aplicado en forma supletoria, y aún en la Ley Federal del Trabajo se conservan expresiones de Derecho Privado, tales como contratos, convenios, rescisión, terminación, escisión, intermediario, etc... pero que en si mismo no es malo, sino que ello da cuenta de que efectivamente el Derecho del Trabajo como todas las demás ramas del Derecho se vale del Derecho Civil de alguna u otra manera,... y desde el punto de vista de las relaciones o de las instituciones reguladas por el Derecho del Trabajo, no cabe duda de que, sin negar el predominio social, la estructura actual presenta normas de Derecho Privado y de Derecho Público, y a título de ejemplo podemos mencionar algunos contratos individuales de trabajo, en los que predominaría una justicia conmutativa, tal es el caso de los contratos de altos empleados, deportistas, científicos, ciertos artistas, etc., que en más de una ocasión permiten al trabajador imponer condiciones al empleador. A su vez, las normas reguladoras de las autoridades de trabajo son de derecho público, en cuanto se refieren a la organización misma del Estado. De todo ello se llega a la conclusión de que no es posible concebir y ubicar al Derecho del Trabajo en una sola rama del Derecho, sin embargo hemos de aceptar la idea generalizada de que el Derecho del Trabajo forma parte del Derecho Social, ya que la mayor parte de sus instituciones y principios responden a la idea del Derecho Social e intentan lograr una justicia social. “¹²

3.2.2.- Principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo.

Como ya estudiamos anteriormente los principios generales del Derecho, ahora veremos los principios del Derecho Procesal del Trabajo, principios que rigen la vida del proceso laboral, así como del procedimiento en si mismo, por lo que en primer lugar precisaremos uno de otro.

Proceso: El término proceso equivale a dinamismos, movimiento, actividad, etc., jurídicamente hablando implica la actividad jurídica de las partes y del juzgador para la obtención de una resolución vinculativa. En consecuencia el proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho, en un caso controvertido, como a los actos posteriores para ejecutar la sentencia que se dicte; es decir, comprende el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, ya que ésta carecería de toda razón de ser si las partes y el juez no tuvieran los medios

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Octava Edición, Editorial Porrúa S. A, México 1991, págs. 101 a 103.

adecuados para ejecutarla y obtener, de esta manera, la completa satisfacción del derecho declarado. “¹³

Para el maestro Piero Calamandrei, el proceso “es la serie de actividades que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional.”¹⁴

La doctrina contemporánea distingue entre proceso y procedimiento, el Proceso lo entiende como la relación o situación, es principio o idea jurídica directriz, eje del movimiento jurídico de las partes y del juzgador.

Procedimiento: Es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

Por lo que el proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; y el procedimiento, es la realización concreta y material del desenvolvimiento del proceso, es decir el proceso es abstracto y el procedimiento es concreto, siendo necesario asentar lo que dice una tesis al respecto:

“NORMAS PROCESALES DEL TRABAJO. SE RIGEN POR EL PRINCIPIO DE INDISPONIBILIDAD.

Las normas del derecho procesal del trabajo, por ser de orden público, siguen el principio de indisponibilidad y por lo mismo son imperativas y no pueden ser sustituidas, modificadas o variarse a voluntad de las partes, puesto que el procedimiento a seguir en el arbitraje está previamente establecido en la Ley, precisamente para garantizar la legalidad del mismo.”

Amparo Directo 1729/85. Sindicato “Heriberto Jara” de Trabajadores de la Industria de Aguas Gaseosas y sus Similares del D.F. 12 de junio de 1986. 5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Rolando Rocha Gallegos. Informe 1986. Cuarta Sala, p. 35.¹⁵

¹³ ITALO MORALES, Hugo y Rafael Tena Suck, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas S. A de C. V, México, Junio 2002, pág. 13.

¹⁴ CALAMANDREI, Piero, Derecho Procesal Civil, Ediciones Jurídicas Europeas, América, Buenos Aires, 1962, p. 317.

¹⁵ Ley Federal del Trabajo Comentada, por el Dr. Rubén Delgado Moya, 5ª Edición, Editorial Sista S. A de C. V, México 2001.

Una vez entendido el alcance del contenido de las normas y principios del Derecho Procesal del Trabajo, así como lo dispuesto en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, citado anteriormente, nos abocaremos al estudio de los principios del proceso laboral:

Principio de publicidad: “Constituye un derecho a favor de los ciudadanos para solicitar del Estado la administración de justicia, y en Derecho del Trabajo además para presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollen durante el proceso, salvo las excepciones expresamente establecidas; por ejemplo, razones de buen servicio; moral y buenas costumbres; discusión y votación del laudo” ¹⁶

El anterior principio encuentra su fundamento legal en el artículo 17 Constitucional y en materia laboral en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo que cita:

“ARTICULO 720.- Las audiencias serán públicas. Las junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios (buen servicio), la moral o las buenas costumbres.”

El anterior principio es una garantía para que el proceso se desarrolle en forma limpia y honesta, respetando sus reglas fundamentales, con el cual se pretende que los terceros influyan con su presencia en el comportamiento de la autoridad, y resulta curioso ver hoy en día a observadores de las Comisiones de Derechos Humanos vigilando el buen desempeño de dichas autoridades laborales, máxime que el trabajo como actividad física y mental que ha quedado precisada anteriormente es un “derecho y un deber social”, prestado por una persona física, de ahí que si la persona física es la única humana por ello debe protegerse como tal, como un derecho humano.

Desde nuestra perspectiva el principio de publicidad además de lo asentado, implica también que a las audiencias puede acudir todo público interesado en presenciarlas, y además las partes en conflicto pueden consultar en cualquier momento el contenido de los autos del expediente, escritos y acuerdos, así como hablar con las autoridades laborales.

¹⁶ ITALO MORALES, Hugo y Rafael Tena Suck, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas S. A de C V., México junio 2002, págs. 16 y 17.

Principio de gratuidad: “Acorde al artículo 17 Constitucional, este principio no propio del Derecho del Trabajo, señala que “nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil, que nadie puede hacerse justicia por sí mismo, ni ejercer violencia contra otro para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales”.¹⁷

Al respecto el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

“ARTICULO 19.- Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno”.

De ahí que en forma por demás curiosa y concordante con el principio de gratuidad señalado, resulta que inclusive en el ámbito del Derecho Civil, sea extensivo dicho principio, como ejemplo tenemos que cuando se ha obtenido el embargo de un bien inmueble y se realiza su registro ante el Registro Público de la Propiedad, este acto jurídico no causa el pago de derecho alguno, en atención a que se trata de un trabajador quién ha obtenido el pago de su crédito del patrón, y ha realizado las gestiones necesarias para hacerlo efectivo adjudicándose dicho bien inmueble, y realiza la inscripción del mismo y los trámites respectivos para ostentarse frente a terceros como el nuevo propietario de dicho bien.

Principio de inmediatez: “Esencialmente consiste en que los miembros de la Junta o del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc.

Por ello las Juntas y los Tribunales de Arbitraje, están obligados a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe; asimismo, los miembros de las Juntas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje, podrán hacer libremente las preguntas que juzguen convenientes y oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar los documentos, objetos o lugares en atención de que el Derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego. “¹⁸

¹⁷ ITALO MORALES, Hugo y Rafael Tena Suck, Op. Cit. págs. 16 y 17.

¹⁸ ITALO MORALES, Hugo y Rafael Tena Suck, Op. Cit. pág.17.

Este principio de inmediatez o de inmediación procesal, existe entre el juzgador y la causa que va a ser juzgada, es decir, que quien juzga la conducta y quien conoce del proceso, sea la misma persona que decida o que resuelva el mismo, que recibe la demanda, que conoce de las prestaciones reclamadas, así como de las excepciones y defensas que se opongan, que conozca de las pruebas que aporten las partes y del desahogo de éstas y con ello llegue a formarse una convicción o un criterio respecto del asunto para poder resolver el asunto en conciencia.

Este principio encuentra cabida legal en el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo que cita:

“ARTICULO 781.- Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.”

Principio de oralidad: “A diferencia del derecho común, el derecho procesal laboral se desarrolla con base en una sola audiencia, dividida en tres etapas, la de conciliación, de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, de conformidad con el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral. A mayor abundamiento, el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo, prevé que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados. Con ello se confirma la naturaleza oral del proceso, toda vez que la ausencia física a la diligencia respectiva no puede sustituirse con promociones escritas. “¹⁹

Se piensa que la oralidad se compone de sub-principios tales como: la inmediatez, concentración, economía e informalidad, sin embargo los estudiaremos como principios independientes, dada su función particular.

Aún cuando el Derecho Procesal del Trabajo, tiene ese carácter eminentemente oral, no puede sustraerse a las constancias escritas, en virtud del contenido del artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo que cita:

¹⁹ ITALO MORALES, Hugo y Rafael Tena Suck, Op. Cit. págs. 18 y 19.

“ARTICULO 721.- Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo... De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.”

Asimismo el artículo 713 cita:

“ARTICULO 713.- En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley”.

Para el maestro Baltazar Cavazos Flores, en su obra denominada “El Derecho Laboral en Ibero América”, nos precisa que el principio de oralidad o la oralidad procesal, se debe entender como la presencia física o intervención que se les dé las partes, en los diversos actos que integran el proceso, esto es que se requiere la comparecencia de las partes en forma personal por lo menos en la fase conciliatoria, o por medio de representante a las siguientes audiencias que componen el proceso. En la práctica los tribunales laborales han considerado que aunque las partes comparezcan por escrito, contestando la demanda, ofreciendo pruebas, absolviendo posiciones, presentándolas por conducto de la oficina receptora de documentos del tribunal, se les dé por perdido su derecho, ya que no estuvieron presentes en el momento de celebración de la audiencia.

Sin embargo es de destacarse desde momento que solo las Juntas de Conciliación y Arbitraje sostienen esta postura acorde al principio de oralidad e inmediatez en el proceso laboral, ya que cuando menos en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, aún se prevé la forma de dar contestación a la demanda por escrito, interponer incidentes, ofrecer pruebas, objetar las de la contraparte y absolver posiciones, a través de la oficina receptora de documentos, ello debido a las reglas que rigen ese procedimiento laboral burocrático, lo cual nos hace pensar que de acuerdo a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, este proceso laboral burocrático desconoce en gran medida muchos de los principios hasta aquí enunciados, más no es materia de este trabajo, así que continuaremos con lo que nos ocupa.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se rigen con ciertos principios propios del Derecho Procesal del Trabajo, siendo el que nos interesa estudiar, permitiendo el proceso laboral la posibilidad de presentarse a las audiencias con argumentos por escrito, lo cual no solo no va en contra del principio de oralidad procesal, sino que además es recomendable para tener más afinados los argumentos de ataque o defensa en la contienda jurídica.

Por su parte el ilustre procesalista Chiovenda citado por Eduardo Pallares en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, establece que las características del proceso oral son las siguientes:

a).- Predomina la palabra hablada como medio de expresión, atenuado por el uso de escrito de preparación y documentación.

b).- Existe una inmediación de la relación entre el juez y las personas cuyas declaraciones tiene aquél que recibir y valorar por partes, testigos, peritos, etc.,

c).- Existe una identidad de las personas físicas que constituyen el tribunal durante la relación del juicio o lo que es igual que el Juez o los Magistrados que tramitaron el juicio sean los mismos que los Magistrados o Jueces que lo fallan.

d).- Concentración de las substancias de la causa en un período único que se desenvuelve en una audiencia única o en el menor número posible de audiencias próximas.

e).- Que no sea lícito pugnar separadamente las sentencias interlocutorias.

Es por ello que como lo hemos mencionado el Derecho Procesal del Trabajo, se basa en un principio de oralidad que bien puede ser entendido como el de presencia material de las partes, y al respecto se ha emitido una tesis que dice:

“AUDIENCIAS EN EL JUICIO LABORAL, LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE.

El procedimiento en materia laboral requiere que las partes comparezcan personalmente a las audiencias, y no por escrito; esto es, que si una de las partes comparece por escrito, debe tenersele por no presente en la audiencia, pues de los artículos 753, 759 y 760 de la Ley Federal del Trabajo

(la de 1970), se desprende que las partes, por sí o por su representante deben ofrecer las pruebas oralmente, así como contestar la demanda en igual forma. Esto no implica que los sujetos de la relación procesal no puedan servirse de un escrito para tal ofrecimiento o tal contestación, pero es indispensable que las partes estén presentes y que los escritos correspondientes sean reproducidos o ratificados en la audiencia.”

4ª Sala, Séptima Época, Volumen 58, Quinta Parte, Pág. 13.

Principio dispositivo o de petición de parte: “Consiste en que las Juntas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje, no pueden manifestarse si los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, impulsando el procedimiento. Este principio es el opuesto al principio inquisitorial, en donde funciona la oficiosidad como norma en el proceso. “²⁰

Cabe hacer la aclaración en este punto respecto a la justicia laboral, misma que ha evolucionado como una justicia inquisitiva, después como una justicia dispositiva y al final se manifiesta como una justicia participativa.

Principio de economía: “Se caracteriza este principio por que busca la simplificación del procedimiento, busca evitar actos procesales innecesarios, y realizar el máximo de estos en el menor tiempo posible. “²¹

Principio de sencillez: “El trabajador carece de conocimientos jurídicos, encontrándose en desventaja con el patrón. Debemos considerar que este principio se aplica a los casos en los cuales directamente los interesados comparecen ante los tribunales a defender sus derechos; consecuentemente no se les encauza por reglas rígidas o formularias. El proceso laboral moderno no se encuentra en esta hipótesis, y se requiere de peritos en derecho asesorando a las partes, no obstante cualquier afirmación en contrario. “²²

Este principio encuentra su fundamento legal en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo que cita:

²⁰ ITALO MORALES, Hugo y Rafael Tena Suck, Op. Cit. pág. 19.

²¹ ITALO MORALES, Hugo y Rafael Tena Suck, Op. Cit. pág. 20.

²² ITALO MORALES, Hugo y Rafael Tena Suck, Op. Cit. pág. 20.

“ARTICULO 687.- En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma terminada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.”

Podemos considerar como una excepción a la regla general de informalidades en el Derecho Procesal del Trabajo, el contenido del artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo, que implica que todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, así como de otros funcionarios, y que también deberán ser firmadas por las personas que en ella intervinieron, quieran y sepan hacerlo, lo que constituye una verdadera formalidad de las mismas.

Principio de concentración: “Este principio en esencia busca evitar en la medida de lo posible actos procesales ante diversas autoridades, es decir, se simplifica y concentra el proceso laboral ante una misma autoridad. El principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos:

a).- Artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo, que menciona respecto a los incidentes: “Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.”

b).- Artículo 763 de la citada Ley, que menciona: “Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará 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”.

Este principio de concentración, esta acorde con la naturaleza misma del Derecho Procesal del Trabajo, de ofrecer la impartición de una justicia pronta y expedita.

c).- Artículo 848 de la mencionada Ley, cita: “Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran sus miembros.”

En concordancia a este principio el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, expresa que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del

proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias determinaciones. ²³

Es por ello que de conformidad a lo dispuesto en los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, se busca realizar en el menor tiempo posible la mayor concentración de actos procesales, tendientes a la obtención del fin o laudo, señalando para ello una sola audiencia compuesta de tres fases: la conciliación, la demanda y excepciones y, la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La concentración como tal, pretende la realización del mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia, y ante la misma autoridad, esto trae aparejado varias ventajas para lograr una verdadera economía procesal y un impulso procesal efectivo.

Principio de celeridad: Como ya lo mencionamos anteriormente, se dice que lejos de ser un principio, más bien se trata de una aspiración, no obstante ello la consideraremos para los efectos de este estudio.

Siguiendo a Cavazos Flores, nos menciona lo siguiente: “La celeridad en el proceso, equivale a la rapidez, a la prontitud, a la prisa, idea con la cual se pretende que el proceso laboral se haga expedito, que se desarrolle en las menos etapas posibles, siendo el ideal que en una sola audiencia se resolviera el juicio laboral. Por conducto del principio de celeridad procesal en los conflictos de trabajo, se pretende en lo posible, desarrollar los juicios laborales con la mayor premura, en beneficio de la clase trabajadora, y en cumplimiento con el anhelo constitucional de que la justicia debe ser pronta y expedita; lo cual por regla general es una quimera.” ²⁴

Principio de impulso procesal: “Este principio también es conocido como impulsivo e inquisitorio. El impulso de la tramitación del proceso del trabajo, corresponde por un lado a las partes, y por otra a la misma autoridad laboral a través de su presidente, ya que sino fuera así, no tendría razón de ser figuras jurídicas que por inactividad de las partes, hacen fenecer el proceso. El impulso procesal no conculca que el proceso del trabajo sea inquisitivo y publicista, ni en que los tribunales de trabajo cuenten con las más amplias facultades para indagar la verdad, a contrario de cuando el proceso de trabajo es dispositivo, en donde el juzgador no se le da carta

²³ ITALO MORALES, Hugo y Rafael Tena Suck, Op. Cit. pág. 21.

²⁴ CAVAZOS FLORES, Baltazar, El Derecho Laboral en Ibero América, Editorial Trillas S. A de C. V, México 1984. Pág. 895.

abierta y sólo puede conocer de lo que está en autos, sistema que sigue el aforismo criticado por Osorio "...lo que no está en los autos, no está en el mundo". " ²⁵

No obstante ello, hemos de considerar que existe en la Ley Federal del Trabajo un capítulo especial, denominado "De la Continuación del Proceso y de la Caducidad", específicamente el artículo 771 cita:

"ARTICULO 771.- Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario".

Lo que denota un impulso procesal en beneficio del trabajador.

Principio de suplencia de la deficiencia de la demanda: Este principio a decir de Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, se desprende del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que en su segunda parte cita: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley." Dicho artículo presenta dos situaciones jurídicas totalmente diferentes, a saber el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta y la hipótesis de que la misma sea oscura o vaga. " ²⁶

En síntesis el principio de la suplencia de la demanda, se constriñe a verificar si la demanda esta completa, es decir, si contiene o no todas las prestaciones que de acuerdo a la Ley derivan de la acción intentada por el trabajador, por lo que la Junta al momento de admitirla subsanará las omisiones, precisando cuáles son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador.

En forma complementaria y preventiva del principio de la suplencia de la demanda por parte del trabajador, tenemos que el artículo 696 de la Ley Federal del Trabajo cita:

²⁵ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Op. Cit. pág. 897.

²⁶ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas S. A de C. V, México, junio 2002. pág. 21.

“ARTICULO 696.- El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.”

De ahí que consideremos a este principio de la suplencia como una directriz tutelar que debe observar en todo tiempo y lugar la autoridad laboral, a fin de evitar la ignorancia de los derechos de los trabajadores; no obstante ello hemos de precisar que la suplencia de la deficiencia de la demanda solo opera en materia sustantiva más no así en la parte adjetiva del Derecho del Trabajo, ya que en caso contrario se rompería con el otro principio de la paridad o igualdad procesal.

El maestro Francisco Ross Gamez, al respecto nos dice: “El principio de la suplencia de la demanda desvirtúa por completo la naturaleza y concepto moderno de la acción, que se considera un derecho autónomo, subjetivo, de orden público, eminentemente potestativo, que se dirige al Estado para la prestación de la actividad jurisdiccional, y esta característica rompe con el principio de igualdad o paridad procesal de las partes.”²⁷

Principio subsanador: En forma complementaria de la suplencia de la demanda, tenemos que en la segunda parte del artículo 685 de la citada Ley, relacionado con el artículo 873 de la misma, se obtiene que cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

El principio subsanador que se comenta constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la demanda, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sino que deben subsanar las omisiones, cuando no contengan las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones, de lo que se colige que suplir las irregularidades de la demanda es suplir la misma, ello no debe rebasar los límites de lo sustantivo, ya que en ocasiones la autoridad laboral pretende no solo subsanar omisiones de

²⁷ ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editor Distribuidor, México Hermosillo Sonora, 2004. pág. 32.

prestaciones principales o accesorias, sino además también pretende subsanar los medios con los que el trabajador pretende acreditarlos, y ello ya escapa al ámbito de dicho principio subsanador, aplicable solo a la parte sustantiva del Derecho del Trabajo, puesto que pretenden aplicarlo al ámbito adjetivo y ello no es posible, si pensamos que toda autoridad que se precie de serlo no puede ser juez y parte a la vez.

Principio de paridad o igualdad procesal: Para el maestro Ross Gamez, la paridad procesal consiste en: “Las mismas oportunidades de acciones o defensas para las partes en el proceso, es otra de las particularidades distintivas que consagraba nuestro Derecho Procesal Laboral vigente, sin embargo en la práctica y dado el contenido de los artículos 2, 3 y 18 de la Ley Federal del Trabajo, tal paridad no existe.”²⁸

3.2.3.- Principios expresos e implícitos en el Derecho Procesal del Trabajo.

Del anterior análisis obtenemos que el Derecho Procesal del Trabajo se rige bajo los siguientes principios, los cuales son los más usuales en la práctica jurídica, no obstante ello, se desconoce el verdadero sentido y alcance de los mismos, precisamente por la variedad y relación íntima que guardan entre sí, por lo que enunciaremos los más importantes:

- 1).- Principio de publicidad;
- 2).- Principio de gratuidad;
- 3).- Principio de inmediatez;
- 4).- Principio de oralidad;
- 5).- Principio dispositivo o de petición de parte;
- 6).- Principio de economía;
- 7).- Principio de sencillez;
- 8).- Principio de concentración;
- 9).- Principio de celeridad;
- 10).- Principio de impulso procesal;
- 11).- Principio de suplencia de la deficiencia de la demanda;
- 12).- Principio subsanador;

²⁸ ROSS GAMEZ, Francisco, Op. Cit. pág. 32.

13).- Búsqueda del equilibrio procesal (ver artículos 2, 3 y 18 de la Ley Federal del Trabajo);

14).- Libertad de interrogatorio a las partes y terceros que Intervengan en el proceso (ver artículo 781 de la LFT);

15).- Libertad probatoria del tribunal o de libre examen de objetos, documentos o lugares (ver artículo 782 de la LFT);

16).- Libertad de allegarse de más pruebas para mejor proveer (ver artículo 886 de la LFT);

17).- Irrevocabilidad de las propias resoluciones (ver artículo 848 de la LFT);

18).- Principio de flexibilidad (ver artículos 687 y 878 fracción II de la LFT).

3.3.- Independencia del Derecho del Trabajo en México respecto a las demás ramas del Derecho.

3.3.1.- El Derecho del Trabajo como ciencia.

El Derecho del Trabajo se fue creando poco a poco, adaptándose a una nueva realidad social, forjándose como una nueva ciencia con todos los elementos para ser considerada como tal, con un objeto y campo de estudios propios, con sus métodos y principios, postulados y autonomía científica, esto se logró debido a que en años anteriores a la plena ración del Derecho del Trabajo como tal, las condiciones de trabajo tales como: la duración excesiva de la jornada de trabajo, los salarios insuficientes, la nula seguridad del empleo, la insalubridad y, la falta de higiene y seguridad de los centros de trabajo, la severa disciplina de los reglamentos de taller o de empresa, provocaron una reacción que fue tomando cuerpo progresivamente y que había de traducirse, como efectivamente se tradujo, en una serie de medidas legislativas que trataron de suprimir inicialmente los abusos del régimen liberal en las condiciones de trabajo para pasar después a una institucionalización reglamentada de las relaciones jurídicas de trabajo, esto durante los últimos años del siglo XIX y primeros del XX.

Continuando con la idea de afirmar que el Derecho del Trabajo es una ciencia jurídica autónoma, nos menciona Juan Menéndez Pidal, que: "...si el Derecho del Trabajo es autónomo, desde un punto de vista científico, y tiene sustantividad propia, ello no supone que pueda vivir sin

íntima coordinación con las otras ramas jurídicas, dada la superior unidad del Derecho en su conjunto. “²⁹

Por su parte el maestro Cabanellas sostiene que la autonomía se presenta en cuatro direcciones: legislativa, científica, didáctica y jurisdiccional.

La autonomía legislativa, resulta que determinada disciplina cuente con su propio sistema normativo o tenga sus propias fuentes del derecho creadas por el legislador. El Derecho del Trabajo participa, evidentemente de esa autonomía.

La autonomía científica, según Cabanellas, se logra por la elaboración autónoma de doctrinas propias, que dan, en este caso al Derecho del Trabajo, una fisonomía particular.

La autonomía didáctica resulta de la inclusión de determinada disciplina, como parte especial de los planes de estudio universitarios. Así ocurre con el Derecho del Trabajo en México.

La autonomía jurisdiccional, por último, deriva de la existencia de tribunales propios para la disciplina jurídica de que se trate. En nuestro país tienen ese carácter las juntas de conciliación y arbitraje.

Por lo anterior se considera al Derecho del Trabajo como una ciencia, al ser autónomo en los cuatro sentidos citados, es así en cuanto a su trascendencia social, en razón de la importancia que tiene como sistema jurídico regulador de un fenómeno económico fundamental y, lo que es tal vez más importante, como consecuencia de la tendencia social que lo ilumina, se ha hecho necesario otorgarle leyes y tribunales propios y ha generado, además, una obra científica exclusiva así como su inclusión especial en los planes de estudio universitarios, al tener un objeto de estudio propio que es precisamente el trabajo en cuanto a relación jurídica regulada en todos sus aspectos, y un campo de estudio, consistente en la sociedad misma, e inclusive con el Estado como particular en las relaciones laborales.

Con respecto al Derecho del Trabajo como ciencia, nos menciona Miguel Borrel Navarro: “...El Derecho del Trabajo es autónomo como ciencia, ya que su contenido es tan distinto, especial y hasta contrapuesto al del Derecho Civil, que necesariamente proclama en forma definitiva su carácter de ciencia autónoma e independiente... El Derecho del Trabajo se forma por

²⁹ MENENDEZ PIDAL, Juan, Derecho Social Español, Tomo I, pp. 31-32.

causas que le son específicas, su materia esta delimitada con toda precisión y su contenido doctrinal no es similar al de otras ramas de la ciencia del Derecho. Es en efecto un derecho autónomo, porque como se afirma por distinguidos analistas laborales, tiene autonomía jurisdiccional, legislativa, didáctica, científica, doctrinal y hasta histórica. Su origen y fuentes, sus fundamentos, dogmas, principios, son tan diferentes a los de las otras ramas jurídicas, que hacen imposible cualquier acción tendiente a su unificación, por lo que consideramos que el Derecho del Trabajo que propende a compensar con una superioridad jurídica la inferioridad material o económica del trabajador, con su dogma socializador que cada día se distancia más del sentido individualista de las demás disciplinas jurídicas establecidas, es radicalmente distinto e inasimilable a cualquiera otra de las fuentes clásicas del Derecho tradicional...”³⁰

3.3.2.- El objeto y campo de estudio del Derecho del Trabajo.

El objeto del Derecho del Trabajo, como lo dice la misma rama del derecho, es precisamente el trabajo, pero no cualquier trabajo, sino solo aquél del cual se sirve otra persona para obtener del esfuerzo de otra un provecho, es decir, el Derecho del Trabajo solo regula el trabajo desarrollado por los humanos, que tiende a la producción de riqueza, y específicamente nuestra legislación en sus artículos 8 y 20 nos menciona que se entiende por trabajador, trabajo, relación de trabajo y contrato individual de trabajo, debiéndose incluir el contrato colectivo de trabajo (como fuente especial del Derecho del Trabajo, así como el Contrato Ley).

En palabras del maestro Néstor de Buen Lozano, citamos: “...El Derecho del Trabajo debe ser contemplado en relación a cada sistema jurídico determinado, el Derecho del Trabajo en México, contiene disposiciones tanto a nivel constitucional y legal de carácter proteccionista tanto para los trabajadores como para los patrones, el Derecho del Trabajo en México es un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas a través de los contratos individuales y colectivos de trabajo, es una gama de derechos irrenunciables, sin posibilidad de celebrar transacción sobre ellos, debido a su indisponibilidad, es un medio regulador entre la condición económica de los patrones con la de los trabajadores...”³¹

³⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sista, S. A de C. V, 3ª edición septiembre de 1992, México. pp. 5-6.

³¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Conceptos Generales, Octava Edición, Editorial Porrúa S. A México 1991. pp. 67-68.

El Doctor Rubén Delgado Moya, cita: “Sobre el contrato y la relación de trabajo podríamos decir que estos son el motor dinámico que impulsa el contenido, la esencia y el espíritu del Derecho laboral. El contrato de trabajo es la institución central del Derecho del Trabajo; constituye a la vez la raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma... el contrato de trabajo, en puridad, es una relación jurídica por virtud de la cual los frutos del trabajo pasan desde un inicio a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador. El contrato de trabajo es el título determinante de la ajenidad de los frutos del trabajo en régimen de trabajo libre...puede y debe hablarse de que el trabajo en sí mismo es el objeto del contrato de trabajo.

3.3.3.- El Derecho del Trabajo y su relación con las demás ramas del Derecho.

A fin de precisar este punto acudimos a la obra del maestro Miguel Borrell Navarro, quien cita al respecto: “El Derecho Mexicano del Trabajo no obstante su plena autonomía, se vincula en sus justas dimensiones, con otras ramas jurídicas como le ocurre a las demás disciplinas jurídicas que en una forma u otra se relacionan con diversos ordenamientos legales.

El Derecho Laboral se vincula en primer término con la Constitución General de la República de la cual deriva, pues tiene su origen en su artículo 123 apartado A, vinculándose concretamente con la legislación del trabajo los artículos constitucionales 3, 4, 5, 8, 14, 16, 21, 22, 73, 103, 107, 123 y 133; todos los debemos tener presente al estudiar las figuras e instituciones jurídico laborales enmarcadas en la legislación del trabajo; también mantiene estrecha relación con el Derecho de la Seguridad Social, y con el Derecho Civil, que sigue muchas veces presente en lo establecido y regulado por el Derecho del Trabajo; con el Derecho Mercantil en cuanto a diversas instituciones y figuras jurídicas como empresa, empresario, establecimiento, comisionista, agentes de comercio, y otras figuras reguladas por dicha legislación, aunque con diversa connotación; también con el Derecho Procesal Civil, con el Derecho Internacional Público, creador del Código Internacional del Trabajo, con sus valiosos y acertados convenios y recomendaciones en el campo laboral; con el Derecho Internacional Privado, en cuanto a los derechos laborales de los mexicanos que trabajan en el extranjero y de los extranjeros que laboran en el territorio nacional; con el Derecho Administrativo del Trabajo, en virtud de las autoridades de inspección laboral local y federal, y demás organismos dedicados al estudio y verificación del cumplimiento de normas técnicas laborales y de seguridad e higiene en el trabajo, con el Derecho Penal que sanciona en forma expresa las violaciones y omisiones a determinadas normas laborales, como pagar un salario menor al mínimo general y el que establece los delitos

laborales, vinculándose además con otras ciencias sociales y económicas del lugar que rige y se aplica, vinculándose también con la ciencia médica en todo lo referente a la salud de los trabajadores, las condiciones de higiene de los centros de trabajo y la prevención de las enfermedades y accidentes de trabajo. “³²

También dentro de esta gama de ramas de Derecho, nos aventuramos a mencionar al Derecho notarial, Derecho migratorio, así como lo relacionado a patentes y marcas, respecto a las invenciones y mejoras de los trabajadores (ver artículo 163 de la Ley Federal del Trabajo).

Con respecto al Derecho civil, el Derecho del Trabajo, guarda relación por lo siguiente: En cuanto a contratos individuales y colectivos de trabajo, capacidad y personalidad de las partes, consentimiento, objeto, causa y fin del contrato o relación de trabajo, actos jurídicos en general, aún cuando como ya lo hemos precisado además de los actos el Derecho del Trabajo se basa en su mayor parte por hechos jurídicos, así como en capacidad de mujeres y menores, contratos especiales (servicio doméstico, honorarios, profesionales, mercantiles), accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (teoría del riesgo profesional), con la teoría general de las obligaciones, percepción de salario, garantías y privilegios, orden sucesorio, parentesco, dependencia económica, estados mentales, etc...

Con respecto al Derecho administrativo, guarda relación con: La reglamentación de ciertas clases de trabajo, actividades, trabajo de extranjeros, trabajadores al servicio del Estado, organismos administrativos del trabajo, organismos de previsión y seguros sociales.

Con el Derecho Constitucional, se relaciona con: La libertad de oficio o profesión, fijación de cláusulas laborales, garantías mínimas en el trabajo, libertad de asociación profesional, derecho a la coalición y huelga, derecho a vivienda digna y decorosa, a la salud.

Con el Derecho penal, se relaciona con: Delitos y sanciones por faltas cometidas en el trabajo, causas de rescisión de la relación laboral (ver artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo con relación a los artículos 200, 210, 211 y 211 bis del Código penal para el Distrito Federal, por citar algunos ejemplos), etc.

³² BORRELL NAVARRO, Miguel, Op. Cit. p. 5.

Con el Derecho Internacional público y privado, se relaciona con: Las convenciones internacionales, encuentros y conferencias internacionales, tratados bi y multilaterales sobre el trabajo, con organismos internacionales del trabajo, tribunales internacionales, trabajo de los extranjeros y de los nacionales en el extranjero, en alta mar, o en el espacio aéreo internacional.

Con el Derecho procesal, se relaciona con: La aplicación de principios procesales para la solución de conflictos de trabajo individual o colectivo, con la jurisdicción laboral en todos sus aspectos.

Con el Derecho mercantil, se relaciona con: Los contratos especiales, empleo privado, trabajo marítimo, factores, etc., garantías y privilegios del salario.

Con la historia del Derecho, se relaciona con: El régimen jurídico del trabajo a través de la Historia, como antecedente y predecesor del actual Derecho del Trabajo (esclavitud, servidumbre, colonato, gremio, etc.).

3.4.- La personalidad y la capacidad vistas como presupuestos procesales y como excepciones, su importancia en el proceso laboral.

3.4.1.- El presupuesto procesal.

A decir de los maestros Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, los presupuestos procesales, deben entenderse como “aquellos requisitos necesarios para que el juez esté obligado a proveer sobre la demanda, tales como la competencia del órgano jurisdiccional y la capacidad de las partes, entre otros, estos requisitos tienen carácter irrenunciable.”³³

Fue Oskar Von Bulow, quién en su obra “La Teoría de las excepciones procesales y los presupuestos procesales”, señalará en que consisten estos, señalando el propio Von Bulow, lo siguiente: “...son la competencia (capacidad objetiva del órgano jurisdiccional), la capacidad de postulación de las partes, la formulación de la demanda”.³⁴

³³ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, vigésimo séptima edición, actualizada por Juan Pablo de Pina García, Editorial Porrúa S. A, México 1999. p. 417.

³⁴ BULLOW VON, Oskar, La Teoría de las excepciones procesales y los presupuestos procesales, traducción de Miguel Ángel Rosa Lichtsoken, Editorial Ejea, Buenos Aires, Argentina 1964.

Para Eduardo Pallares, afirma que: “desde el punto de vista lógico los presupuestos procesales son los supuestos sin los cuales no puede iniciarse y desenvolverse válidamente el proceso. Son los requisitos que deben existir desde que se inicia con eficacia jurídica un proceso. Si el juez no es competente, si las partes carecen de personalidad procesal y si el juicio no inicia con una demanda en forma, el proceso no se constituye legítimamente.”³⁵

Asimismo el autor Fernando Flores García, menciona en su obra “Teoría General de la Composición del Litigio” al maestro mexicano Héctor Fix-Zamudio, que al respecto de los presupuestos procesales, indica que: “los presupuestos procesales son los requisitos o condiciones que deben cumplirse para la iniciación o del desarrollo válido de un proceso o en su caso, para que pueda pronunciarse la resolución de fondo.”³⁶

Por otro lado y en un sentido estricto se considera que los presupuestos procesales son los relativos a la validez del proceso o de la relación jurídico procesal, es decir, aquellos considerados como previos a la sentencia, puesto que los mismos están formados por condiciones que deben cumplirse dentro del proceso para que pueda dictarse una sentencia de fondo y entre ellos pueden mencionarse como los más importantes los relativos a la competencia del juzgador, así como la capacidad procesal, la representación o personería (personalidad delegada), a la legitimación y al interés jurídico de las partes.

Por lo que si estos elementos no se reúnen o se configuran de manera defectuosa dentro del procedimiento, él mismo, y también la relación jurídica procesal deben considerarse inválidos lo que impide al tribunal pronunciarse sobre el fondo de la controversia.

Sin embargo como la relación jurídica procesal tiene carácter público, no solo por conducto de las excepciones plantea la ausencia de los defectos de los presupuestos procesales, ya que la Ley Federal del Trabajo en México, a través de la figura de la regularización plantea la posibilidad de corregir cualquier irregularidad u omisión del procedimiento, lo anterior de acuerdo al contenido del artículo 686 que cita:

³⁵ PALLARES, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa México 2001. pp. 262-263.

³⁶ FLORES GARCIA, Fernando, *Teoría General de la Composición del Litigio*, Editorial Porrúa S. A, México 2003, UNAM, pp. 221-226.

“ARTICULO 686.- Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley.”

Asimismo cita el maestro Fernando Flores García, que para Becerra Bautista, los presupuestos procesales son: “Parte de la base de la relación jurídica procesal que se caracteriza por ser de Derecho Público, autónoma, bilateral, con un objetivo particular, con pretensiones antitéticas, ante un Estado Juez, dinámica o progresiva y unitaria. “³⁷

Por lo que se hace notar que para que pueda haber relación jurídica procesal deben existir los tres sujetos: órgano jurisdiccional, actor y demandado, que además deben tener ciertos requisitos de capacidad, competencia, capacidad procesal de las partes, y en su caso legitimación en la causa y en el proceso.

Los presupuestos procesales: Se pueden resumir diciendo que son requisitos *sine quanon* basados en la potestad de obrar de los sujetos que permiten al juez hacer justicia mediante la constitución y desarrollo de un proceso.

Para el maestro Calamandrei, los presupuestos procesales son usados por la doctrina como las condiciones que deben existir a fin de que pueda tenerse un pronunciamiento cualquiera favorable o no, sobre la demanda y sus pretensiones; esto es, para que se complete el poder-deber del juez para promover sobre el mérito, así mientras los requisitos de la acción hacen referencia a la relación substancial que preexiste al proceso, los presupuestos procesales son requisitos indispensables para la constitución y desarrollo de la relación jurídica procesal, lo anterior con independencia del fundamento substancial de la demanda.

En este momento cabe recordar lo que debemos entender por proceso, y que solo con el objeto de atender a desvanecer cualquier confusión con el tema tratado, citaremos lo que hemos mencionado anteriormente al hablar del proceso: “...El proceso puede ser conceptuado como el instrumento que ostenta la jurisdicción para la resolución definitiva e irrevocable de los conflictos

³⁷ FLORES GARCIA, Fernando, Op. Cit. p. 223.

inter subjetivos y sociales, el proceso pertenece, sin duda alguna a la heterocomposición para la resolución de conflictos, ya que se encomienda a un tercero imparcial, el proceso deviene de oficio del Derecho Público, que se ejerce a través de juzgados, tribunales y cualquier otro órgano jurisdiccional, es el proceso el instrumento del Poder Judicial para resolver los conflictos que se le planteen, precisando que el proceso es el conjunto de derechos constitucionales de incidencia procesal, posibilidades, obligaciones y cargas, que asisten a los sujetos procesales como consecuencia del ejercicio del derecho de acción y de la interposición de la pretensión, cuya realización, a través de los oportunos actos procesales, informadas por el principio de contradicción, desde que las partes examinan sus expectativas de una sentencia favorable que ponga fin al conflicto mediante la satisfacción definitiva de sus respectivas pretensiones y resistencias.”³⁸

Los presupuestos procesales: En el Juez son la jurisdicción y la competencia en todas sus manifestaciones, tales como de cuantía, grado, materia, territorial, etc., y en las partes se debe atender a la capacidad para ser parte en el proceso, la postulación y la capacidad de conducción procesal, y en el objeto procesal, se debe atender al procedimiento adecuado, la vía, la litispendencia, la cosa juzgada, la caducidad, prescripción, la comunicación y reclamación previa en el proceso, etc., máxime que en la actualidad todo proceso moderno que se precie de serlo, debe examinar de oficio en la medida de lo posible dichos presupuestos procesales al inicio del mismo y no al final, ya que si no son apreciados previamente, el contenido de las resoluciones será inútil, porque el actor perderá su tiempo y dinero, ya que dichas resoluciones se constreñirán a declarar la ausencia del presupuesto procesal, dejando imprejuzgada la relación jurídico material debatida, de tal modo que el actor tendrá que subsanar el presupuesto e iniciar de nuevo, puesto que se habrá constatado la ausencia de dicho presupuesto, ya sea que el juez no la haya advertido, o bien la haga valer el demandado al inicio del proceso, es por ello que hemos de recordar que el objeto del proceso es eso mismo, obtener la pretensión o declaración de determinada situación jurídica a través del ejercicio de la acción respectiva que conlleva en si misma o no el derecho, con la finalidad de obtener el reconocimiento de ese derecho o de una situación jurídica preexistente.

Es necesario señalar que en el Derecho Procesal del Trabajo en México, el proceso se inicia a instancia de parte de acuerdo con el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la relación procesal se da cuando, existen actos que desarrollan las partes en el transcurso del

³⁸ MORENO CATERA, Víctor, Valentín Cortés Domínguez y Vicente Gimeno Sandra, Introducción al Derecho Procesal, Edita: Tirant Lo Blanch, Valencia España 1993. pp. 225-226.

proceso, en donde el órgano jurisdiccional interviene, y le corre traslado al demandado con el escrito de demanda, este es el momento justo en que para el demandado da inicio la relación jurídica procesal, relación que más adelante trataremos.

Para el argentino Osvaldo A. Gozaini, el tema de los presupuestos procesales, lo refiere de la siguiente forma: "...se refieren a las condiciones particulares que las partes deben acreditar para comparecer en juicio. Son presupuestos vinculados entre sí, como la capacidad y la representación, al resultar condiciones o aptitudes que deben tener las partes, la legitimación *ad procesum* se relaciona íntimamente con los presupuestos procesales, en especial con aquéllos que se exigen para el ejercicio de la acción.

Estos presupuestos son necesarios para validar la eficacia de los actos dispuestos, los que como procedimiento que arman, atraviesan etapas sucesivas con similares requisitos en cada una.

Con la demanda y el despacho del Juez se inicia la instancia que obliga a proveer. Pero, antes de ello, el órgano jurisdiccional debe analizar la procedencia de las peticiones y vincular el ejercicio de la pretensión con el agente que la porta (representación); luego, investigar si tal acto puede o no ser tenido en cuenta (interés en obrar), prescindiendo de su incidencia con la providencia de mérito; y finalmente, controlar el revestimiento externo del acto para recabar del mismo su apego a las formas.

Estos estudios previos de los requisitos de procedencia constituyen actitudes oficiosas del órgano jurisdiccional, y someten al proceso a un examen preliminar tendiente a depurarlo de eventuales vicios invalidantes.

El autocontrol puede desplazarse a la decisión del contradictor, por medio de las excepciones procesales, que son justamente, las situaciones que pueden oponerse al progreso de un proceso irregularmente constituido.

En el Derecho Procesal del Trabajo en México, específicamente en el artículo 878 fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo, se contempla la posibilidad de oponerse al progreso del proceso, mediante la contestación a la demanda y la oposición de las excepciones y defensas correspondientes, asimismo en el artículo 762 de la citada Ley, se enlistan una serie de

incidentes que se deberán de tramitar como de previo y especial pronunciamiento, con la finalidad de evitar en un futuro situaciones que inhiban el nacimiento y desarrollo de un buen proceso.

Superado este segmento y sustanciada la causa el Juez u órgano jurisdiccional pueden entrar a la etapa resolutive o conclusiva. Así que una vez superadas las etapas postulatoria, probatoria y preconclusiva del proceso, las condiciones estarán dadas para que la pretensión sea estudiada en la sentencia de fondo, y en esta etapa los presupuestos procesales actúan en secuencia o de forma complementaria de los aspectos investigados en el caso particular. Ellos refieren a la existencia del derecho, a la relación jurídica material invocada entre las partes, a la prueba rendida para verificar el derecho afirmado (su titularidad), a la exigibilidad cierta del interés, a la congruencia de la petición con lo obrado en juicio, a la claridad de los hechos invocados en la demanda.

Todo lo anterior con el objeto de obtener una sentencia favorable, siendo necesario para ello, tener legitimación *ad causam*, la posibilidad jurídica y la producción de la prueba serían los requerimientos principales. ³⁹

O bien, como lo señala Eduardo J. Couture, "...la invocación del derecho, cuando ella es indispensable, y la producción de la prueba cuando se tiene sobre sí la carga de la misma, son presupuestos procesales de una sentencia favorable. No alcanza, como dice el precepto de la sabiduría popular, con tener derecho: es preciso demostrarlo y probarlo en juicio" ⁴⁰

Por nuestra parte consideramos que debido a las consideraciones y naturaleza jurídica propias del Derecho Laboral en México, algunos derechos se entienden acreditados cuando exista controversia sobre los mismos, salvo prueba en contrario, tal es el caso de los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, en donde claramente se exime de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios se este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, por ende estas situaciones no podrán formar parte de lo citado anteriormente, ya que de antemano la ley les confiere esa credibilidad y presunción legal de ser ciertos.

De acuerdo a lo anterior, podemos concluir que el Estado señala cuáles son las formas y requisitos que se deben cumplir, con el objeto de obtener la tutela de los derechos a través de la

³⁹ GOZAINI A. Osvaldo, La Legitimación en el Proceso Civil, Editorial: Ediar, S. A, Buenos Aires Argentina, pp. 111-113.

⁴⁰ COUTURE J. Eduardo, Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Editorial: Depalma, Buenos Aires, 1987, p. 96.

vía jurisdiccional, siendo entre otros los siguientes: la capacidad de las partes, capacidad procesal, es decir, capacidad de goce y ejercicio si se actúa por propio derecho, legitimación en la causa (titularidad del derecho ejercido mediante la acción intentada), interés jurídico (intentar acción u oponer excepciones y defensas, según lo vimos anteriormente) y la calidad de parte (actor o demandado) o lo que es lo mismo tener la legitimación activa o pasiva.

En virtud de lo expuesto anteriormente los presupuestos procesales son la serie de condiciones que deben existir a fin de que pueda existir un pronunciamiento cualquiera que sea, en relación a la demanda, es decir, son requisitos necesarios para la constitución y el buen desarrollo de la relación procesal y del proceso, independientemente del fundamento sustancial de la demanda.

3.4.2.- La excepción.

En una primera impresión, la excepción es el argumento utilizado por el demandado para intentar destruir la acción ejercida por el actor, mediante una serie de argumentos lógico-jurídicos que tienden a desvirtuar la procedencia de la misma, esto es, se trata de la oportunidad procesal del sujeto pasivo de alegar y oponerse a las pretensiones del sujeto activo, ya sea en forma de excepciones dilatorias o perentorias, es decir, por falta de requisitos que exige la ley para actuar en su contra o por defectos de la misma en su ejercicio o por quien las pretende de sí, o en todo caso de fondo.

La excepción: De acuerdo al Diccionario de Rafael de Pina, tenemos que: “Es la oposición que el demandado formula frente a la demanda (acción), bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho que el demandante pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ponga fin al proceso lo absuelva total o parcialmente. En este último caso, más que de excepción, debiera hablarse de defensa. “⁴¹

Con la excepción se busca alegar un motivo o razón jurídica, con el fin de hacer ineficaz o en su caso destruir la acción intentada.

⁴¹ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa S. A, vigésimo séptima edición, México 1999. p. 279.

Para el maestro José Ovalle Favela, la excepción se entiende de dos formas, apuntando lo siguiente: “Actualmente podemos destacar dos significados de la palabra excepción:

1.- En un sentido amplio, por excepción se entiende el derecho subjetivo procesal que tiene el demandado para contradecir u oponerse a la acción o a la pretensión hechas valer por la parte actora, en este sentido, la excepción se identifica con el derecho de defensa en juicio o derecho de contradicción.

2.- Con la excepción también se suelen designar las cuestiones concretas que el demandado plantea frente a la acción o a la pretensión del actor. Dichas cuestiones pueden dirigirse a impugnar la regularidad del proceso mismo (excepciones procesales), o bien a contradecir el fundamento de la pretensión (excepciones sustanciales), es decir, si el demandado alega que el juzgador que está conociendo del asunto no es competente (excepción de incompetencia); que el supuesto apoderado de la parte actora no acreditó el carácter con que se ostenta (excepción de falta de legitimación procesal); que el litigio planteado por el actor ya es objeto de otro proceso (excepción de litispendencia), etcétera, estará oponiendo una excepción procesal. En cambio, si el demandado afirma que ya pagó el adeudo (excepción de pago), o que aquél ya prescribió (excepción de prescripción), estará haciendo valer una excepción sustancial. “

42

Por su parte el maestro Néstor de Buen, señala lo siguiente: “Hablando de la excepción en un sentido restringido de dilatoria, constituye un derecho subjetivo público que autoriza, bien para poner en marcha la maquinaria jurisdiccional, bien para detenerla, esto es, que hace caso omiso de los derechos sustantivos en juego cuya existencia, sin más, presume. De esa manera la acción se satisface con la puesta en marcha del proceso y la excepción, con su paralización.”⁴³

Por tanto, la facultad de contradecir u oponerse a la acción, presupone el respeto al derecho constitucional de ser oído en juicio, aunque es potestativa para el demandado hacerse oír, invocando las defensas que tenga a su favor. El derecho que tiene el demandado se llama excepción, defensa o derecho de contradicción, que no constituye un derecho diverso del derecho de acción, sino de un distinto aspecto del mismo, aspecto que resulta de la diversa posición de la

⁴² OVALLE FAVELA, José, Teoría General del Proceso, Editorial Harla S. A de C. V, Colección de Textos Jurídicos Universitarios. México 1991, pp. 163-164.

⁴³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, 12ª edición, Editorial Porrúa S. A, México 2002, pp. 261-262.

que asumen en el proceso los sujetos de la relación procesal, que es trilateral: actor, demandado y el órgano jurisdiccional.

La excepción: Para Santiago A. Kelley Hernández, la excepción tiene una etimología que se compone de la voz *expipere* de origen griego, que significa: rechazar o repeler.

Citando lo siguiente: “La excepción nació en el Derecho romano en el período formulario, mediante una formal en la que se expresaban las circunstancias que alegaba el demandado, estableciéndose en la propia fórmula que si estas circunstancias se probaban por el demandado, éste debía ser absuelto de la demanda y estas circunstancias a que he hecho referencia, fueron las primeras excepciones.”⁴⁴

Excepción: Kelley Hernández, nos da el siguiente concepto: “Es un medio de combatir las pretensiones del actor, dilatando o destruyendo su procedencia.”⁴⁵

Por su parte el autor Carlos Arellano García, señala que: “En la excepción, dentro del medio forense se trata de excluir la acción, el presupuesto procesal, el derecho sustantivo en que se apoya la acción o se tilda de inoperante el procedimiento empleado. Se pretende en suma, la exclusión total o parcial de la pretensión del actor.”⁴⁶

Hemos de entender entonces a la excepción como aquella facultad de oposición a la demanda, cuya oposición no implica necesariamente tener derecho para oponerse válidamente, es decir, que frente al ejercicio de una acción no es necesario ser el obligado para oponerse a su procedencia, aquí es donde cobran vital importancia las cuestiones de falta de legitimación pasiva, ya que si se considera a la excepción como un contra derecho o derecho de contradicción, no es necesario ser el titular pasivo para oponer excepciones y defensas en busca de la protección de la garantía de audiencia que como derecho público subjetivo tiene todo gobernado frente al Estado, quién debe evitar injusticias en la sociedad, por el libre albedrío en el ejercicio de las acciones, recordemos que se pueden ejercer acciones pero de ahí a que impliquen la existencia de derechos, existe un camino previo, que es el proceso mediante el cual se dilucidará si efectivamente existe o no ese derecho, salvo excepciones de rebeldía, donde en materia laboral como ya hemos visto no escapa al ámbito de los principios generales de Derecho, siendo que de

⁴⁴ KELLEY HERNANDEZ, Santiago A. Teoría del Derecho Procesal, 2ª edición, Editorial Porrúa S. A, México 1999. p. 85.

⁴⁵ KELLEY HERNANDEZ, Santiago A. Op. Cit.. p. 85.

⁴⁶ ARELLANO GARCIA, Carlos, Teoría General del Proceso, 10ª edición, Editorial Porrúa S. A, México 2001. p. 299.

entre ellos tenemos el que cita: “el que afirma esta obligado a probarlo”, aún cuando existen algunas normas que hacen presumir la existencia de dichos derechos tal y como consta en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo.

De ahí que, para poder oponerse a una demanda no se necesite tener derecho, ya que el demandado también puede actuar con o sin justa razón, cuestiones que no pueden ser juzgadas en el transcurso del juicio, para detenerlo o para no dar trámite a su oposición, sino que se actúa tal y como si su derecho a oponerse fuera válido, hasta el momento de dictar la sentencia.

En síntesis la excepción busca destruir la acción, la defensa solo entorpece u obstaculiza la procedencia de ésta, más nunca la podrá destruir dentro del proceso.

Es importante destacar desde este momento lo siguiente, de acuerdo a una tesis aislada del Estado de Chihuahua, señala lo siguiente al respecto:

“EXCEPCIONES DEVIENEN INATENDIBLES CUANDO LA PARTE QUE LAS OPUSO, AL CONTESTAR LA DEMANDA O LA RECONVENCIÓN, CARECE DE LEGITIMACIÓN PASIVA EN LA CAUSA.

Conforme al artículo 35 del Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Chihuahua, por excepciones se entienden todas aquellas defensas que puede emplear la parte demandada para impedir el ejercicio actual de la acción, o destruir ésta; excepciones que, en principio, resulta obligatorio su examen para el juzgador, conforme a lo dispuesto por el artículo 95 de dicha legislación, en tanto que este último numeral ordena que en la sentencia debe ocuparse de las mismas; empero, verdad es también, que cuando se carece de legitimación pasiva en la causa, las excepciones opuestas al contestar la demanda o la reconvención, por la parte que cae en esa hipótesis, se hacen o devienen inatendibles, ante la ausencia de interés sustantivo en la relación o situación de la que se hace derivar la acción deducida en contra de esa parte, no importando el que la misma hubiera sido señalada como parte demandada en el ejercicio de una acción, sea principal o reconvencional, y que se le haya reconocido ese carácter por el juzgador, pues ello tan sólo le confiere legitimación pasiva en el proceso, la cual es distinta de aquélla.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XII, Noviembre de 2000, pág. 865. Tesis Aislada.”

De lo anterior se colige el argumento de que efectivamente cuando el demandado carezca de legitimación pasiva en la causa, ello no le impide por sí mismo oponer las excepciones y defensas que crea convenientes, y entre ellas precisamente la de falta de legitimación pasiva, situación que se estudiará y verificará al momento de dictar sentencia.

3.4.3.- La excepción y la defensa.

La excepción y la defensa: Como ya lo hemos citado la excepción es un motivo o razón jurídica que alega el demandado con el objeto de hacer ineficaz o destruir la acción del actor. Y por su parte la defensa es el motivo o razón jurídica o no, que en juicio se alega con el fin de desvirtuar u obstaculizar la acción del demandante.

De lo anterior obtenemos lo siguiente: **1.-** Tenemos un actor que ejercita una acción ante un órgano jurisdiccional, esa acción puede o no llevar implícita la existencia de un derecho, **2.-** El órgano jurisdiccional si se considera competente ordenará la notificación y emplazamiento a juicio del demandado, **3.-** El demandado se deberá defender a través de su contestación de demanda atacando los hechos en que se basa el actor para fundar su acción, contestación que llevará la interposición de sus excepciones y defensas, **4.-** La excepción deberá de constreñirse a atacar a la acción con la finalidad de hacerla ineficaz o destruirla y en consecuencia el posible derecho contenido en la misma; y por su parte la defensa atacara los hechos en que se funda la acción para desvirtuar o contradecir la misma, defensas cuyo efecto no pueden hacer ineficaz o destruir a la acción , ya que en caso de que prospere alguna defensa es susceptible de perfeccionarse el ejercicio de la acción y acreditar en el futuro el posible derecho contenido en la misma.

No debemos olvidar que al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con lo comentado ha sostenido lo siguiente: “...tomando en cuenta que la acción es la base de la contienda, el laudo debe analizar, en primer lugar, si el actor acreditó los elementos constitutivos de su acción, ya que solo en el caso de que se resolviera este punto en sentido afirmativo, sería

necesario ocuparse de las excepciones opuestas, que no son sino las defensas empleadas para destruir o entorpecer la acción. Por lo que si se omite el estudio de aquellos elementos y se ocupa solamente de la excepción opuesta, el laudo es incongruente con las pretensiones de las partes, lo que implica la violación al principio de congruencia (artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo), y a las garantías consagradas en los artículos 14 y 16 Constitucionales.”⁴⁷

Por su parte el procesalista Porrás López, establece una diferencia entre la excepción y la defensa basándose en lo siguiente: “A).- La defensa es el género en tanto que la excepción es la especie, de ahí que se diga que toda excepción es una defensa pero no toda defensa es una excepción. B).- La excepción trata de destruir la acción o bien diferir el ejercicio de la misma en tanto no se cumplan con ciertos presupuestos. La defensa no siempre trata de destruir la acción o detenerla, sino que se puede dirigir en contra de los elementos o presupuestos de la acción. C).- En cuanto al procedimiento la excepción siempre se ejercita dentro de cierto tiempo fatal (plazo), según sea la naturaleza del juicio; en tanto que la defensa se puede ejercitar dentro del cualquier tiempo (término), dentro del procedimiento hasta antes de citar para sentencia.”⁴⁸

Por su parte el maestro Francisco Ross Gamez, cita lo siguiente: “Que la defensa entre otros objetivos primordiales, y ahí radica su importancia, es la de dirigirse a los elementos constitutivos o integratorios de la acción, para demostrar que ésta no llegó a integrarse o constituirse como tal y por ende nunca nació a la vida jurídica derecho alguno, siendo que la excepción como algo antitético y contrario a la acción, solo puede dirigirse a ésta cuando se ha integrado o constituido.”⁴⁹

De ahí que se considere a la negativa de la relación de trabajo o ausencia de ésta como una defensa, y no como una excepción propiamente dicha, puesto que la defensa o argumento esgrimido en la inexistencia de dicha relación laboral va encaminada no a destruir a la acción, sino a atacar los hechos constitutivos de ésta, y al no ser integrada o constituida por ende nunca existió, en consecuencia de ello, no se puede hablar de una excepción cuando no existe una

⁴⁷ Prontuario de Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tomo A. Entrega 2. Sexta Época, Volumen IX, Quinta parte, Cuarta Sala, pág. 165.

⁴⁸ PORRAS LOPEZ, Armando, citado por Francisco Ross Gamez. Derecho Procesal del Trabajo, México 1991. p. 203.

⁴⁹ ROSS GAMEZ, Francisco. Op. Cit. p. 203.

acción que destruir, ya que estará a cargo del accionante demostrar los elementos o presupuestos constitutivos de la misma, antes de acreditar el derecho contenido en la acción ejercitada.

3.4.4.- De la naturaleza jurídica de la excepción y la defensa.

La excepción: Como ya lo vimos anteriormente la excepción es el argumento utilizado por el demandado para intentar destruir la acción ejercida por el actor, mediante una serie de razonamientos lógico-jurídicos que tienden a desvirtuar la procedencia de la misma, esto es, se trata de la oportunidad procesal del sujeto pasivo de alegar y oponerse a las pretensiones del sujeto activo, ya sea en forma de excepciones dilatorias o perentorias, es decir, por falta de requisitos que exige la ley para actuar en su contra o por defectos de la misma en su ejercicio, o por quien las pretende de sí, o en todo caso de fondo.

Con la excepción se busca alegar un motivo o razón jurídica, con el fin de hacer ineficaz o en su caso destruir la acción intentada.

Por su parte el maestro Néstor de Buen, señala lo siguiente: “Hablando de la excepción en un sentido restringido de dilatoria, constituye un derecho subjetivo público que autoriza, bien para poner en marcha la maquinaria jurisdiccional, bien para detenerla, esto es, que hace caso omiso de los derechos sustantivos en juego cuya existencia, sin más, presume. De esa manera la acción se satisface con la puesta en marcha del proceso y la excepción, con su paralización o destrucción de la acción.”⁵⁰

Por su parte el autor Carlos Arellano García, señala que: “En la excepción, dentro del medio forense se trata de excluir a la acción, el presupuesto procesal, el derecho sustantivo en que se apoya la acción o se tilda de inoperante el procedimiento empleado. Se pretende en suma, la exclusión total o parcial de la pretensión del actor.”⁵¹

La defensa: De acuerdo con Néstor de Buen Lozano, esta debe entenderse como: “...la negación de los hechos que va más allá de la fijación de la litis y que puede ser aprovechada en la etapa de prueba en contrario, según se desprende del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo,

⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, 12ª edición, Editorial Porrúa S. A, México 2002, p. 262.

⁵¹ ARELLANO GARCIA, Carlos, Teoría General del Proceso, 10ª edición, Editorial Porrúa S. A, México 2001. p. 299.

inclusive, en el laudo, si de autos aparecen hechos que contradigan los que fundan la demanda, aunque la demanda no hubiese sido contestada.”⁵²

3.4.5.- La clasificación de la excepción.

Las excepciones en forma general se dividen: **1.-** Excepciones dilatorias y **2.-** Excepciones perentorias, veamos:

1.- Excepciones dilatorias: De acuerdo con los maestros Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, señalan que las excepciones dilatorias: “Son aquellas cuya eficacia se limita a suspender temporalmente la entrada en la cuestión de fondo planteada por el demandante al órgano jurisdiccional.

Las excepciones dilatorias no tienen como finalidad retardar la entrada en la cuestión sometida a la decisión judicial, ya que este retardo es, simplemente el resultado o efecto de la formulación de la excepción dilatoria. “⁵³

El resultado o formulación a que se refiere es precisamente a la naturaleza jurídica de las excepciones en estudio, que son de previo y especial pronunciamiento, formulación similar que encontramos de una forma más específica en el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, que cita:

“ARTICULO 762.- Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

I.- Nulidad;

II.- Competencia;

III.- Personalidad;

IV.- Acumulación; y

V.- Excusas.”

⁵² DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. p. 264.

⁵³ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, vigésimo séptima edición, Editorial Porrúa S. A, México 1999, p. 279.

Todas estas cuestiones denominadas incidentes de previo y especial pronunciamiento, son lo que en el Derecho Civil se denomina excepciones dilatorias de acuerdo al efecto que producen sobre el proceso y la acción, y que de acuerdo con el Código de Procedimientos Civiles, se trata de cuestiones que deben ser resueltas en forma previa a fin de depurar cualquier vicio en el proceso y culminarlo de forma legal. Por lo que la excepción dilatoria solamente dilata el ejercicio de la acción o el curso del proceso, subsanando tales defectos, el curso del proceso continuara si la naturaleza de la acción así lo permite.

2.- Excepciones perentorias: “Se considera así a todas las causas en virtud de las cuales se extinguen las obligaciones. La eficacia de estas excepciones consiste en que destruyen los efectos de la acción. “⁵⁴

Las excepciones perentorias, son aquellas que se ventilan en el juicio y se resuelven hasta el dictado de la sentencia o laudo definitivo.

No obstante ello las excepciones dilatorias a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, son las mencionadas en el artículo 762, siendo la falta de personalidad, falta de personería, incompetencia, litispendencia, excusas, nulidad y acumulación; siendo la excepción de falta de personalidad oponible frente a cualquier clase de acción.

Luego entonces, se califica de personero a quien representa a un tercero en un procedimiento jurídico. Para mayor claridad de conceptos podemos afirmar que la personalidad la tienen las partes en juicio, y la personería quienes las representan, cuando aquéllas no comparecen directamente.

De lo expuesto se infiere que la falta de personería se manifiesta cuando el representante no cumple con los requisitos legales para comparecer, por la existencia de alguna irregularidad en su representación. “⁵⁵

La excepción perentoria: Recordemos que buscan anular definitivamente a la acción, como la excepción de prescripción, de pago, etcétera.

⁵⁴ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, Op. Cit. p. 279.

⁵⁵ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, Op. Cit., pp. 36-37.

La excepción se puede clasificar a su vez en otros tantos criterios doctrinarios que cita el maestro Carlos Arellano García, al respecto:

1.- Desde el punto de vista de que la excepción esté basada en una disposición procesal o de fondo, se habla de excepciones adjetivas o sustantivas.

2.- Desde el punto de vista de que la excepción pueda suspender el procedimiento en un juicio o no lo paralice, se habla de excepciones de previo y especial pronunciamiento y excepciones comunes o normales.

3.- Desde el punto de vista de su denominación, se habla de excepciones nominadas e innominadas.

4.- Desde el punto de vista de que las excepciones se dirijan a detener la marcha de un proceso o atacar las pretensiones de la actora, se habla entonces de excepciones dilatorias y perentorias.

5.- Desde el punto de vista del momento procesal en que deban hacerse valer, habrá excepciones que tendrán que interponerse en un término más breve que el concedido para contestar la demanda y otras que, se harán valer simultáneamente con el escrito de contestación; además de otras que, se harán valer con posterioridad a la contestación por tener el carácter de supervenientes.

6.- Desde el punto de vista de que las excepciones estén respaldadas o no, por la lógica, por las constancias de autos, y por las normas jurídicas aplicables a ellas, puede hacerse referencia a excepciones fundadas o infundadas.

7.- Desde el punto de vista de que las excepciones se promuevan adecuadamente conforme a las normas que rigen el proceso, o infrinjan las normas procesales que rigen su procedencia, puede hablarse de excepciones procedentes o improcedentes.

Dentro de la clasificación de las excepciones tenemos a una muy completa citada por el autor Francisco Ross Gamez, que cita: "La doctrina jurídica ha establecido un número

considerable de clases de excepciones. Por la finalidad didáctica que se persigue, vamos a mencionar las más importantes:

a).- Excepciones Procesales: Estas son aquellas que se refieren a irregularidades o vicios del proceso, principalmente a la falta de presupuestos procesales, y no conciernen a la cuestión de fondo o sea a los derechos litigiosos. Dichas excepciones impugnan el modo o manera de cómo se hizo valer la acción. Entre otras tenemos la incompetencia del juez, la incapacidad procesal de las partes, litispendencia, etc. En suma afectan únicamente al proceso y no a la relación material.

b).- Excepciones materiales o sustantivas: Son las que se refieren a los derechos y obligaciones materia del juicio y a la relación jurídica subyacente en el proceso. Entre éstas podemos mencionar las excepciones de pago, prescripción, caducidad, etc. Contradican el contenido del derecho de acción en lo que hace al derecho subjetivo material que se hace valer a través del órgano jurisdiccional.

Las anteriores excepciones tanto procesales como materiales o sustantivas, pueden ser perentorias o dilatorias, es decir, que las excepciones perentorias y dilatorias entran en la clasificación de procesales o sustantivas.

c).- Excepciones personales: Son aquellas que únicamente pueden oponer algunas de las personas obligadas en la relación jurídica material del proceso.

d).- Excepciones reales: Son aquellas que pueden oponerla todos los obligados inherentes a la deuda cuyo pago se demanda, tales como la prescripción.

e).- Excepciones contradictorias: Al igual que las acciones no pueden ser procedentes al mismo tiempo, porque se excluyen.

f).- Excepciones reconventionales: Son aquellas en las que el demandado reconviene al actor.

g).- Excepciones supervenientes: Son aquellas que nacen después de formada la *litis contestatio*.

3.4.6.- La personalidad como presupuesto procesal.

Como ya lo vimos anteriormente los presupuestos procesales son los requisitos o condiciones que deben cumplirse para la iniciación o desarrollo válido de un proceso, o en su caso, para que pueda pronunciarse la resolución de fondo, esto es, que son los requisitos necesarios para que se pueda dar una relación jurídica procesal, siendo la personalidad la idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones, es la capacidad para estar en juicio por propio derecho, circunstancia que si no se da, en consecuencia no se puede ser sujeto de derechos y obligaciones y por ende el proceso en si mismo no será viable, llevar acabo una serie de actos procesales por su cuenta o en contra de una persona que carece de la capacidad para ser parte en una relación procesal, ya que esta solo se configura cuando existe un actor, un demandado y un órgano jurisdiccional.

Sin embargo esa falta de capacidad para ser parte en un proceso, es decir, esa falta de personalidad propiamente dicha, es subsanable a través de los medios legales que permiten accionar los derechos o responder por las obligaciones de otro, es decir, que para ello existe la personería, misma que iniciará una vez que por ministerio de ley o por un acto de voluntad sea originada dicha personería, con la cual podrá existir esa relación jurídica procesal, por ende se concluye que cuando aún la personalidad puede llegar a afectar de nulidad relativa o absoluta el dictado de una sentencia, si es que el juicio que se siguió fue en contra de un incapaz, máxime cuando existe la contumacia de por medio.

3.4.7.- La capacidad como presupuesto procesal.

De igual forma la capacidad es un requisito que debe estar presente en la persona que quiera fungir como parte de un juicio, solo si este actúa por su propio derecho, más como se ha mencionado con la personalidad esta es subsanable a través de la representación por ministerio de ley.

En el sentido de que hablamos de la capacidad nos referimos a la de ser parte, es decir esa capacidad llevada al proceso, o sea, capacidad para ser sujeto de una relación jurídica procesal,

en calidad de parte actora o demandada, esto se menciona al citar que efectivamente la personalidad va de la mano con la capacidad para ser parte en un proceso.

Siendo como ya dijimos algo subsanable, ya que tanto la personalidad como la capacidad vistas como presupuestos procesales, son perfectibles antes, durante y posteriormente al proceso, aún cuando ello lleve implícito la nulidad relativa o absoluta del proceso seguido.

3.4.8.- La personalidad como excepción dilatoria.

La personalidad es en materia procesal parte de los elementos que deben figurar para el nacimiento y buen desarrollo de la acción intentada en juicio, la excepción dilatoria se dirige a poner un obstáculo temporal a la actividad del órgano jurisdiccional, es decir, va dirigida a detener la marcha de un proceso, tiende a dilatar el ejercicio de la acción, a retardar el estudio de fondo de la misma.

La excepción de falta de personalidad: A decir del maestro Carlos Arellano García, cita: "Que en el artículo 35 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, se enumeran las diversas excepciones procesales, y se comprende entre ellas a la excepción de falta de personalidad, que se resolverá en la audiencia previa regulada por el artículo 272-A del mismo ordenamiento jurídico... Asimismo el interesado podrá corregir cualquier deficiencia al respecto hasta la audiencia a que hace mención el artículo 272- A del citado Código,...ya que se entiende que el juzgador ya ha revisado la personalidad de la parte actora antes de dictar el auto admisorio de la demanda. Por tanto, si se opone la excepción de falta de personalidad, el juzgador deberá proceder a una nueva revisión de la personalidad de la parte actora, con base en los argumentos esgrimidos por la parte demandada... El artículo 47 del citado Código no señala una preclusión procesal a la posibilidad del juzgador para revisar la personalidad, por tanto, en cualquier momento del juicio y aun en ambas instancias, cabe la oportunidad de examinar la personalidad y no sólo de una de las partes sino de ambas partes, por tanto puede suceder que, en la sentencia de la primera instancia, o en la de segunda instancia, se revise de nueva cuenta la personalidad." ⁵⁶

⁵⁶ ARELLANO GARCIA, Carlos, Teoría General del Proceso, 10ª edición, Editorial Porrúa S. A, México 2001, pp. 315-316.

En el Derecho Procesal del Trabajo, la excepción dilatoria de falta de personalidad como tal no se encuentra regulada, pero si una figura denominada incidente de falta de personalidad (personería propiamente dicho), la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 762 cita entre otros incidentes el de personalidad, siendo este de previo y especial pronunciamiento, que deriva del vocablo latino *incido, incidere*, que significa en su traducción cortar, interrumpir, acontecer, y esto se refiere al planteamiento de una cuestión accesoria que por orden de lógica-jurídica debe ser resuelta en forma previa, a la continuidad del juicio, es decir, esta circunstancia accesoria del procedimiento, tiene vinculación inmediata con el principal, es decir, con el proceso, por ello que se debe estudiar y resolver previo a la continuidad del proceso mismo, ya que de pasarlo por alto de nada servirá desgastar a las partes y al órgano jurisdiccional con la continuidad de un proceso viciado o nulo de plano por alguna circunstancia que debe preexistir para el debido proceso.

3.4.9.- La capacidad como excepción dilatoria.

El artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, no cita a la falta de capacidad como parte de los incidentes que en forma previa y con especial pronunciamiento deben ser resueltos, no obstante ello, la misma Ley Federal del Trabajo cita en sus artículos 689 a 691 quienes pueden ser partes en el proceso del trabajo, señalando claramente que lo pueden ser tanto las físicas como las morales, siempre y cuando acrediten su interés jurídico y ejerciten acciones u opongan excepciones, también incluye a quienes puedan ser afectadas por las resoluciones que se dicten en determinados conflictos, de ahí que puedan intervenir en dicho juicio con el carácter de terceros interesados, adquiriendo para sí las facultades propias de una parte formal del juicio, es decir, que pueden válidamente ejercer acciones u oponer excepciones y defensas aún cuando no exista entre éste tercero y las partes una relación directa; es por ello que se dice que son partes por excelencia, el trabajador y el patrón, quienes deben de gozar de capacidad para ejercer por sí mismos o por medio de otro, los derechos ante los tribunales, obviamente tanto las personas físicas como las morales son partes en el proceso laboral, por ello la capacidad procesal o capacidad para obrar en juicio, en nombre propio o en representación de otro, se puede definir como la aptitud o facultad de intervenir activamente en el proceso, es decir, sólo podrán comparecer en juicio los que estén en pleno goce y ejercicio de sus derechos.

De ahí que la excepción dilatoria de falta de capacidad de obrar en juicio o falta de capacidad procesal, sea atendible antes de iniciar el proceso, a fin de evitar nulidades en el mismo, a consecuencia de la falta capacidad de alguna de las partes, es por ello que la capacidad

bien puede ser tratada también como una excepción dilatoria, que aún cuando ya se menciono anteriormente la excepción busca destruir la acción, y en este caso las dilatorias solo entorpecen, dilatan, retrasan el curso del debido proceso, a consecuencia de la falta de un elemento o presupuesto procesal como lo puede ser la falta de capacidad procesal, que implica no solo la capacidad de goce, sino la de ejercicio de derechos y, cumplimiento de obligaciones, siendo que la capacidad no es tan fácil de vislumbrar como la personalidad, esta aún cuando el juzgador pretenda estudiarla y resolverla previamente, deberá en todo caso esperar a que la contraparte se la haga valer para entrar a su estudio y valoración, de acuerdo a los elementos que se le hagan llegar en juicio.

De lo anterior obtenemos que a diferencia de la capacidad procesal que como ya citamos implica la aptitud de gozar y ejercer los derechos y obligaciones por sí mismo, la facultad de ejercitar una acción en contra de una persona determinada como sujeto obligado, recibe el nombre de “legitimación” y se califica de activa o pasiva de acuerdo con la posición del sujeto. Este concepto a su vez se subdivide en “legitimación procesal” y “legitimación en la causa”. La legitimación procesal por su carácter formal comprende todos los requisitos indispensables de actor y demandado para ocurrir a juicio, en cambio la legitimación en la causa, dicen por ahí “tienes o no tienes el derecho”, es el derecho del actor concretizado en el laudo definitivo, por haberse acreditado mediante las pruebas y razonamientos lógico-jurídicos la existencia de éste.

Por su naturaleza, se confunde a la legitimación con aspectos de la capacidad y de la personalidad, sin embargo, la diferencia esencial se determina por la idoneidad que debe existir en la relación jurídica procesal que se enlaza por la serie de actos jurídico-procesales, y que une a las partes actuantes, es decir, a quién le asiste el derecho sólo puede demandar al supuesto obligado.

Estas tres figuras de capacidad, personalidad y legitimación, se distinguen fundamentalmente aplicando los siguientes principios: La capacidad se refiere a aspectos sustantivos (de goce), la personalidad (si ejercita la acción por su propio derecho), se refiere a cuestiones procesales, y la legitimación a condiciones esenciales para interponer o ejercer una acción frente a un órgano jurisdiccional, que al final determinará la existencia del mismo a través de un proceso (cuestiones de titularidad y procedibilidad).

La excepción de falta de capacidad: Al respecto el maestro Carlos Arellano García, menciona lo siguiente: “La parte actora ha de ser una persona jurídica con capacidad procesal. Si carece de ella, no deberá admitirse la demanda por tratarse de un presupuesto procesal pero, si resistió el tamiz (examen o selección cuidadosa), del juzgador dicha demanda, el demandado tiene la oportunidad de impugnarla al contestar la demanda y oponer la excepción de falta de capacidad.

Acerca de la falta de capacidad, en el supuesto de que la falta de capacidad fuera de quien comparece como demandado, estimamos que, si bien no procede como excepción, sí puede plantearse el problema de falta de capacidad como un incidente. “⁵⁷

Recordemos que en la Ley Federal del Trabajo, se mencionan en forma indistinta a las excepciones y a los incidentes, como se ha visto, es por la sencilla razón de que el Derecho Procesal del Trabajo, es y ha sido más flexible con respecto al Derecho Procesal Civil, puesto que las excepciones estrictamente solo pueden pertenecer al demandado, como la acción solo puede pertenecer al actor, en consecuencia es por ello que el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, contempla las cuestiones de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, como incidentes de previo y especial pronunciamiento; ya que considerarlas como excepciones sería el equivalente a desconocerle el derecho a la parte actora de interponer las mismas cuestiones en contra del demandado, o bien que por la naturaleza jurídica del proceso laboral hacen necesario que dichas cuestiones sean estudiadas bajo la figura procesal de incidentes y no así de la exclusiva figura de excepciones, con la finalidad de no hacerles nugatorio a los actores la facultad de aplicar dichas instituciones, en su propio beneficio o del mismo proceso laboral.

Para el autor argentino Osvaldo A. Gozaini, la falta de capacidad constituye lo siguiente: “La falta de capacidad es una excepción dilatoria, que se constriñe al argumento de falta de capacidad civil (falta de capacidad de ejercicio), para estar en juicio. De acuerdo con estos términos, la excepción que habitualmente se denomina “falta de personería” sólo es viable cuando se la funda en la carencia de capacidad civil de los litigantes para estar en juicio o, también, en la insuficiencia de la representación invocada. La falta de capacidad es un vicio subsanable y, por lo tanto, puede corregirse la defección a través de los conferimientos de representación... También el juez, de oficio, puede rechazar la demanda por falta de capacidad civil o capacidad procesal, sea absoluta o relativa. En todos los supuestos, la decisión no hace cosa juzgada sobre el fondo del problema, sino que posterga la investidura como parte hasta que se acredite debidamente tal

⁵⁷ ARELLANO GARCIA, Carlos, Op. Cit. pp. 316-317.

presupuesto de admisión. La falta de capacidad procesal, puede suplirse o integrarse con la representación necesaria.”⁵⁸

3.5.- La legitimación y los principios de seguridad y certeza jurídicas.

3.5.1.- El derecho a la impartición de justicia.

El derecho de acceso a la justicia, contenido en el artículo 14 Constitucional, nos menciona que “nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho”, y al respecto nos interesa la garantía de audiencia que tiende a impedir que las personas puedan ser privadas de la vida, propiedades, posesiones o derechos, sin un previo juicio en el que se les haya dado la oportunidad de defenderse, o como lo citamos anteriormente de ejercer su derecho de contradicción.

El derecho a la administración de justicia contenido en el artículo 17 Constitucional, se ve materializado con el derecho de petición contenido en el artículo 8 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que la acción es colocada como una forma del derecho de petición, esto lo afirma Osvaldo A. Gozaini, al manifestar lo siguiente: “... La acción no es más que un acto de contenido estrictamente procesal destinado a efectuar un reclamo a la autoridad jurisdiccional, para que actúe consecuentemente, contra un adversario a quien tendrá que emplazar para someterlo a las reglas del proceso judicial (someterlo a su jurisdicción y competencia), este acto de pedir informa al mismo tiempo una manifestación típica del derecho constitucional de petición. Como tal el carácter abstracto que pondera se manifiesta en la posibilidad de optar por la vía del litigio, antes que en las soluciones autocompositivas. Para obrar así, basta con el ejercicio de una acción a través de la interposición de la demanda, tenga o no razón, o respaldo normativo alguno. El Estado le garantiza el acceso. Debe garantizar el proceso, porque ese es el mandamiento fundamental que nutre los derechos y garantías provenientes de la Constitución... Por eso, también la acción es un derecho subjetivo inspirado en el deber del Estado de otorgar tutela jurídica, y para que ésta se cumpla, la acción no sólo afianza el primer espacio abierto, es decir la entrada al proceso, sino toda la instancia, lo cual significa llegar a la

⁵⁸ GOZAINI A. Osvaldo, Teoría Procesal de la legitimación, Revista La Ley, Bs. As, Argentina, 1989, p. 977.

sentencia sobre el fondo del problema planteado. Todo parece indicar que la acción es un derecho que se dirige contra el Estado en su deber de afianzar la tutela jurisdiccional; y que concreta con la otra parte el vínculo necesario que caracteriza a la relación jurídica procesal.”⁵⁹

El derecho a la administración de justicia de acuerdo con el maestro Ricardo Soto Pérez, se identifica con el derecho de petición, en una de sus modalidades, al señalar que: “De acuerdo al artículo 8 Constitucional, en México se debe respetar el derecho de petición por parte de los funcionarios y empleados públicos, siempre y cuando que ésta petición se realice por escrito, de manera pacífica y respetuosa, ya que a toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario, con la finalidad de que los peticionarios, en caso de sentirse injustamente despojados de algún derecho o atacados judicialmente, deberán tener el instrumento jurídico a su alcance para defenderse y hacer valer su derecho de acción o de contradicción según sea el caso, para obtener la reparación o protección correspondiente contra el arbitrario.”⁶⁰

3.5.2.- El derecho a la jurisdicción.

El derecho a la jurisdicción o el acceso a la justicia: Hoy en día es innegable reconocer que quien titulariza un derecho debe disponer de la acción para pretenderlo en un proceso ante un tribunal.

A decir del autor Osvaldo A. Gozaini, precisa al respecto lo siguiente:

“Quién tiene un derecho, tiene acción para postularlo en juicio ante un tribunal, lo anterior debe aclararse, y lo proponemos así:

a).- Quien cree que titulariza un derecho debe disponer de la acción para articularlo en un proceso;

b).- En rigor, será la sentencia la que, recién al cabo de ese proceso, deje bien establecido si quien creyó titularizar un derecho, realmente tenía ese derecho; o no; por ende,

⁵⁹ GOZAINI A. Osvaldo, La Legitimación en el Proceso Civil, Ediar, Buenos Aires, Argentina 1996. pp. 63-65.

⁶⁰ SOTO PEREZ, Ricardo, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Undécima edición, Editorial Esfinge, México 1980. p. 61.

c).- El sentido de la frase “quien tiene derecho, tiene acción” ha de significar que “quien invoca un derecho en juicio, debe tener acción para que el juez tramite el proceso a cuyo término quedará establecido si en verdad era titular del derecho alegado, o no lo era; de tal manera que,

d).- Hay que independizar la acción del derecho que postula quien ejerce la acción, porque no es exacto definir la acción como el derecho a defender en juicio “un derecho”, ya que al momento de interponer la acción es prematuro dar por cierto que mediante ella se da cauce procesal a un derecho, que quedará o no declarado, reconocido o constituido cuando el proceso finalice con la sentencia firme y pasada en autoridad de cosa juzgada; por consiguiente,

e).- Cuando se encara la acción hay que presuponer que en múltiples casos quien ejerce la acción no es titular del derecho en cuyo nombre la deduce; de tal modo,

f).- ¿Cómo reconocer, admitir y dar curso procesal a una acción cuando todavía se ignora si el derecho invocado es realmente un derecho que pertenece a quien interpone la acción?;

g).- De lo expuesto se infiere que el derecho sustancial alegado a través de la acción necesita adquirir certeza o rechazo después de tramitado el proceso, con la sentencia firme, y ello alcanza y sobra para visualizar la acción no sólo con independencia del derecho sustancial, sino como un derecho autónomo, consistente en la capacidad del justiciable de acudir ante un tribunal para que éste le resuelva la pretensión que articula en el proceso; en otras palabras sumamente sencillas,

h).- La acción alude al derecho a obtener la prestación de justicia involucrada en la función propia de los órganos jurisdiccionales que tienen a su cargo la administración, la impartición o el servicio de proporcionar justicia;

i).- Avanzado más, hasta el vocabulario constitucional actualmente en curso, la acción se identifica con el derecho a la tutela judicial efectiva, que tradicionalmente se ha venido denominando derecho a la jurisdicción o derecho de acceso a los tribunales o justicia.”⁶¹

⁶¹ GOZAINI A. Osvaldo, Op. Cit., pp. 11-12.

De lo anterior podemos concluir que efectivamente el derecho de acceso a la justicia va ligado con la acción, que es el medio o conducto por el cual se obtendrá la prestación por parte del Estado de iniciar un proceso para descubrir vía sentencia (normalmente) el reconocimiento de la existencia del derecho sustancial alegado en el mismo.

Recordemos que es el Estado el sujeto pasivo obligado a prestar la tutela judicial de los derechos o garantías individuales y sociales, en consecuencia es la acción una figura con raíces constitucionales, es decir, que la acción es el camino a seguir para obtener del Estado la protección o tutela efectiva de los derechos por el mismo reconocidos, es por lo que el proceso ha de disponer de vías que den seguridad y certeza a las garantías individuales y sociales, que impriman al trámite la celeridad acorde con la naturaleza de la causa y de las pretensiones articuladas en ella, es decir, con la finalidad de obtener una mayor seguridad y certeza el Estado ha de procurar un proceso sencillo, rápido, para desembocar tras un tiempo razonable en una sentencia que sea oportuna en el tiempo y eficaz en el resultado, para bien o para mal.

3.5.3.- La libertad de elección de foro en la impartición de justicia laboral.

En el Derecho laboral mexicano, tenemos que siendo la Ley de carácter federal, en consecuencia es aplicable a todo el territorio nacional, al respecto cita el artículo 1:

“ARTICULO 1.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado “A”, de la Constitución.”

Lo anterior nos menciona el ámbito territorial en cuanto a su aplicación, así como a las relaciones jurídicas que rige, como ya lo vimos todo gobernado que goce de las garantías individuales y sociales, entre ellas el artículo 123 Constitucional, tendrá la facultad de iniciar el movimiento del aparato jurisdiccional con la finalidad de hacer respetar sus derechos, según lo dispone el artículo 14 Constitucional, en consecuencia el artículo 1 correlacionado con el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, otorgan al sujeto no solo la facultad anteriormente transcrita, sino la posibilidad jurídica de hacerla valer en cualquier parte del territorio nacional, al citar el artículo 700, lo siguiente:

“ARTICULO 700.- La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I.- Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;

II.- Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

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

b).- La Junta del lugar de celebración del contrato.

c).- La Junta del domicilio del demandado.

III.- En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que éste ubicada la empresa o establecimiento;

IV.- Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V.- En los conflictos entre patronos o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

VI.- Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.”

De lo anterior obtenemos que tanto el trabajador como el patrón en su carácter de actor, éste puede elegir entre la junta del lugar de prestación de servicios, y si se prestaron en diversos lugares, puede elegir cualquier Junta de cualquiera de ellos, o bien la Junta del lugar de la celebración del contrato si lo hay, o bien la Junta del domicilio del demandado, esto es precisamente la libre elección de foro para iniciar el proceso respectivo en el lugar que señale para tal efecto, situación que no sucede en otras materias, que inclusive desde el contrato se fija quienes serán los órganos jurisdiccionales competentes para dirimir cualquier eventualidad, ya sea por designación mutua o por renuncia a cualquier otro fuero o competencia.

3.5.4.- La falta de legitimación, obstáculo jurídicamente insuperable.

Hemos mencionado que la legitimación, consiste en la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder ejecutar

legalmente aquél o de intervenir en ésta, o sea, es la facultad de poder actuar como parte en el proceso, pues constituye la idoneidad para actuar en el mismo inferida de la posición que guarda la persona frente al litigio.

Sobre la legitimación hemos de tener en cuenta que su falta es un obstáculo jurídicamente insuperable a diferencia de la capacidad, personalidad, personería o interés jurídico, puesto que como ya se mencionó anteriormente la falta de legitimación crea por sí misma la ausencia de relación del sujeto para con el objeto, esto es, que la distinción entre capacidad y legitimación se establece con toda evidencia, en la forma que lo examina la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al disponer: "...la capacidad es la aptitud intrínseca de una persona para dar vida a actos jurídicos; por su parte la legitimación es la aptitud para hacer surgir actos que tengan un determinado objeto, en virtud de una relación en que la parte se encuentra con éste. Hay que ver en la capacidad la idoneidad de persona para el acto jurídico, con independencia de una relación del sujeto con el objeto del acto. En la legitimación, idoneidad de la persona para el acto, resultante de una particular relación del sujeto con el objeto del acto mismo. Así, por ejemplo, cuando se dice que el menor de edad no puede realizar negocios jurídicos, se resuelve un problema de capacidad (el cual es superable en cuanto obtenga la mayoría de edad), cuando se dice que el tutor no puede ser adquirente de los bienes confiados a su gestión, se resuelve un problema de legitimación (el cual es jurídicamente insuperable, ya que dada su relación con los bienes nunca podrá estar legitimado para adquirirlos)." ⁶²

¿Por que se dice que la falta de legitimación es un obstáculo jurídicamente insuperable?

De acuerdo con José Luís de la Peza,: "En la teoría jurídica el concepto legitimación tuvo su primera aplicación en materia procesal, para referirse a la aptitud para demandar, mediante el ejercicio de una acción, a lo que se calificó como legitimación activa, así como al estar colocado en el supuesto de ser demandado, legitimación pasiva. Así, quién pretende ser propietario de un inmueble del que no tiene la posesión, está legitimado para el ejercicio de la acción reivindicatoria y ésta debe ejercitarse en contra del actual poseedor, quién está legitimado para ser la parte demandada en el juicio correspondiente. Con la evolución de la ciencia del derecho, este concepto de legitimación se hizo extensivo al derecho sustantivo para expresar la calificación de derecho que tiene una persona para el ejercicio de un derecho o la realización de un acto jurídico. Generalmente, la legitimación va unida a la titularidad del derecho subjetivo, sin embargo hay

⁶² Semanario Judicial de la Federación. Tercera Sala, 7ª época, t. 51, cuarta parte, p. 17.

casos en los cuales la legitimación se atribuye a un tercero, ya sea en ausencia del titular o en sustitución de éste, cuando ha perdido el ejercicio de su derecho por ministerio de ley.”⁶³

Así que la idea de la legitimación ha evolucionado hasta nuestros días, en los que la legitimación activa para obrar, se considera un requisito integrante para la procedencia de la obtención del respeto o reconocimiento al derecho subjetivo por parte del Estado, siendo que su inexistencia o falta es jurídicamente determinante para saber de antemano su éxito o fracaso, esto es, que tal y como lo señala el maestro argentino Germán J. Bidart Campos, “Entre tantas cuestiones que concitan (atraen) la preocupación generalizada de hoy, se destaca todo lo relacionado con la legitimación. Dicho concepto en la actualidad no sólo se ha ensanchado en comparación con el espacio que se le asignaba otrora, sino que, también se ha alterado su faz. Es como se ha dicho con acierto “el problema de la legitimación no puede recluirse en el derecho procesal como cuestión a resolver exclusivamente por sus normas. El cordón umbilical que anuda lo procesal con lo constitucional no tolera cortarse porque, de ocurrir tal cosa, se puede frustrar el sistema de derechos y el sistema garantista. De ahí que la misma matriz constitucional donde se alimentan el sistema de derechos y el sistema garantista deba alimentar al derecho procesal en materia de legitimación.”⁶⁴

Hemos de entender que si la legitimación es la aptitud de un sujeto o pluralidad de sujetos (en materia colectiva), para postular proveimientos en un determinado proceso, procedimiento o juicio, tramos o aspectos de los mismos; y como se dijo la problemática de la legitimación tiene profundas resonancias constitucionales, actuando como vínculo necesario con el derecho procesal, frente a los nuevos derechos y las nuevas exigencias de tutela de derechos, solo debe bastar para ello con acreditar un “interés jurídico suficiente, serio, razonable, que por mínimo que fuera, pueda iniciar el movimiento de la justicia a su favor, independientemente de la existencia material o no del derecho sustantivo, buscando soluciones adecuadas para las cuestiones planteadas, no obstante ello, consideramos que dichas facilidades no solo entorpecen el sano desarrollo de los procesos sino que además los envician, es por ello que el acceso a la justicia o a la jurisdicción debe ser previamente analizado, sin que ello implique desconocer o violar la garantía de acceso a la justicia, puesto que la cuestión de la legitimación es un obstáculo

⁶³ DE LA PEZA MUÑOZ CANO, José Luís, De las Obligaciones, Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores S. A, de C. V, México 1997 p. 26.

⁶⁴ www.cicacaz.org.ar/ley, Extraído del Libro: El acceso a la Justicia, el Proceso y la Legitimación, de Bidart Campos, Gérman, Edita: Abeledo-Perrot, 1996.

jurídicamente insuperable que si se analiza previamente se podrá evitar procesos innecesarios o infructuosos de antemano.

3.5.5.- La legitimación y su relación con la seguridad y certeza jurídicas.

Como ya lo hemos mencionado, el problema de la legitimación no puede recluirse en el derecho procesal como una cuestión a resolver exclusivamente por sus normas, ya que en ella influyen cuestiones de carácter constitucional, tales como el derecho de petición, bajo la figura del derecho de acción, y las garantías de seguridad y certeza jurídicas.

Hemos de considerar a la legitimación como la llave para ingresar al proceso, y por ende en su caso el acceso a la justicia, en otras palabras, tal y como lo cita el autor Germán Bidart Campos, "...que los egoísmos, los reduccionismos, los angostamientos en materia de legitimación procesal son capaces de desvirtuar al sistema de derechos y al sistema garantista, en la misma medida en que ni uno ni otro rindan el resultado a que están destinados ante la administración de justicia. Por ello cada día más nos convencemos de que toda la doctrina y la praxis de la tutela judicial efectiva se desvanecen en su esfuerzo cuando procesalmente se estrangula la legitimación."⁶⁵

Recordemos que las garantías de seguridad y certeza jurídicas se encuentran consagradas en los artículos 14, 16 y 17 Constitucionales, mediante las cuales el Estado garantiza el acceso a tribunales y el libre ejercicio del derecho de acción para acceder a la administración de justicia, y así dilucidar el problema planteado.

En palabras del citado autor argentino Bidart Campos, cita: "Cuando se toma en serio el derecho de acceso a la justicia, la acción, el proceso, y la legitimación, se capta en su dimensión exacta que el proceso no admite obturarse *"in limine litis"*, porque sólo después de la intervención de las partes justiciables puede el juez hallarse en condiciones de evaluar si cada una de ellas es la que ha debido demandar y ser demandada, si las vincula una relación jurídica sustancial, y si el

⁶⁵ BIDART CAMPOS, Germán J. Estudio Constitucional de la Legitimación, Sociedad Anónima Editora, Comercial, Industrial y Financiera, Cyan Buenos Aires Argentina, p. 15.

derecho o interés invocado es de su pertenencia y alcanza a abastecer las pretensiones articuladas, más allá de que la sentencia resulte o no favorable para cualquiera de ellas”⁶⁶

Por su parte el procesalista argentino Osvaldo A. Gozaini, menciona al respecto lo siguiente: “...Para verificar la legitimación tanto activa como pasiva, es imprescindible hurgar en el Derecho Constitucional, a los fines de detectar el derecho o el interés individual o colectivo que se alega, en seguida, comprender razonablemente cuál es el contenido de ese derecho en relación con el demandado ante el cual la pretensión aspira a imputarle el cumplimiento de una obligación determinada, todo lo cual se inserta en la búsqueda de la eventual relación sustancial entre actor y demandado, siempre al tenor de lo que solicita el primero contra el segundo en el caso concreto, en consecuencia el derecho procesal no puede resolver por sí solo y a su discreción el problema de la legitimación, como tampoco puede resolver muchos otros que tienen a su favor similar anudamiento con lo constitucional. Por ende, es la prudencia justa del juez la que queda convocada para definir y decidir razonablemente la legitimación, bajo la severa advertencia de que negarla apresuradamente al inicio del proceso encierra el gravísimo riesgo de clausurar el acceso al proceso, y con ello, frenar su sustanciación hasta alcanzar la sentencia final. El desenvolvimiento del proceso viene requerido por el derecho de acceso a la justicia, sin perjuicio de que la sentencia que se dicta al finalizar el proceso sea o no sea favorable a la pretensión material que se ha articulado frente a la contraparte... lo que no significa que -por excepción muy especial- la legitimación sea denegada con carácter previo cuando manifiestamente esté ausente. Por su parte la legitimación procesal requiere que el sujeto legitimado alegue un presunto derecho o interés de su pertenencia para disponer de acceso a la justicia. El derecho a la tutela judicial esta pensado y arbitrado, precisamente, desde ese presupuesto de derecho sustancial “⁶⁷

Lo anterior denota el vínculo tan íntimo que tienen la legitimación con las garantías de seguridad y certeza jurídicas, esto, es que el Estado no puede negarle a nadie suficientemente capaz, el reconocimiento de su derecho para accionar el aparato jurisdiccional, para verificar la existencia o no del derecho sustancial que alega, o lo que es lo mismo en otras palabras, todos los capaces pueden ejercer el derecho de acción, pero no toda acción lleva implícita la existencia de un derecho subjetivo tutelado. No obstante lo anterior de acuerdo con el maestro Gozaini, se considera que solo en aquéllos casos en los que sea notable la falta de legitimación y la verificación previa de su existencia se les podrá negar el acceso a la sustanciación de un proceso

⁶⁶ BIDART CAMPOS, Germán J. Op. Cit. p. 16.

⁶⁷ GOZAINI A. Osvaldo, Op. Cit. pp. 17-22.

inútil, derivado de la falta del derecho subjetivo que tutelar, es decir, que se puede en algunos casos de legitimación en la causa, resolver esta cuestión en forma previa, tal y como se llega a hacer hoy en día con la legitimación procesal, aún cuando se tiene conocimiento de que en México por jurisprudencia en materia laboral, las cuestiones de falta de legitimación en la causa solo son resueltas mediante la resolución de fondo o definitiva, sin embargo se considera o ha de considerarse aquéllos casos o situaciones evidentes que pueden determinar la falta de legitimación en la causa en forma previa, ello como lo indicamos sin prejuzgar sobre la existencia del derecho subjetivo, por lo que se habrá de establecer algún medio, forma o procedimiento adecuado para resolver tal cuestión, o en todo caso llevar a cabo las medidas disciplinarias con mayor eficacia en contra de quién sin tener razón ni derecho, solo utiliza el aparato jurisdiccional con el objeto de lucrar indebidamente.

CAPITULO

IV

LA RELACION PROCESAL DE LAS PARTES

4.1.- De los incidentes en el Derecho Laboral Mexicano.

En el Derecho Mexicano del Trabajo, la figura de los incidentes se regula formalmente desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el Capítulo X que cita “De las Competencias”, esta regulada en los artículos 429 a 439 de la citada Ley, asimismo tenemos que se encontraba expresamente regulada la figura del incidente de nulidad en el artículo 446, el de la personalidad en los artículos 458 a 460, el de acumulación en el artículo 478 y las demás cuestiones incidentales en el artículo 477 de la entonces Ley Federal del Trabajo de 1931.

De vital importancia son las cuestiones incidentales, que en la Ley Federal del Trabajo de 1970 se conservaron, y no fue sino hasta la reforma procesal de 1980 de la citada Ley, cuando estas cuestiones se enumeraron y clasificaron de una forma más técnica, que aún siendo las más comunes no por ello las únicas a ser tomadas en consideración como parte de los presupuestos procesales de toda relación jurídica procesal, así que con la finalidad de hacer patente su tramitación se regularon en los artículos 761 a 770 de la Ley Federal del Trabajo, siendo estos en forma expresa los siguientes:

a).- Nulidad;

b).- Competencia (solo por declinatoria, según artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo);

c).- Personalidad (en caso de apoderados y representantes, y debe hablarse de personería cuando se trate de quién actúe en nombre propio);

d).- Acumulación; y

e).- Excusas.

Resulta ser que en el año de 1980, la cuestión de la acumulación se incorporó a la Ley Federal del Trabajo, por lo que desde esa fecha se ha manejado la figura del incidente de acumulación, circunstancia que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 no se contemplaba y tampoco en la Ley de 1970, por lo que con las reformas procesales de 1980, se incorpora dicha figura a la Ley Federal del Trabajo.

4.2.- De los incidentes de previo y especial pronunciamiento.

Incidente: Es un evento o serie de eventos ocurridos antes, durante la secuela procesal del procedimiento y hasta la ejecución del laudo.

Para el autor Rafael de Pina, el incidente de previo y especial pronunciamiento es: “Todo aquél incidente o evento que impiden el curso de un juicio en tanto no se resuelven.”¹

Para Néstor de Buen L., en su obra Derecho Procesal del Trabajo, señala al respecto lo siguiente: “El incidente se trata de dudas que surgen sobre la conexión que existe entre la pretensión y la oposición y que reciben el nombre de cuestiones... incidente no quiere decir otra cosa que cuestión anormal: la alteración procesal que consiste en la originación de cuestiones que no pertenecen al tema lógico normalmente establecido...La anormalidad tiene, sin embargo, ciertas reglas y exige, por lo tanto, en un orden creciente de intensidad,

¹ DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, vigésimo séptima edición, Editorial: Porrúa S. A, México, 1999, p. 316.

que se trate de cuestiones que surjan durante la pendencia de un proceso, que se relacionen con el tema básico del litigio, sin formar parte integrante de él, y que impongan por naturaleza una resolución desligada, por lo menos conceptualmente, de la decisión que recaiga sobre el ámbito normal del litigio.

De lo anterior podemos concluir que una de las formas más adecuadas para enfrentar el problema de la solución de las cuestiones de legitimación, sea en la causa o en el proceso, es precisamente a través de un incidente, sólo por lo que hace a las cuestiones de legitimación procesal, en virtud de que como lo indicamos anteriormente las cuestiones de legitimación en la causa han quedado definidas ya por jurisprudencia, que serán solo resueltas al momento de emitirse la resolución de fondo, no obstante ello se podrían evitar muchos juicios fallidos, si desde un principio se le hiciere saber a quién intentase una acción a sabiendas de no tener derecho a ello, que se le impongan las sanciones que al efecto establece la Ley Federal del Trabajo, y proseguir con el procedimiento que indica el artículo 1006 de la citada Ley.

Solo así se podrían evitar juicios inútiles, ya que si se verifica de una forma previa y segura que una de las partes está actuando con dolo y mala fe, con el único propósito de engañar al órgano jurisdiccional con la finalidad de usarlo para justificar sus intenciones lucrativas o delictivas, se le podrían imponer sanciones económicas y corporales efectivas, tal y como lo prevé la Ley Federal del Trabajo, es por ello que las autoridades deberían en todo caso iniciar y dar un verdadero seguimiento a estas conductas, a través de las denuncias respectivas, y en su caso las partes deberían iniciar las mismas contra quién les ejercitó una acción a sabiendas de que carecía del derecho a lo reclamado.

Guasp distingue, a ese propósito, tres condiciones esenciales de los incidentes, y con el objeto de entenderlos mejor se citan a continuación:

“En primer lugar el incidente debe ser, pues, una duda intermedia o intercurrente respecto al proceso. Ha de surgir después de planteadas la pretensión y la oposición procesales y antes de que el litigio se halle definitivamente zanjado...

En segundo lugar, el incidente ha de relacionarse con los demás temas de discusión ya planteados. Quiere decir esto que la cuestión anormal debe presentar ciertos puntos de contacto con las ordinarias, diferenciándose, no obstante, de ellas. Cabe que la relación afecte tanto a las cuestiones de trámite: en cuanto al juez o a las partes, en cuanto al objeto procesal, en cuanto a la adecuación del procedimiento, o en cuanto a la validez o nulidad de algunos actos procesales; como a las de fondo...

En tercero y último lugar, el incidente ha de exigir un tratamiento procesal específico, especialmente una resolución por el juez, previa y distinta a la principal, aunque sólo sea idealmente.”

Por su parte la Real Academia define el incidente como: “la cuestión distinta del principal asunto del juicio, pero con él relacionada, que se ventila y decide por separado, suspendiendo a veces el curso de aquél y denominándose entonces de previo y especial pronunciamiento”. Una consideración general sobre los incidentes en materia laboral, sin prejuzgar en otras disciplinas, subrayaría su excepcionalidad, es decir, su condición de remedio incómodo que viene a estorbar el desarrollo previsto del proceso. Hay una cierta fobia en contra de los incidentes y sólo por excepción se acepta que su tramitación pueda suspender el procedimiento principal cuando se trata, como dice Guasp, de superincidentes, esto es, cuestiones que no hay más remedio que atender, ya que de no hacerlo, el riesgo de un esfuerzo inútil estaría absolutamente presente. En la admisión de los incidentes, en sus diferentes especies hay, pues, un cierto sacrificio de la pretensión de celeridad que acompaña al proceso laboral. Pero el sacrificio de la pretensión de celeridad se hace en beneficio de que las circunstancias anómalas no vengán después a destruir,

retroactivamente, todo lo adelantado en los juicios. Siendo que el incidente es algo que sobreviene en el curso de un asunto o negocio principal y tiene con este algún enlace”²

De ahí que sea considerada la posibilidad jurídica de hacer valer y estudiar previamente las cuestiones de legitimación en la causa y la procesal, sea activa o pasiva, aún cuando ya lo hemos citado que a partir de febrero de dos mil cinco, por jurisprudencia ha quedado definido que la legitimación en la causa solo puede estudiarse al resolver el fondo del juicio, en consecuencia la legitimación en el proceso al presentar una serie de dificultades y confusiones para hacerla valer, y más para ser entendida y resuelta por los juzgadores en el momento adecuado, es menester precisar su existencia y tramitación en la Ley Federal del Trabajo, como incidente de previo y especial pronunciamiento como más adelante lo haremos, sin que ello implique una contravención a la naturaleza misma del Derecho Procesal del Trabajo, ya que ese sacrificio obedecería como dice Néstor de Buen, “...en la admisión de los incidentes, en sus diferentes especies hay, pues, un cierto sacrificio de la pretensión de celeridad que acompaña al proceso laboral. Pero el sacrificio de la pretensión de celeridad se hace en beneficio de que las circunstancias anómalas no vengán después a destruir, retroactivamente, todo lo adelantado en los juicios...”, o bien ha vulnerar las garantías de seguridad y certeza jurídicas sin afectar el derecho de acceso a la justicia o impartición de ésta como lo vimos anteriormente; de lo que hablamos es algo tan complejo y subjetivo como pretender prejuzgar quien porta o no derecho para demandar, o la posibilidad de ser demandado y defenderse en juicio, no se dificultaría tanto si para ello se establece una serie de pasos, vías o reglas específicas para averiguarlo sin vulnerar derechos constitucionales, con la finalidad de evitar injusticias e ilegalidades, o bien procesos llenos de vicios legales derivados de esa falta de conocimiento previo que se debe de tener para saber de antemano quien se encuentra legítimamente facultado para demandar y ser demandado.

Incidente: Para el maestro Ignacio Burgoa, el incidente es: “Incidente es toda cuestión contenciosa que surge dentro de un juicio y que tiene con éste estrecha relación.”³

² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, 12ª edición, Editorial Porrúa S. A, México 2002, pp. 389-391.

³ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, El Juicio de Amparo, Editorial Porrúa S. A , México, 1950, p. 433.

Por su parte Carlos Arellano García, estima que el incidente debe entenderse como: "...toda cuestión controvertida que surge dentro del proceso como accesoria de la controversia principal. De dicho concepto se pueden obtener los siguientes elementos:

a).- Se dice que el incidente es una cuestión porque es un problema, es una materia que es motivo de discusión. Existe una pugna de pretensiones diversas entre los que, en su calidad de sujetos del proceso tienen en trámite una controversia.

b).- La cuestión es controvertida por lo menos en potencia pues, se quiere conocer el punto de vista de la contraria, la que puede oponerse o puede aceptar total o parcialmente la pretensión que se ha hecho valer en el incidente.

c).- Para tener el carácter de incidente, debe surgir la cuestión controvertida dentro de un proceso, pues, si no fuera así sería una controversia independiente y no tendría la calidad de incidente.

d).- El incidente no es la cuestión principal que se debate. Puesto que no es el objeto del litigio principal.”⁴

La clasificación de los incidentes: Los incidentes se pueden clasificar de acuerdo con el maestro Carlos Arellano García, en:

a).- Desde el punto de vista del momento procesal en el que los incidentes han de fallarse, los incidentes se pueden clasificar como aquéllos que se resuelven antes de sentencia frente a los incidentes que se fallan al dictarse la sentencia definitiva. Una tercera categoría la integrarían los incidentes que se tramitan y fallan después de la sentencia definitiva.

b).- Desde el punto de vista de los efectos que pueden originarse en cuanto a la marcha del proceso. Hay incidentes que detienen la marcha del proceso e incidentes que no suspenden la tramitación de la cuestión principal.

⁴ ARELLANO GARCIA, Carlos, Teoría General del Proceso, Editorial Porrúa, S. A, México 1996, págs. 128-130.

c).- Desde el punto de vista de su denominación particular, hay incidentes que tiene una denominación legal y otros que carecen de ella, por lo que pudiera hacerse referencia a incidentes nominados e innominados.

d).- Desde el punto de vista de su procedencia, los incidentes pueden ser procedentes, improcedentes y notoriamente improcedentes. Los dos primeros ameritan una tramitación. Los terceros deben ser rechazados.

e).- Desde el punto de vista de su objeto los incidentes pueden ser: de incompetencia (por materia, grado, cuantía y territorio), de litispendencia, de conexidad, de falta de personalidad (o de personería), de nulidad de actuaciones, de acumulación, de recusación, de providencias cautelares o precautorias, de falsedad de documento, de tachas de testigos, de inconformidad con lo declarado en la confesional, de liquidación de laudos o sentencias, de cuentas, de excepción contra sentencia, de depósito, de ampliación o reducción de embargo, de venta y remate de los bienes secuestrados, de determinación de daños y perjuicios, de remoción de síndico, de oposición a los inventarios y avalúos, en las sucesiones, de inconformidad a la distribución provisional de los productos de los bienes hereditarios, de jurisdicción voluntaria, de venta de bienes de los hijos.

f).- Desde el punto de vista de la materia, los incidentes pueden ser civiles, penales, mercantiles, laborales.”⁵

Por su parte la Ley Federal del Trabajo, clasifica a los incidentes de una forma general, de acuerdo con los artículos 761, 762, 763 y 765 de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 761.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueven, salvo los casos previstos en esta Ley.”

⁵ ARELLANO GARCIA, Carlos, Op. Cit., p. 130.

“ARTÍCULO 762.- Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

- I.- Nulidad;
- II.- Competencia;
- III.- Personalidad;
- IV.- Acumulación; y
- V.- Excusas.”

“ARTÍCULO 763.- 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.”

“ARTÍCULO 765.- Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes.”

Clasificación que atiende únicamente al momento en que estos deben interponerse y deben fallarse, atendiendo a los principios de oralidad, economía, concentración y sencillez del proceso, por lo que también se atiende al criterio de su denominación expresa en la ley, o lo que es lo mismo se trata de los nominados, siendo que de todos estos sólo el de la nulidad puede llegar a destruir absolutamente los efectos del proceso, existen en la Ley Federal del Trabajo incidentes que proceden aún después de terminado el juicio, a condición de que se refieran a actuaciones posteriores a la sentencia, entre ellos el de liquidación.

4.3.- De la naturaleza jurídica del incidente de previo y especial pronunciamiento.

Incidente de previo y especial pronunciamiento: De acuerdo con el maestro Rubén Delgado Moya, por incidente de previo y especial pronunciamiento debe entenderse: “aquél que

suspende la tramitación del proceso hasta en tanto se resuelve; no obstante lo anterior, existe una contradicción entre este precepto (762) y lo dispuesto por el artículo 711 de esta Ley. (Siguiendo a Trueba Urbina).⁶

De acuerdo con la naturaleza jurídica de este tipo de incidentes cuya existencia por sí sola inhibe el curso normal del proceso, es precisamente para evitar la continuidad del mismo hasta en tanto no se determine la cuestión planteada que en caso de ser ignorada pudiere afectar el proceso en el fondo, es por ello que el juzgador debe detenerse a estudiar y resolver determinadas cuestiones, las cuales serán variables según el criterio que se utilice para definir cuales merecen ese estudio previo y cuales no, así que atendiendo al espíritu del Derecho Procesal del Trabajo, la idea de las reformas de 1980 fue la de dejar en claro cuáles serían esas únicas cuestiones que deberían ser estudiadas y resueltas en forma previa, de ahí que a partir de 1980 se enumeraran en el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, los incidentes que ameritarían un estudio previo, de ahí su denominación de “previo y especial pronunciamiento”, puesto que requieren de estudio independiente y una resolución interlocutoria o incidental, así que la reforma procesal de 1980 para determinar cuáles serían esos incidentes de previo y especial pronunciamiento siguió el criterio de analizar cuales eran los más usuales en la materia laboral, y que requerían por seguridad jurídica de las partes, un estudio y resolución previos, así que se llegó a la conclusión de incluir a los siguientes incidentes en esa categoría:

- a).- Nulidad;**
- b).- Competencia;**
- c).- Personalidad;**
- d).- Acumulación; y**
- e).- Excusas.**

Precisando que sería únicamente interrumpido el procedimiento, solo en el caso de los incidentes de: nulidad, competencia, acumulación y excusas, ya que de acuerdo con el espíritu del Derecho del Trabajo, se busca darle mayor rapidez a los asuntos en cuanto a su tramite, no obstante lo anterior, y según el criterio utilizado en las citada reforma procesal de 1980, no es

⁶ DELGADO MOYA, Rubén, Ley Federal del Trabajo Comentada, 5ª Edición, Editorial Sista S. A de C. V, México 2001, p. 323.

óbice para que se entienda que solo los incidentes anteriormente citados sean los únicos a resolver en forma previa, como más adelante lo precisaremos.

Hemos de precisar que cuando en una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en la etapa de demanda y excepciones, se interpone cualquiera de los incidentes señalados en el numeral 762 de la Ley Laboral, interrumpen el procedimiento principal, y da origen a la apertura de un juicio incidental, por lo que las figuras tradicionales de actor y demandado en el principal, se pueden llegar a conjugar actor-demandado o demandado-actor, esto es, que una misma calidad de actor y demandado se puede tener en un mismo proceso, puesto que ello dependerá de quién promueva el citado incidente, ya que si es el actor en el juicio principal el que lo promueve conservará esa calidad de accionante, pero si es el demandado del juicio principal quien lo promueve, a éste se le designará como actor incidentista, por ser este quién lo promueve, así que se tendrá ambas calidades en un mismo proceso, sin importar el resultado de dicha cuestión incidental, conservaran su calidad originaria dentro del juicio principal, siendo que los incidentes de previo y especial pronunciamiento ameritan un especial estudio y resolución, ya que atañe a cuestiones de forma o de fondo en el principal, de ahí que se tenga la necesidad de suspender el proceso y reiniciarlo posteriormente, una vez que se aporten las pruebas pertinentes y se resuelva conforme a lo alegado y probado, suerte que por su propia naturaleza no puede tener el incidente de personalidad, ya que este último se resuelve de plano continuándose de inmediato con el procedimiento.

4.4.- Del incidente de personalidad.

Se encuentra regulado en el artículo 762, en relación con los artículos 692 a 694 de la Ley Federal del Trabajo, al respecto el maestro Ross Gamez cita: "...ya que se elimino la tramitación incidental de las cuestiones relativas a la personalidad, dado que dicho incidente de acuerdo a su objeto, debe atenderse y resolverse de plano, es decir, sin suspender el procedimiento principal, dentro de la misma audiencia en la que se interpone, todo ello en función del principio de

inmediatez y concentración procesal que encierran las reformas procesales de 1980.”⁷, no obstante ello, se debe ser preciso en los argumentos utilizados en la objeción de la falta de personalidad, puesto que si bien es cierto es la personalidad un presupuesto procesal para obrar válidamente en juicio, y que el órgano jurisdiccional se encuentra obligado a estudiarla de oficio, no obstante ello si no se percata de la falta de ella por cualquier circunstancia, entonces la parte contraria puede válidamente impugnarla en cualquier fase del proceso, sin embargo no puede el órgano jurisdiccional suplirse a si mismo sus propias deficiencias y argumentar razones distintas a las hechas valer en dicha objeción, con la finalidad de desconocer la misma, de ahí que a la fecha se haya originado la siguiente tesis aislada, que cita:

“PERSONALIDAD, INCIDENTE DE FALTA DE, EN JUICIOS LABORALES. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, AL RESOLVER EL INCIDENTE RESPECTIVO, NO PUEDE, DE OFICIO, ANALIZAR VICIOS DE LA PERSONALIDAD IMPUGNADA DIVERSOS A LOS PLANTEADOS ESPECÍFICAMENTE POR EL OBJETANTE.

Si en un juicio de trabajo, una parte promueve incidente de personalidad en contra de la previamente reconocida por la Junta a su contraria, arguyendo vicios en la misma que a su criterio ameritan le sea desconocida, la Junta, al resolver la incidencia, únicamente puede ocuparse de los vicios específicamente alegados por el actor incidentista, sin que le sea permitido traer a colación, de oficio, diversas causas de falta de personalidad bajo el argumento de que la personalidad es un presupuesto procesal, esto en razón de que al haber analizado previamente la Junta tal presupuesto y haberse pronunciado sobre él, reconociendo expresamente la personalidad al considerar que se reunían todos los requisitos para ello y, posteriormente, la contraria interpone el incidente respectivo alegando vicios por los que considera se debía desconocer la personalidad a su contraparte, por seguridad jurídica de los litigantes la Junta solamente se deberá ocupar de los vicios expresamente argüidos en el incidente, porque al ya existir pronunciamiento previo, implícito o explícito, de la misma autoridad sobre el

⁷ ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Primera Reimpresión 1991, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, págs. 68-69.

resto de los requisitos necesarios para considerar que la personalidad impugnada era de reconocerse, estaríamos frente a una cuestión juzgada por el tribunal ordinario, sin que le sea permitido volver a analizar, de oficio, lo que ya estudió y sobre lo que ya emitió su opinión técnico-jurídica, pues esto traería inseguridad a las partes, puesto que el aspecto en cuestión, bajo el argumento de que es un presupuesto procesal y el mismo puede analizarse, aun de oficio, en cualquier etapa procesal, nunca causaría estado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 20/2003. 23 de mayo de 2003. Unanimidad de votos.

Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretario: José Ignacio Rodríguez Sánchez.

No. Registro: 183.462. Tesis aislada

Materia(s): Laboral. Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVIII, Agosto de 2003

Tesis: III.2o.T.88 L. Página: 1795”

El incidente de falta de personalidad, como lo hemos citado anteriormente es el elemento a discutir, puesto que quien actúa por su propio derecho no tiene en si mismo una falta de personalidad sino de personería, tal y como lo afirma el autor argentino Osvaldo A. Gozaini, al citar lo siguiente: “...Nuestro ordenamiento procesal, también el artículo 347 inciso 2º, propone como defensa la excepción de falta de personería en el demandante, en el demandado o sus representantes, por carecer de capacidad civil para estar en juicio o de representación suficiente...”⁸, como vemos también se confunden los conceptos de personería con el de representación (personalidad), es por ello que en primer lugar hemos de precisar cuáles son los actos jurídicos que generan dicha personalidad, así tenemos entonces lo que al respecto nos menciona el maestro Ramón Sánchez Medal, en su obra denominada “De los Contratos Civiles”⁹, cita, que existen tres figuras jurídicas que se deben distinguir muy bien para no confundirlas,

⁸ GOZAINI A. Osvaldo, La Legitimación en el Proceso Civil, Ediar Argentina, 1996, pág. 83.

⁹ SANCHEZ MEDAL, Ramón, De los Contratos Civiles, Editorial Porrúa S. A México 1995, pp. 256-257.

siendo el poder, la representación y el mandato.

a).- El poder: Es la facultad concedida a una persona, llamada representante, para obrar a nombre y por cuenta de otra llamada representada, (o lo que propiamente sería apoderado y poderdante), es el poder la facultad por sí sola, la cual solo se puede aceptar por actos expresos o implícitos que conlleven en si mismos la aceptación de dicho poder.

b).- La representación: Es la acción de representar, o sea el acto por virtud del cual una persona dotada de poder (facultad), llamada representante, obra a nombre y por cuenta de otra llamada representada, o sea de que actúa a nombre y cuenta de su representado, así pues toda representación supone o exige un poder, pero no se confunde con éste, ya que como se ha citado el poder es la facultad de representar en tanto que la representación es ya el ejercicio mismo de esa facultad o el acto por el cual se pone en práctica dicha facultad.

c).- El mandato: Es un contrato por el que el mandatario se obliga a realizar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga.

Así tenemos que el poder es la facultad que se puede o no ejercitar, que la representación se identifica propiamente con la actividad de representar a la otra persona sea por actos expresos o que lleven implícita dicha representación consintiendo en ejercer dicha facultad, y por último el mandato es un contrato que para su perfeccionamiento debe ajustarse a ciertas reglas contempladas en los artículos 2546 a 2561 del Código Civil para el Distrito Federal, siendo que dicho contrato puede ser escrito o verbal, pero este debe ser ratificado por escrito siempre.

De lo anterior tenemos que cuando alguien alega la falta de personalidad debe atender siempre al acto que le dio origen a ésta, de otra forma se estaría impugnado tal vez no de forma correcta. Lo anterior es así si atendemos al verdadero significado de la falta de personalidad, y que al decir del Diccionario de Derecho de Rafael de Pina, cita: "...Falta de personalidad, excepción dilatoria oponible por el demandado a quien suscribe la demanda cuando la representación que dice ostentar, nunca la ha tenido o, por cualquier causa, aun habiéndola tenido, no la tenga en el momento en que es opuesta" (tomado del artículo 35, fracción IV, del

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal).¹⁰

4.5.- Del incidente de capacidad.

Como ya lo hemos visto anteriormente la capacidad constituye un presupuesto concerniente a las partes, y a decir del maestro Néstor de Buen, cita: "...La regla general sobre la capacidad para ser parte aparece consignada en el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo, "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",... Una primera observación aludiría a esa acreditación de interés que se establece como condición *sine qua non*... Es evidente que quien acciona o se excepciona, lo que lo convierte en parte de un proceso laboral, no siempre tiene o puede acreditar su interés. El fenómeno sustantivo de la falta de legitimación, activa o pasiva, puede conducir a un laudo que desestime la pretensión o la excepción o defensa, sin que ello traiga como consecuencia la declaración de que el actor o el demandado no eran partes... Suele afirmarse que la capacidad para ser parte equivale a la capacidad jurídica en general: capacidad de goce, en estricto sentido. Eso solo es válido en términos generales, al menos en materia laboral. En realidad todos los entes dotados de capacidad jurídica tienen, al mismo tiempo capacidad para ser parte en un proceso. Pero esa capacidad llega más lejos, ya que es posible la intervención como parte en un proceso de entes sin personalidad jurídica. Es el caso, por ejemplo el de la coalición, que puede promover una huelga con respecto a las causales previstas en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que no se relacionen con la celebración, cumplimiento o revisión de los contratos colectivos de trabajo o contratos ley, o sea, exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de participación en las utilidades, huelga por solidaridad, etc."¹¹

Cuando se trato el tema de la capacidad como presupuesto procesal, esta se debe entender como aquélla condición necesaria para estar y actuar en juicio, ya que esta capacidad plena implica la facultad de intervenir activamente en un proceso, siendo que si falta la de ejercicio, en consecuencia al no estar facultado para obrar en juicio se puede invalidar todo lo

¹⁰ DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, vigésimo séptima edición, Editorial Porrúa S. A, México 1999, p. 286.

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A, 12ª edición, México 2002, pp. 221-222.

actuado en el mismo, esto es, que la capacidad procesal es al proceso, como la capacidad de ejercicio es a los derechos sustantivos, aun cuando ya tratamos el tema de los menores trabajadores puesto que en ellos no se adecua tal afirmación, al ser estos considerados capacitados en materia laboral, en virtud de que en esta materia su capacidad de ejercicio es distinta de la civil, de ahí que existan dos tipos de capacidad: la capacidad jurídica (al menos en el Derecho del Trabajo), y la capacidad fáctica o de hecho, que en el caso de los menores trabajadores no se les reconoce en otras materias más que capacidad fáctica y no jurídica, y en el Derecho laboral, se conjugan ambas capacidades.

Por su parte el Diccionario del maestro Rafael de Pina, cita respecto a la capacidad lo siguiente:

Capacidad Jurídica: "Es la aptitud o idoneidad para ser sujeto de relaciones de esta naturaleza."¹²

Así que la falta de capacidad se entenderá como aquélla en la cual se carece de la aptitud para estar en juicio por sí o en representación de otro, que más bien se identifica con la capacidad para ser parte en un juicio, y ser sujeto de una relación jurídica procesal, y en todo caso con la capacidad procesal, para obrar válidamente en un juicio, esto es, que si entendemos a la capacidad en sus tres fases, es decir, de tener capacidad jurídica, para estar en aptitud de llevar a cabo ese tipo de relaciones (jurídicas), en consecuencia se debe tener (por sí mismo la capacidad no solo de goce sino de ejercicio), de ahí que surja a la vida jurídica la capacidad de ser parte en ese tipo de relaciones, las cuales llevadas al ámbito procesal dan cabida a la capacidad procesal, por ende se estará en aptitud de realizar actos de esa misma naturaleza y causar efectos en el mundo jurídico; de otra forma si solo se tiene capacidad, en consecuencia solo será de hecho sin causar ningún efecto jurídico en el mundo del Derecho.

De ahí que se afirme, que quién se ostente como parte, no solo debe tener capacidad suficiente (capacidad procesal) que implica el reconocimiento de las otras dos, (capacidad jurídica y capacidad de parte), sino además debe acreditar la representación invocada, esto es, el interés

¹² DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, Op. Cit. Editorial Porrúa S. A, México 1999, p. 142.

jurídico, sin embargo coincidimos con el maestro Néstor de Buen, cuando cita: "...En realidad todos los entes dotados de capacidad jurídica tienen, al mismo tiempo capacidad para ser parte en un proceso...".¹³

Y que no siempre se podrá acreditar ese interés jurídico, puesto que la presencia de un interés no es necesariamente cierta ni condiciona a la parte, siendo que ese interés se verificará únicamente durante el desarrollo del proceso, siendo el interés lo que se denomina en la doctrina como legitimación, es decir, esa relación directa e inmediata entre el sujeto y el objeto del proceso, de ahí que la pertenencia exclusiva del derecho subjetivo (objeto del proceso), suponga que, una vez llevado a juicio, y propuesto ante un órgano jurisdiccional le de en la causa de pedir, la aptitud o facultad necesaria para obrar válidamente, y en consecuencia encontrarse legitimado para actuar, y tener esa relación o vínculo que le permita contar con una expectativa cierta y más sólida de obtener una sentencia o laudo favorable; de este modo se logra entrelazar la pretensión (expectativa), con la legitimación (relación directa e inmediata entre el sujeto y el objeto del proceso).

Al respecto existen tres teorías, la primera de ellas expuesta por Chiovenda, al citar: "Parte es, en primer lugar, la persona que demanda o en cuyo nombre se demanda; y en segundo lugar, la persona frente a la que se demanda. Son partes por el sólo hecho de formular la pretensión, independientemente de que sean o no titulares de la relación jurídica sustancial deducida (entiéndase si tienen o no el interés jurídico o lo que es técnicamente si están o no legitimadas), puesto que pueden ser partes tanto las personas, físicas como jurídicas, sin interesar sus problemas de legitimación e la causa, pues el derecho a obtener una resolución que los favorezca sólo estará resuelto una vez sustanciado el proceso."¹⁴

Hemos de anotar previamente que en el Derecho Laboral Mexicano, tal y como se citó anteriormente que el interés jurídico se encuentra diferenciado de la legitimación, aún cuando se trata de un criterio o tesis aislada, esta distingue la legitimación del interés jurídico, puesto que la primera va en función de la relación existente entre el objeto y el sujeto del proceso, y el segundo implica un estado de ánimo, sea para obtener un beneficio o evitar un perjuicio derivado de esa

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. p. 221.

¹⁴ CHIOVENDA, José, Principios de Derecho Procesal Civil, Tomo I, Editorial Reus, Madrid, 1977, p. 71.

relación sujeto-proceso-objeto, de ahí que al terco interesado en un juicio, aún cuando no es parte directa entre el objeto y partes (sujetos primarios) de la relación procesal, se le advierta de estarse a las resultas del juicio, ya que la resolución le puede parar un perjuicio o evitar un beneficio actual o futuro.

La segunda teoría respecto al tema de la relación de parte con el objeto del proceso, y su capacidad en el mismo, la explica Carnelutti, al citar: “No se puede considerar una sola tipicidad para establecer la condición de parte, sino en función de la calidad del derecho que tutelén; de este modo, quien sea titular en la relación jurídica tendrá condición de “parte material”; mientras que la actuación de otros podrá catalogarse como “parte” en sentido procesal.”¹⁵

Esto es cuando coinciden voluntad e interés en la persona que está en el proceso y es la titular de la relación jurídica, menciona al hecho como sujeto simple; mientras que si la pertenencia del derecho no es propia y se obra a través de las diversas formas de representación (vistas anteriormente), el sujeto es complejo. De aquí proviene, en el caso de los menores trabajadores que la capacidad jurídica sea limitada, puesto que existe una falta de capacidad de hecho, esto en virtud de que se les reconoce una capacidad jurídica de actuar, pero quien en realidad la ejerce es el tutor, ello en razón de su propia protección y seguridad, puesto que es el menor el titular de la relación jurídica, pero es el tutor quién ejerce sus derechos derivados de esa relación, siendo el menor la “parte sustancial de dicha relación” y el tutor la “parte formal”.

La tercera teoría corresponde a Salvatore Satta, quien cita: “Parte, es solamente el titular del interés jurídicamente relevante que en el juicio se promueve.”¹⁶

El citado autor, nos refiere que el interés será identificado con la condición de parte; sin embargo como lo afirma Gozaini, y estamos de acuerdo con él, ya que efectivamente en el juicio no siempre se presenta el titular de la relación jurídica, del interés jurídico o del derecho subjetivo específico a tutelar; la adquisición del concepto de “parte” no depende del fundamento de la pretensión, sino de las personas que invoquen la actuación que contra alguien solicitan. Si la relación jurídica resulta posteriormente desconocida habrá existido, no obstante, un proceso entre

¹⁵ CARNELUTTI, Francesco, Teoría General del Derecho, Revista de Derecho Privado, Madrid 1955, p. 147.

¹⁶ SATTÀ, Salvatore, Derecho Procesal Civil, Tomo I, Editorial Ejea, Buenos Aires, 1971, p. 167.

partes, y que como bien lo hemos sostenido anteriormente, que el ejercicio de una acción no implica necesariamente la existencia del derecho pretendido en ella, de ahí que se debe limitar de alguna manera el abuso en el ejercicio de las acciones sin agredir el derecho a la administración de justicia.

4.6.- Cuando resolver la falta de legitimación en la causa y en el proceso.

4.6.1.- La falta de legitimación en la causa.

La legitimación, para el maestro Rafael de Pina, esta debe entenderse como: “La situación jurídica en que se encuentra un sujeto y en virtud de la cual puede manifestar válidamente su voluntad respecto a una determinada relación de derecho, afectándola en algún modo.”¹⁷

Ahora bien para entender el presente punto hemos de especificar que las normas relativas a la legitimación están destinadas a establecer qué sujetos pueden pretender una decisión por parte de los órganos jurisdiccionales y frente a qué sujetos puede formularse la pretensión.

Y que de acuerdo a la capacidad jurídica, a la capacidad de ser parte y capacidad procesal, está última determinará la posibilidad legal de una persona, para actuar en una relación procesal concreta, sea como actor, demandado o tercerista.

La legitimación en la causa, de acuerdo con José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, es: “La facultad en virtud de la cual una acción o derecho pueden y deben ser ejercitados por o en contra de una persona en nombre propio, también conocida como facultad de llevar, gestionar o conducir el proceso, es activa para aquel que puede perseguir judicialmente el derecho, y pasiva para contra el cual éste se ha de hacer valer.”¹⁸

Es como dice Kisch: “...Al que posee plena capacidad negocial y reclama judicialmente un

¹⁷ DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, vigésimo séptima edición, Editorial Porrúa S. A, México, 1999, p. 353.

¹⁸ CASTILLO LARRAÑAGA, José y Rafael de Pina, Instituciones de Derecho Procesal Civil, vigésima edición, Editorial Porrúa, S. A, México 1993. p. 248.

derecho que en absoluto no le pertenece sino a un tercero no le falta para la realización de este derecho la capacidad procesal, pero sí la legitimación en causa. Existe falta de legitimación cuando no se acredite el carácter o representación con que se reclama, o cuando no se tiene el carácter o representación con que a alguien se le demanda.”

La institución de la legitimación señala Prieto Castro, es: “...de un lado, un límite puesto a la amplitud de la facultad del ejercicio de la acción, como garantía de la eficacia de la labor jurisdiccional, y de otro, limita también la amplitud de la capacidad para ser parte, toda vez que impide que cualquier individuo pueda presentar una demanda sin limitación alguna y sujetar a otra a la carga de comparecer y contestar a ella, o de estar a las consecuencias de no hacerlo.”

Por su parte Rosalío Bailón Valdovinos, define a la legitimación de la siguiente manera: “La legitimación, es la facultad que la ley otorga a una persona física o moral para ser titular de un derecho en un juicio, o para actuar en el mismo por propio derecho o como mandatario judicial de alguna persona moral o física.”¹⁹

El citado autor clasifica la legitimación en: **a).- Legitimación en la causa, o *ad causam*; y b).- Legitimación en el proceso, o *ad procesum*.**

Siendo la falta de legitimación en la causa, la que nos interesa estudiar, tenemos, que “...La legitimación en la causa, quiere decir que tanto la persona física como la persona moral es el o la titular del derecho una vez establecida la relación jurídica. Por ello es que se dice que la legitimación es un presupuesto procesal sin cuyo cumplimiento, no es válido legalmente demandar o ser demandado, esto es si no hay derecho no hay obligación, es por lo que si no hay relación jurídica entre las partes, no puede haber legitimación *ad causam*.”²⁰

La legitimación en la causa, implica tener la titularidad del derecho que será cuestionado en juicio, no obstante tal cuestionamiento, la pertenencia de la legitimación en la causa implica una posibilidad mayor de obtener una resolución favorable al final del juicio, se habla de legitimación

¹⁹ BAILON VALDOVINOS, Rosalío, La Legitimación, Caducidad de la Instancia y Costas Judiciales, Editorial Mundo Jurídico, México 2000, p. 1.

²⁰ BAILON VALDOVINOS, Rosalío, Op. Cit. p. 1.

activa cuando se refiere al actor, y se denomina legitimación pasiva cuando se refiere al demandado, la primera afecta al actor en un juicio y la segunda se aplica al demandado.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de algunas tesis de jurisprudencia y aisladas ha determinado al respecto lo siguiente:

“LEGITIMACION PASIVA AD CAUSAM. POR SER UNA CUESTION QUE ATAÑE AL FONDO DEL LITIGIO DEBE RESOLVERSE AL DICTARSE EL LAUDO RESPECTIVO.

Si la parte actora en el juicio laboral impugna la personalidad de su contraria con motivo del reconocimiento que la Junta hizo de una de las demandadas como propietaria de la fuente de trabajo, el tribunal obrero responsable no debe admitir a trámite ese medio de impugnación como si se tratara de incidente de falta de personalidad, pues en esa hipótesis no se ésta controvirtiendo un aspecto de personería, sino de legitimación ad causam, menos puede resolverlo dentro de la instrucción como una excepción de previo y especial pronunciamiento, en tanto que como excepción dilatoria la Junta debe pronunciarse hasta el dictado del laudo que resuelva la litis de fondo, por tratarse de un problema de legitimación pasiva ad causam, la cual es condición para obtener laudo favorable, en virtud de que quien comparece al juicio ostentándose como propietaria de la fuente de trabajo demandada no representa a otra persona, ni hace valer en nombre de otro algún derecho, sino que comparece a nombre propio.”

Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XXI, Febrero de 2005. Tesis: XXI. 4º. J/5. Página: 1519. Tesis de jurisprudencia. Materia: Laboral.

En la tesis de jurisprudencia anteriormente transcrita, llama la atención el hecho de que la impugnación que se hace es sobre la calidad de la contraparte como propietaria de la fuente de

trabajo, esto obedece de alguna manera a una situación que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se toma en cuenta al momento de notificar y emplazar a juicio, respecto a ello tenemos que el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo cita:

“Artículo 712.- Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.”

Y asimismo existen criterios jurídicos propios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, que para la interpretación y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, usan bajo los principios de legalidad, seguridad y congruencia, respecto al tema citaremos los siguientes:

“RELACION DE TRABAJO, QUIEN RESULTE RESPONSABLE DE LA.- Cuando se presente un escrito de reclamación en el que se demande a quien resulte responsable de la relación laboral, se deberá aclarar en el auto de radicación, que se admite, pero en contra de quien resulte responsable de la fuente de trabajo, ya que resulta imposible emplazar a juicio a una persona incierta en ese momento.”²¹

Lo anterior es en atención a la última parte del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, que no se puede notificar y emplazar a juicio a quién resulte patrón del trabajador, sino a quién sea el responsable de la fuente de trabajo, sin especificar de antemano que éste tenga la calidad

²¹ Recopilación de Criterios Jurídicos Laborales aprobados por el Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México. Sesión del 17 de Diciembre de 1996.

de patrón, es decir, no prejuzga y deja que sea mediante el juicio, la determinación si existe o no esa relación de trabajo, asimismo tenemos:

“NEGOCIACION CON NOMBRE COMERCIAL, DEMANDA EN CONTRA DE.- Si en el escrito inicial presentado por el actor, se dirige reclamación en contra de negociación con nombre comercial, la misma se admitirá en contra de quien resulte propietario o responsable de dicha negociación.”²²

“PERSONALIDAD. ACREDITAMIENTO DE LA, EN TRATANDOSE DE NEGOCIACIONES CON NOMBRE COMERCIAL.- En aquéllos asuntos en que se demanda a una negociación que se encuentre bajo el amparo de un nombre comercial, la persona que resulte ser el propietario o responsable, al comparecer ante la Junta correspondiente, deberá acreditar tal carácter mediante la documentación original consistente en licencia de funcionamiento, y/o alta ante Hacienda, y/o licencia de Salubridad, y/o cualquier otro documento oficial.”²³

De la tesis de jurisprudencia transcrita al principio de este punto destaca que, cuando la Junta hace un reconocimiento de la demandada como propietaria de la fuente de trabajo, lo que resuelve es un problema de legitimación en la causa, por lo que los criterios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, nos parecen acertados para resolver el problema de la legitimación en la causa, ya que si bien es cierto no resuelve de fondo el problema o litis planteada, cuando menos deja en claro la existencia de una relación jurídica y por ende procesal entre las partes contendientes en dicho juicio, relación jurídica que al momento de dictarse la resolución de fondo determinará su naturaleza, sea civil, laboral, mercantil, etc.

La misma Suprema Corte de Justicia de la Nación, en cuanto a la materia civil, ya había determinado con anterioridad lo siguiente:

²² Recopilación de Criterios Jurídicos Laborales aprobados por el Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México. Sesión extraordinaria del 27 de mayo de 1998.

²³ Recopilación de Criterios Jurídicos Laborales aprobados por el Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México. Sesión extraordinaria del 27 de mayo de 1998.

“LEGITIMACIÓN, ESTUDIO OFICIOSO DE LA.

La legitimación de las partes constituye un presupuesto procesal que puede estudiarse de oficio en cualquier fase del juicio, pues para que se pueda pronunciar sentencia en favor del actor, debe existir legitimación *ad causam* sobre el derecho sustancial, es decir, que se tenga la titularidad del derecho controvertido, a fin de que exista una verdadera relación procesal entre los interesados.”

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL SEXTO CIRCUITO.

No. Registro: 189.294 Jurisprudencia

Materia(s): Civil, Común. Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIV, Julio de 2001

Tesis: VI.2o.C. J/206. Página: 1000

Lo anterior demuestra que en el Derecho del Trabajo, no existía sino hasta febrero del año 2005, un criterio firme respecto al momento adecuado para estudiar y resolver el problema de la legitimación en la causa, siendo que es a partir de entonces que la legitimación en la causa debe ser estudiada al momento de emitir resolución de fondo, tal y como se ha venido haciendo en el Derecho Civil desde antes, esto pone de manifiesto que la legitimación en la causa, se identifica con la acreditación de la titularidad del derecho cuestionado en el juicio, siendo que el mismo se concretiza a través de las pruebas aportadas, y al final se determina la naturaleza de esa relación jurídica entre las partes, y en consecuencia el derecho y obligación respectivos.

Por lo que toca a la falta de legitimación en la causa por parte del actor o falta de legitimación activa en la causa, esta sigue las mismas reglas que para la falta de legitimación pasiva en la causa.

La falta de legitimación en la causa, se debe resolver al momento de dictar laudo, ya que

ésta no es un presupuesto procesal, sino una condición necesaria para la procedencia de la acción intentada, que consiste en la identidad del actor con la persona a cuyo favor está la ley, por lo que el actor estará legitimado en la causa cuando ejercita un derecho que realmente le corresponde, de tal manera que la legitimación en la causa atañe al fondo de la cuestión planteada, y por ende, es evidente que sólo puede analizarse en el momento en que se dicte el laudo y no antes.

Al respecto tenemos la siguiente tesis aislada que cita:

“LEGITIMACION EN LA CAUSA. SOLO PUEDE ESTUDIARSE EN LA SENTENCIA DEFINITIVA.

Debe distinguirse la legitimación en el proceso, de la legitimación en la causa. La primera es un presupuesto del procedimiento que se refiere o a la capacidad para comparecer al juicio, para lo cual se requiere que el compareciente esté en pleno ejercicio de sus derechos civiles, o a la representación de quien comparece a nombre de otro. En este sentido, siendo la legitimación *ad procesum* un presupuesto procesal, puede examinarse en cualquier momento del juicio, pues si el actor carece de capacidad para comparecer a él o no justifica ser el representante legal del demandante, sería ociosa la continuación de un proceso seguido por quien no puede apersonarse en el mismo. En cambio, la legitimación en la causa, no es un presupuesto procesal, sino una condición para obtener sentencia favorable. En efecto, ésta consiste en la identidad del actor con la persona a cuyo favor está la ley; en consecuencia, el actor estará legitimado en la causa cuando ejercita un derecho que realmente le corresponde. Como se ve, la legitimación *ad causam* atañe al fondo de la cuestión litigiosa y, por tanto, lógicamente, sólo puede analizarse en el momento en que se pronuncie la sentencia definitiva.”

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 8/97. Carlos Rosano Sierra. 27 de febrero de 1997.

Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretaria: Luz del Carmen Herrera Calderón.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 205-216, Tercera Parte, pág. 117, tesis de rubro: "LEGITIMACION PROCESAL ACTIVA. CONCEPTO."

No. Registro: 199.139. Tesis aislada

Materia(s): Civil. Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: V, Marzo de 1997

Tesis: VI.3o.47 C. Página: 820

4.6.2.- La falta de legitimación en el proceso.

Como lo acabamos de ver, la legitimación en el proceso es un presupuesto procesal que se requiere en el accionante a fin de que se encuentre facultado para obrar por sí a nombre de otro dentro de un proceso, esto es, que se encuentre en pleno goce de sus derechos civiles, o bien su representación se encuentre conforme a Derecho, siendo que la legitimación en el proceso se puede examinar en cualquier momento del juicio, ya que si éste carece de tal capacidad para obrar por si mismo o a nombre de otro, en consecuencia sería ocioso continuar con un proceso intentado por quien no puede apersonarse en el mismo.

La legitimación en el proceso corresponde a la aptitud legal para actuar válidamente en un juicio por propio derecho o como mandatario judicial de alguna persona moral o física, a decir del maestro Rosalío Bailón Valdovinos, señala que: "La legitimación *ad procesum*, quiere decir que una persona está legitimada para actuar en un juicio por propio derecho o como representante o apoderado legal de alguna persona moral, siendo la legitimación *ad procesum* lo que se llama personalidad." ²⁴

²⁴ BAILON VALDOVINOS, Rosalío, Op. Cit. p. 2.

En el presente punto y sin coincidir en lo mencionado por el citado autor, tenemos una apreciación distinta a la identidad de la legitimación en el proceso con la personalidad, ya que el acto que les da origen es distinto, veamos; si bien es cierto que la legitimación en el proceso implica la facultad de actuar válidamente en un juicio, ello no quiere decir que tenga relación con la personalidad o personería de la misma persona dentro del mismo, esto es, que la personalidad y personería se desprenden de la facultad obtenida por actuar en pleno ejercicio de los derechos civiles otorgados, si se actúa a nombre propio (personalidad), y si se actúa a nombre y representación de otro (personería), no solo bastará la facultad obtenida del goce de los derechos civiles, sino además de una serie de requisitos legales para actuar a nombre de otra persona.

Por su parte la legitimación en el proceso implica una situación de relación entre la persona que va actuar, con el objeto del proceso, esto es, que independientemente de tener personalidad o personería, se debe acreditar que la persona que va actuar con respecto a determinado acto o situación jurídica, esta facultada para ejecutar legalmente aquél o de intervenir en ésta, o sea, es la facultad de poder actuar como parte en el proceso, pues constituye la idoneidad para actuar en el mismo inferida de la posición que guarda la persona frente al litigio, independientemente de que sea titular o no del derecho cuestionado.

Lo anterior se ve robustecido con la siguiente tesis aislada que cita:

“PERSONALIDAD, PERSONERÍA, LEGITIMACIÓN E INTERÉS JURÍDICO, DISTINCIÓN.

Tanto la personalidad como la personería y la legitimación constituyen -entre otros presupuestos procesales- requisitos que previamente han de cumplirse para la procedencia de la acción, pues son necesarios para que la relación procesal pueda válidamente constituirse y mediante su desarrollo, obtenerse la sentencia; luego, la personalidad consiste en la capacidad en la causa para accionar en ella, o sea, es la facultad procesal de una persona para comparecer a juicio por encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos (artículos 689, 691 y 692 de la Ley Federal del Trabajo); de suerte que habrá

falta de personalidad cuando la parte -a la que se imputa- no se encuentra en pleno ejercicio de sus derechos para actuar por sí en el proceso. En tanto que la personería estriba en la facultad conferida para actuar en juicio en representación de otra persona, pudiendo ser esa representación tanto legal como voluntaria, surtiéndose la falta de personería; por tanto, ante la ausencia de las facultades conferidas a la persona a quien se le atribuye, o ante la insuficiencia de las mismas o ineficacia de la documentación presentada para acreditarla, entre otros casos (artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo). Mientras que la legitimación consiste en la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder ejecutar legalmente aquél o de intervenir en ésta, o sea, es la facultad de poder actuar como parte en el proceso, pues constituye la idoneidad para actuar en el mismo inferida de la posición que guarda la persona frente al litigio. En cambio, el interés jurídico implica una condición de procedencia de la acción, toda vez que se traduce en la disposición de ánimo hacia determinada cosa por el provecho, por la utilidad, por el beneficio o por la satisfacción que esa cosa puede reportar al accionante o excepcionante, o simplemente por el perjuicio o daño que se trata de evitar o reparar; de manera que faltará el interés siempre que, aun cuando se obtuviese sentencia favorable, no se obtenga un beneficio o no se evite un perjuicio (artículos 689 y 690 de la Ley Federal del Trabajo).”

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 240/2003. 25 de junio de 2003. Unanimidad de votos.
Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretaria: Nohelia Juárez Salinas.

Nota: Esta tesis contendió en la contradicción 47/2004-PS (antes 43/2003 PL) que fue declarada inexistente por la Primera Sala en sesión de fecha 26 de mayo de 2004.

No. Registro: 183.461. Tesis aislada

Materia(s): Laboral. Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XVIII,
Agosto de 2003

Tesis: IV.2o.T.69 L. Página: 1796.

Es por lo anterior que la consideramos a la legitimación en el proceso, como un concepto distinto a la personalidad, puesto que como el mismo autor lo afirma la falta de legitimación es una cuestión de orden público y constituye un presupuesto procesal sin cuyo cumplimiento no puede desarrollarse válida y legalmente un proceso, sin embargo solo puede ser hecha valer por quienes intervienen en el proceso mismo, es decir, solo por los interesados, siendo que es a ellos a los únicos que les puede implicar una disposición de ánimo hacia determinada cosa por el provecho, utilidad, beneficio o satisfacción que esa cosa o situación les puede reportar, o simplemente por el perjuicio, daño o malestar que se trata de evitar o reparar.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos da su propio concepto respecto a la legitimación procesal activa, a través de la siguiente jurisprudencia, citando:

“LEGITIMACIÓN PROCESAL ACTIVA. CONCEPTO.

Por legitimación procesal activa se entiende la potestad legal para acudir al órgano jurisdiccional con la petición de que se inicie la tramitación del juicio o de una instancia. A esta legitimación se le conoce con el nombre de *ad procesum* y se produce cuando el derecho que se cuestionará en el juicio es ejercitado en el proceso por quien tiene aptitud para hacerlo valer, a diferencia de la legitimación *ad causam* que implica tener la titularidad de ese derecho cuestionado en el juicio. La legitimación en el proceso se produce cuando la acción es ejercitada en el juicio por aquel que tiene aptitud para hacer valer el derecho que se cuestionará, bien porque se ostente como titular de ese derecho o bien porque cuente con la representación legal de dicho titular. La legitimación *ad procesum* es requisito para la procedencia del juicio, mientras que la *ad causam*, lo es para que se pronuncie sentencia favorable.

Tesis de jurisprudencia 75/97. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de diciembre de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

No. Registro: 196.956. Jurisprudencia

Materia(s): Común. Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VII, Enero de 1998

Tesis: 2a./J. 75/97. Página: 351

Es por lo que la legitimación en el proceso debe ser estudiada en cualquier momento del proceso, puesto que se traduce en la capacidad o potestad legal para ejercer o desplegar actos válidamente dentro del juicio, esto es, se traduce en la aptitud legal suficiente para ejercitar una acción dentro de un proceso determinado.

4.7.- De las complicaciones que representa resolver la legitimación durante el desarrollo del proceso laboral.

Sobre el particular no se encuentra información legal o académica suficiente, ya que es un tema propiamente de la práctica jurídica de los órganos jurisdiccionales, como hemos visto la legitimación en el proceso llega a ser confundida con la personalidad, y en el mejor de los casos esta situación, se le da el carácter de una excepción perentoria, que será resuelta al momento de emitir resolución de fondo y que determinará si se tiene o no el derecho subjetivo cuestionado en juicio.

El momento justo de estudio depende del encuadre procesal o material que le asignemos a

la misma.

Asimismo es hasta el mes de febrero del año dos mil cinco, que se da por asentado que la legitimación en la causa, es una cuestión que atañe al fondo, y como tal debe ser resuelta al momento de dictar el laudo respectivo, misma que determinará la existencia del derecho invocado a través de la acreditación de la relación jurídica entre las partes, y que la legitimación en el proceso es un presupuesto procesal, que al ser de orden público puede ser estudiada en cualquier momento del juicio.

No obstante lo anterior, en la Ley Federal del Trabajo, no se precisa si esta debe ser interpuesta, estudiada y resuelta como un incidente o como una excepción, por lo que el artículo 762 de la citada Ley, no contempla dicha figura jurídica, debiendo acudir a la parte que señala el artículo 765 que dispone:

“Artículo 765.- Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes.”

Por lo que cuando un incidente se resuelve de plano, no debemos olvidar que el artículo 763 de la mencionada Ley, ordena que el procedimiento deberá continuarse de inmediato, lo que obviamente presupone que al igual que el incidente de personalidad, la legitimación procesal activa o pasiva, al tratarse como un incidente, éste debe ser resuelto en el momento mismo que se interpone y continuar con el procedimiento en forma inmediata.

Por otro lado en ningún artículo de la Ley Federal del Trabajo se menciona a la legitimación como parte de los presupuestos procesales, de ahí la confusión e inadecuada valoración, estudio y resolución por parte de los órganos jurisdiccionales, recordemos que la legitimación de acuerdo a la tesis de jurisprudencia que por voz lleva: “LEGITIMACION PASIVA AD CAUSAM. POR SER UNA CUESTION QUE ATAÑE AL FONDO DEL LITIGIO DEBE RESOLVERSE AL DICTARSE EL LAUDO RESPECTIVO.”, le da por si misma la calidad o naturaleza jurídica de una excepción perentoria, sin embargo aún hoy la legitimación *ad procesum*, no tiene definida la forma en como debe ser estudiada, valorada y resuelta, sabemos que es un presupuesto procesal, ¿pero

oponible como excepción dilatoria o como incidente de previo y especial pronunciamiento?, de acuerdo a algunas resoluciones la legitimación procesal, forma parte de las defensas oponibles por el demandado, lo cual la coloca dentro de los medios que sino destruyen, si obstaculizan el ejercicio de la acción.

La verdadera problemática se presenta cuando se debe hacer valer la falta de legitimación procesal sea activa o pasiva, esto es, ¿cómo se puede hacer valer la falta de legitimación?, si en la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que la contemple en forma concreta, bueno como lo hemos citado el artículo 765 de la citada Ley, deja abierta la posibilidad de interponer dicha falta de legitimación, como un incidente; lo cual ha causado algunas resoluciones contradictorias.

Tenemos la posibilidad de la petición de una regularización del procedimiento, de acuerdo al artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que la Junta se pronuncie respecto a la falta de legitimación de alguna de las partes.

El juicio de amparo sea directo o indirecto por la falta de valoración y debida resolución de la falta de legitimación hecha valer, en el juicio de origen.

O en todo caso promover la nulidad del juicio concluido por fraudulento, atentar contra las leyes que rigen el procedimiento, máxime que se trata de una situación de orden público.

Respecto al punto y con la única finalidad de hacer patente la problemática planteada en este trabajo, tenemos que en un caso concreto la legitimación ni siquiera es entendida dentro de la práctica jurídica, en virtud de que tenemos un caso específico de la misma, en donde se hizo valer la falta de legitimación activa, de la siguiente forma:

1.- De todos es sabido que la Ley Federal del Trabajo, contempla ciertos incidentes, estos pueden ser de previo y especial pronunciamiento o no, que los incidentes más recurridos y no por ello los únicos se encuentran en el artículo 762 de la citada Ley.

2.- Que dichos incidentes pueden ser planteados antes, durante y después de concluido el procedimiento, esto es, algunos se deben promover antes de iniciar el procedimiento, durante el mismo e inclusive después de dictado el laudo, es por lo que al enfocarnos al incidente de falta de legitimación procesal activa o pasiva, este puede oponerse en cualquier fase del mismo, sin embargo y no obstante ello, es importante hacerlo valer antes de que inicie propiamente la contienda, esto es, antes de que se fije en forma absoluta la *litis* con la finalidad de evitar procesos jurisdiccionales ineficaces.

3.- Lo anterior es así, si atendemos a la legitimación como un concepto muy ligado al hecho de que de ello dependerá la subsistencia del juicio en la siguiente etapa, que traducido al proceso laboral, esta cuestión de falta de legitimación debe interponerse al igual que el incidente de falta de personalidad, en la etapa de demanda y excepciones, y no dejarlo pasar a la siguiente de ofrecimiento y admisión de pruebas, puesto que ello implicaría un consentimiento tácito de la existencia de esa legitimación procesal.

4.- Así que al dársele ese trato de incidente, la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá conocer, estudiar y resolver en forma interlocutoria el mismo, no obstante tal postura, las Juntas no siempre la contemplan de esa forma, esto precisamente porque no existe una norma que las obligue a estudiarla en determinada etapa del proceso.

5.- Por lo que en un caso concreto esta se hizo valer como incidente en la etapa de demanda y excepciones, más la Junta de Conciliación y Arbitraje, determinó, que dicha falta de legitimación debía estudiarse, valorarse y resolverse como un argumento de falta de personalidad, lo cual no es acertado, puesto que como ya lo vimos la personalidad y la legitimación son figuras jurídicas distintas, así que su argumentó en esencia fue de que al no existir la falta de legitimación en la Ley ésta debía resolverse como un incidente de falta de personalidad (que en forma por demás *sui generis*), no valoró correctamente los argumentos de la falta de legitimación, puesto que solo se constriñó a estudiar los elementos que ameriten un reconocimiento o desconocimiento de la personalidad.

6.- Lo que obviamente arrojó un resultado infructuoso para obtener el reconocimiento de la

falta de legitimación, puesto que la Junta señaló lo siguiente: “...Primero: Se declara improcedente el Incidente de Personalidad planteado por la demandada, en términos del segundo considerando de la presente resolución...”

Segundo considerando que en esencia argumenta que de los autos y en especial de la carta poder exhibida por la actora a través de sus apoderados contiene los requisitos exigidos por el artículo 692 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Esto es, que la Junta resolvió una cuestión de falta de legitimación activa en el proceso, como una cuestión de falta de personalidad en el actor, estudiando únicamente los elementos de esta última, y no así la esencia del argumento de la falta de legitimación activa, es decir, sin tomar en cuenta si esa persona se encontraba en aptitud de demandar a la persona correcta, máxime que en el caso en cuestión no era aplicable lo dispuesto por el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que el hecho generador de la acción y demanda interpuesta, se debían a una reinstalación previa de la accionante.

7.- A fin de dejar en claro lo anterior hemos de precisar que la Junta, solo valoró una cuestión de personalidad, y no así la de legitimación, esto es, que en la resolución interlocutoria estudió una supuesta falta o deficiencia de poder, mandato o representación en el juicio (personalidad), más no al hecho de que ese poder, mandato y representación se encontraba otorgado para demandar a persona moral diferente, (no olvidemos que en este caso en específico no era aplicable el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo), es decir, que se encontraba otorgado para demandar a una persona moral específica, aunado a que ese mandato no es posible modificarlo en forma unilateral por parte del mandatario, de acuerdo con el artículo 2562 del Código Civil para el Distrito Federal.

8.- Es por lo que no existe falta de personalidad, pero si de legitimación activa en el proceso para demandar a una persona ante la cual en ningún momento se interpuso la demanda, no obstante ello la Junta al tomar en cuenta lo dispuesto por el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, le bastó que el accionante le haya señalado cuando menos el domicilio y la actividad del “patrón”, sosteniendo con ello su postura de argumentar que no existe un desconocimiento de la

relación jurídica entre las partes del juicio.

9.- Circunstancia por demás violatoria de las garantías de seguridad y certeza jurídicas, ya que a pesar de la falta de legitimación activa, la Junta se sostuvo para continuar con un juicio entre partes que en si nunca lo han sido, puesto que el poder y mandato otorgados nunca fue para demandar en forma específica a determinada persona, no obstante ello, se ajustó a lo actuado por parte de la Junta, y se interpuso un amparo indirecto en contra de tal determinación, puesto que la Junta en su afán de cubrir las deficiencias del mandante, o peor aún de convertirse en juez y parte, desconoce el texto de la carta poder, del mandato, del artículo 2562 del Código Civil para el Distrito Federal, actuando en forma contraria al Derecho.

10.- No obstante el amparo indirecto interpuesto, de igual forma el C. Juez de Distrito en Materia de Trabajo, también confundió los conceptos de personalidad y legitimación, a pesar de que las diferencias entre ambas figuras se hicieron valer, el citado Juzgado determinó lo siguiente: “...Es conveniente tener presente que los conceptos de violación que la quejosa hace valer en este juicio, se relacionan con la resolución del incidente de falta de legitimación activa que planteó la demandada en el laboral,... incidente que hizo valer en la etapa de demanda y excepciones,... se advierte que la quejosa pretende que se le conceda el amparo y protección de la Justicia Federal, a efecto de que se declare procedente el incidente de falta de legitimación activa y capacidad jurídica... y que consecuentemente la actora carece de legitimidad activa para demandarla...y al analizarse la esencia jurídica de las cuestiones incidentales que son materia de la demanda de amparo, se hace evidente que los argumentos de falta de legitimidad activa planteados por la quejosa, son una excepción propiamente dicha, puesto que de conformidad a los principios del derecho procesal, el principio “*da mihi factum dabo tibi jus*” (dame los hechos que yo te daré el derecho), lo que implica que la autoridad jurisdiccional está obligada a mantener la dirección del proceso, e independientemente de las palabras o conceptos que las partes utilicen en sus promociones, el Juez debe darles el significado jurídico correcto y basarse en los hechos y rebasar cualquier formulismo” ²⁵

Lo anterior denota claramente la falta de conocimiento técnico respecto a la diferencia entre

²⁵ Extracto de la Sentencia del Amparo Indirecto número 99/2003, tramitado ante el H. Juzgado Primero de Distrito en Materia de Trabajo del Distrito Federal.

una falta de personalidad y una de falta de legitimación, ya que la primera esta basada en si se tiene una capacidad de ejercicio por si mismo, o bien si de los documentos exhibidos se acredita el carácter con que se ostenta como parte en un juicio, y la segunda se desprende de la idoneidad de la persona para demandar a otra, inferida de la posición que guarda con el objeto del juicio o de la relación con la otra parte.

11.- Continuando con el análisis del citado Juez de Distrito, éste inclusive se apoya en tesis de jurisprudencia relativas a la personalidad, y no a la legitimación como debía hacerlo, precisando que el juicio de amparo indirecto no era procedente ya que: "...el planteamiento que se formuló en el incidente de falta de legitimación y capacidad jurídica en el actor, es realmente una excepción que puede oponerse a la demanda..."

Lo que demuestra que en el caso que se comenta lo mejor que se pudo hacer con el incidente de falta de legitimación activa (no de si es o no titular del derecho, de la causa, sino de la falta de cumplimiento de requisitos para demandar o sea procesal, ya que es subsanable en forma posterior), fue el de considerarla como una excepción perentoria.

12.- Lamentablemente el H. Juez de Distrito, tampoco entendió la esencia de la falta de legitimación activa en el proceso, en el caso que se comenta, sobreseyendo con ello el amparo, por lo que dicha sentencia fue recurrida ante un H. Tribunal Colegiado de Circuito, en donde se asentó claramente que el C. Juez de Distrito había confundido en su texto las figuras de legitimación y personalidad, por lo que se estimo que la sentencia recurrida carecía de una debida motivación y fundamentación jurídica, ya que la sentencia del Juez de Distrito, se encamino y concentro en un problema de personalidad, siendo que el amparo solicitado ante esa autoridad, es para resolver las violaciones cometidas por la Junta al resolver un incidente de falta de legitimación y capacidad jurídica de la actora, (recordemos que no existe un momento procesal oportuno para resolver el incidente de falta de legitimación, al ser esta un presupuesto procesal), así que para identificar la diferencia entre la personalidad y la legitimación en el recurso de revisión, se acudió al Diccionario jurídico Mexicano, elaborado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, editado por Porrúa S. A, y que en síntesis señala:

“Legitimación: I.- Desde el punto de vista doctrinal la legitimación deriva de las normas que establecen quiénes pueden ser partes en un proceso civil, según enseña Hugo Rocco. La capacidad para ser parte, dice Guasp, es la aptitud jurídica para ser titular de derechos o de obligaciones de carácter procesal que a las partes se refiere. De lo anterior se deriva que los sujetos legitimados son aquéllos que en el procedimiento contencioso civil pueden asumir la figura de actores, como titulares del derecho de contradicción... II.- La *legitimatio ad processum* sí es un presupuesto procesal que se refiere a la capacidad de las partes para ejecutar válidamente actos procesales y, por tanto, es condición para la validez formal del juicio... La *legitimatio ad processum*, es la capacidad de actuar en juicio tanto por quien tiene el derecho sustantivo invocado, como por su legítimo representante o por quien puede hacerlo como sustituto procesal. La *legitimatio ad processum* se identifica con la capacidad para realizar actos jurídicos de carácter procesal en un juicio determinado.”²⁶

Y respecto a la personalidad, se le explico tanto al H. Juez de Distrito, como al H. Tribunal Colegiado, que ésta, de acuerdo al citado diccionario, se debía entender por ella: “La personalidad, se utiliza para indicar el conjunto de elementos que permiten constatar las facultades de alguien para representar a otro, generalmente a una persona moral. Así cuando se habla de acreditar la personalidad de un representante, se hace referencia a los elementos constitutivos de esa representación. De esa forma, cuando el representante de otro ejerce su representación, en juicio o fuera de él, surge la necesidad de examinar los documentos, hechos o circunstancias en virtud de las cuales se ostenta como representante, como persona legitimada para realizar el acto de referencia en una esfera jurídica distinta a la propia.”²⁷

13.- De lo anterior podemos concluir que la legitimación corresponde a quien tiene el derecho sustantivo (legitimación en la causa), o la capacidad jurídica para ejercitar tal derecho (legitimación procesal), en tanto que la personalidad la constituyen los elementos formales de quien a nombre propio o de un tercero puede ejercitar el derecho correspondiente (vía acción, exista o no tal derecho sustantivo).

²⁶ Diccionario jurídico Mexicano, elaborado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, editado por Porrúa S. A, México 1990.

²⁷ Diccionario jurídico Mexicano, Op. Cit.

14.- Hemos de recordar que la legitimación en el proceso, al tratarse de un presupuesto procesal, el mejor momento para hacerla valer es antes de iniciada la contienda formalmente, esto es, antes de que se fije a litis, pero que ello no implica que deba ser forzosamente en esa etapa cuando se tenga que hacer valer, bien dada su naturaleza de presupuesto de la acción, esta puede ser analizada antes, durante e inclusive al resolver el fondo del juicio, aún cuando la autoridad laboral tiene la obligación de revisar antes de acordar sobre la admisión de la demanda y el emplazamiento a juicio de la demandada, ello sin violentar el derecho Constitucional de administración de justicia, pero como dijo Prieto Castro, es: "...de un lado, un límite puesto a la amplitud de la facultad del ejercicio de la acción, como garantía de la eficacia de la labor jurisdiccional, y de otro, limita también la amplitud de la capacidad para ser parte, toda vez que impide que cualquier individuo pueda presentar una demanda sin limitación alguna y sujetar a otra a la carga de comparecer y contestar a ella, o de estar a las consecuencias de no hacerlo."²⁸

15.- Es de destacarse que tanto la autoridad laboral, como el C. Juez de Distrito, en un afán por darle la razón a las violaciones jurídicas contenidas en la resolución interlocutoria de la Junta, determinan entre otros argumentos que: "...la parte actora solo se equívoco en el nombre de la demandada, por lo que su variación en su redacción no implica el desconocimiento de quién se trata en realidad,..." todo lo anterior se desarrolla derivado de una errónea apreciación de la falta de legitimación, puesto que tanto la Junta como el H. Juez de Distrito, le dan el carácter de excepción, materia de estudio al momento de emitir resolución final, como si se tratase de una falta de legitimación en la causa, o mejor conocida como una excepción perentoria de falta de acción y derecho.

Por lo que el H. Décimo Quinto Tribunal Colegiado del Primer Circuito, con residencia en el Distrito Federal, determina lo siguiente:

"Primero: Se modifica la sentencia dictada por la Juez Primero de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, en el juicio de amparo indirecto 99/2003."²⁹

²⁸ CASTILLO LARRAÑAGA, José y Rafael de Pina, Op. Cit.. p. 248.

²⁹ Extracto de la sentencia dictada en el RT 395/2003, emitida por el H. Décimo Quinto Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo.

Sentencia que fue modificada en el sentido de que la responsable, de nueva cuenta y con libertad de jurisdicción estudie y determine la procedencia o no del citado incidente no como de personalidad, sino como fue interpuesto, de “falta de legitimación activa”.

Siendo que la responsable al determinar esta situación alego que la legitimación interpuesta, era materia del laudo y en consecuencia determinó desecharlo nuevamente por improcedente, siendo que no era el momento para estudiar la existencia de la misma, circunstancia que solo sería atendida al momento de dictar laudo.

Como se puede apreciar la figura de la legitimación aún no es comprendida de manera total, solo algunos juzgadores la conocen bien, comprenden, estudian, valoran y resuelven acertadamente, diferenciándola de otras figuras análogas pero distantes en el fondo, asimismo existen otros tantos ejemplos tanto de falta de legitimación activa, como de falta de legitimación pasiva, tal es el caso de cuando se demanda a una persona, se notifica y emplaza a juicio, se lleva acabo todo el procedimiento, pero que al momento de dictar laudo se condena a un ente diverso que genera la imposibilidad jurídica de ejecutarlo, aún cuando de conformidad con el artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo, cualquiera de las partes puede solicitar la corrección o aclaración del laudo, ya que de consentirse tal error puede generar una falta de legitimación pasiva para la parte que realmente intervino en el juicio, y pararle un perjuicio al vencedor, puesto que actuó como tal durante el mismo, pero que al momento de emitirse el laudo, se hace condenando a otra persona, siendo que los autos de ejecución encuentran su fundamento jurídico en los laudos precisamente, ya que en ellos se determina quién es el condenado y por ende obligado a cumplir con dichos autos de ejecución, siendo aplicable al caso en comento, la tesis aislada que cita:

“LAUDO. CASO EN QUE EL ERROR EN EL NOMBRE DEL DEMANDADO, PUEDE SER MATERIA DE AMPARO DIRECTO.

Si en una demanda de amparo directo se proponen diversos conceptos de violación, unos encaminados a destacar violaciones procesales o a controvertir cuestiones de fondo y otros a señalar errores o imprecisiones en

el laudo, como lo puede ser el que al demandado se le denomine incorrectamente (aspecto que por regla general debe resolverse mediante la aclaración del propio laudo, de conformidad con el artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo), en el caso de que alguno de los conceptos de violación mencionados en primer término fuera fundado, lo que consecuentemente redundaría en la declaratoria de insubsistencia del laudo reclamado, por excepción y en aras del principio de economía procesal, el Tribunal Colegiado que conoce puede abocarse válidamente al análisis de conceptos de segundo orden y resolver lo que en derecho proceda. El no hacerlo así podría provocar que la responsable, al cumplimentar la ejecutoria de amparo, incurriera de nueva cuenta en el error o imprecisión detectado, lo cual gravitaría en perjuicio del trabajador, en primer lugar, porque habría precluido su derecho para promover la aclaración del laudo, en los términos del precepto en cita y, en segundo lugar, porque el laudo no corregido pudiera tornarse en inejecutable.”

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 203/2002. Salvador Castillo Maraver. 4 de julio de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Rolando Nicolás de la A. Romero Morales. Secretaria: Gabriela Moreno Valle Bautista.

No. Registro: 185.985. Tesis aislada

Materia(s): Laboral. Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XVI, Septiembre de 2002

Tesis: VI.1o.T.46 L. Página: 1389.

Lo anterior se hace notar, en virtud de que en el caso en comento, la autoridad laboral emitió un laudo condenando a un ente diverso al realmente demandado y que compareció a juicio,

y que la parte que obtuvo consintió en su contenido al no haber solicitado la aclaración del mismo tal y como lo prevé el artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la Junta de Conciliación y Arbitraje, al momento de ordenar su ejecución señala el nombre correcto del demandado, pero que en el laudo no lo está, por lo que el requerido vía ejecución (demandado pero no condenado), argumento vía amparo indirecto en contra del auto de ejecución, que él no era la persona condenada, y por ende no podía ser obligado a cumplir con un laudo en el cual no es parte, puesto que el cambio de nombre, denominación o razón social en que incurrió la Junta, no le es atribuible al mismo, lo cual genera entre el demandado, el condenado y auto de ejecución una falta de legitimación pasiva para dar cumplimiento a un laudo en que no se esta condenado, precisamente por la falta de legitimación pasiva que se genero al momento de dictar laudo en contra de persona diversa a la que compareció a juicio, en donde además la Junta al tratar de corregir su error pretende ejecutar el citado laudo a través de los autos de ejecución que contienen el nombre correcto del demandado, pero que dado su error y a su vez consentimiento del actor respecto al contenido del mismo, este laudo se ha vuelto inejecutable, por lo que no obstante ello, la Junta trata de sustentar jurídicamente sus autos de ejecución en un laudo en el que el condenado no es el demandado, así que el requerido (demandado), intenta excusarse del cumplimiento del mismo, argumentado vía amparo indirecto la falta de legitimación pasiva para cumplir con un laudo en el cual no esta condenado, pero el C. Juez de Distrito al no encontrar mejor argumento para sostener su negativa de otorgar el amparo, hace valer una tesis aislada de tiempo atrás que cita:

“NOMBRE DEL DEMANDADO, VARIACION DEL, EN EL LAUDO.

El hecho de que al dictarse un laudo condenatorio contra la demandada se altere ligeramente su nombre, circunstancia ésta, atribuible lógicamente a un simple error, no es suficiente por sí mismo para conceder al quejoso el amparo que solicite, si el expediente laboral con que se acredita la existencia del acto reclamado, es precisamente el formado con motivo de la demanda promovida por el quejoso en contra de la compañía demandada, y el laudo que contiene es el dictado para resolver la controversia.”

Amparo directo 6292/57. Andrés Ibarra Avelar. 4 de septiembre de 1958.

Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

No. Registro: 277.186. Tesis aislada

Materia(s): Laboral. Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, XV. Página: 118

Argumento que utiliza el C. Juez de Distrito para desconocer la existencia de una falta de legitimación pasiva sobrevenida al momento de dictar laudo en el juicio de origen, argumento que echa por tierra toda la teoría de la legitimación pasiva, puesto que por principio de legalidad, seguridad y certeza jurídica, las autoridades que emiten resoluciones deben ser cuidadosas de emitirlos en forma clara, correcta y precisa, no solo en el fondo sino también en la forma, puesto que en ocasiones una puede afectar a la otra, y asimismo las partes deben estar al pendiente de que estas resoluciones sean acordes a lo establecido en los artículos 840, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, y en caso contrario actuar conforme al artículo 847 de la citada Ley.

Es por lo anterior, y muchos más ejemplos que a nuestra consideración urge precisar la función de la legitimación en la Ley Federal del Trabajo, diferenciarla de otros conceptos afines y así evitar más confusiones en su manejo, la cuestión radica en determinar, si es conveniente manejarla como incidente de previo y especial pronunciamiento, o por medio de otra figura jurídica.

CAPITULO V

LA NECESIDAD IMPERATIVA DE PRECISAR LA FUNCION DE LA LEGITIMACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

5.1.- De los efectos jurídicos de la excepción y de la defensa frente a la acción.

Los efectos jurídicos que causa la excepción sobre la acción son claros, respecto a las excepciones perentorias o de fondo, estas pueden ser impeditivas, modificativas o extintivas de la acción misma, por lo que en esencia buscan destruir la acción y en consecuencia dejar sin efectos las pretensiones deducidas por el actor en su demanda, no olvidemos que las excepciones como tales, y a fin de que surtan efectos jurídicos deben ser acreditadas mediante las pruebas correspondientes, precisamente porque su interposición no solo implica la negación de un hecho, sino la afirmación de otro que debe ser probado, un claro ejemplo lo sería la excepción de pago.

Por lo que hace a los efectos jurídicos de la defensa frente a la acción, estos son muy limitados, difícilmente una defensa puede dar por terminado un juicio en materia laboral, no obstante ello, existe una tesis que puede indicarnos cuando la interposición de una defensa puede dar por concluido un juicio, sin necesidad de acreditar esta, esto es, que dada la naturaleza jurídica del Derecho laboral, normalmente corresponde a la parte demandada como “presunto patrón” acreditar su dicho, cuando existe la posibilidad de interponer una sola defensa, revirtiendo con ello la carga de la prueba de las afirmaciones contenidas en la demanda, lo cual se logra a través de la defensa consistente en la negativa lisa y llana de la relación laboral, tal y como lo sostiene la siguiente tesis:

“RELACIÓN LABORAL. SU NEGATIVA LISA Y LLANA CONSTITUYE UNA DEFENSA Y NO UNA EXCEPCIÓN.

Las defensas, en sentido estricto, consisten en las expresiones vertidas por la parte demandada en el conflicto laboral y que se patentiza básicamente con la negación de los hechos en que el actor funda sus pretensiones; en cambio, las excepciones se presentan cuando el demandado al controvertir los hechos opone otros nuevos con el propósito de destruir aquellos en que se basa la reclamación; luego entonces, la negativa lisa y llana de la relación laboral, en la medida en que importa la negación de los hechos que pudieran

derivarse de ese vínculo contractual, constituye una defensa y no una excepción, motivo por el cual resultan inaplicables las disposiciones que regulan esta última.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 756/97. Cristina Tadeo Vizcarra. 24 de junio de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Miguel Ángel Rodríguez Torres.

No. Registro: 195.742. Tesis aislada

Materia(s): Laboral. Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VIII, Agosto de 1998

Tesis: III.T.46 L. Página: 903

5.2.- De la falta de legitimación procesal activa y pasiva.

5.2.1.- De la falta de legitimación procesal activa: Como ya lo hemos citado la legitimación activa, se refiere al actor, a quién ejerce la acción; de acuerdo con Rosalío Bailón, la legitimación activa, debe entenderse: "...así porque se refiere al actor y le afecta a éste en un juicio."¹

Precisa además el citado autor que la legitimación es un presupuesto procesal, ya que es de orden público, misma que se divide en la causa y en el proceso, la primera dada su naturaleza es más bien considerada como una excepción y la segunda como un presupuesto procesal propiamente dicho, puesto que es necesaria para que exista una relación jurídica, y en consecuencia pueda desarrollarse en forma legal y válida un proceso.

Más hemos de precisar que quién invoca una relación jurídica no siempre implica que tenga legitimación para actuar en el proceso, esto es, como lo dice Osvaldo Gozaini, "...para algunos

¹ BAILON VALDOVINOS, Rosalío, Legitimación, Caducidad de la Instancia y Costas Judiciales, Editorial Mundo Jurídico, México 2004, p. 2.

autores, tiene legitimación aquél que invoca la relación jurídica sustancial...”² siendo que la relación jurídica en esencia es el vínculo o lazo que une a las partes en un juicio, lo cual solo será verificable al momento de dictar resolución de fondo, sigue precisando Gozaini lo siguiente: “...Allorio sostiene que basta con afirmar como propia una situación determinada, y denunciar un demandado para que surja la legitimación para actuar. Ambos aspectos son necesarios y suficientes. En la misma dirección se dice que la legitimación sirve para dar vida a un proceso concreto en cuanto se afirme su existencia, y sólo por eso.”

La falta de legitimación activa o pasiva en el proceso, deberá precisarnos cuando un juicio desde su inicio, presenta la certeza de que las partes no son las adecuadas, esto es, que quien demanda o contra quien se demanda no revisten la condición de personas habilitadas por la ley para discutir sobre el objeto del juicio en que se encuentran sometidos.

Gozaini nos refiere al respecto: “...después de señalar que la legitimación procesal equivale a la posibilidad de realizar actos procesales eficaces en un proceso concreto... esto puede ocurrir en el proceso laboral, la legitimación puede ser inicial, derivada de la presentación de la demanda o sobrevenida, por intervención en el proceso de un tercero interesado.”³

Lo anterior nos queda claro, cuando menos en el proceso laboral burocrático de México, en donde la legitimación activa en el proceso es inicial, cuando desde el momento mismo en que se presenta la demanda se acompaña de las pruebas pertinentes que acreditan de antemano esa relación jurídica con el demandado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 129 fracción V de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que cita:

“Artículo 129.- La demanda deberá contener.

Fracción V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

A la demanda acompañará las pruebas de que disponga y los documentos

² GOZAINI A., Osvaldo, La Legitimación en el Proceso Civil, Editorial Ediar, Argentina 1996, p. 94.

³ GOZAINI A., Osvaldo, Ob. Cit. p. 96.

que acrediten la personalidad de su representante, sino concurre personalmente.”

Circunstancias del proceso laboral burocrático que facilitan la identificación de la idoneidad de las partes en el juicio, con relación al objeto del mismo, lo cual lamentablemente no sucede así en la Ley Federal del Trabajo, precisamente porque dadas las condiciones de contratación laboral, a veces no permiten la existencia de pruebas que ameriten la evidencia de la relación jurídica alegada por parte de quien se ostenta como trabajador, de ahí la serie de complicaciones que se presentan para el actor, cuando el demandado niega en forma lisa y llana la existencia de la relación laboral, arrojando con ello la carga de la prueba hacia el actor, puesto que el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, reza de la siguiente forma:

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

Lo anterior demuestra, que cuando menos en la Ley Federal del Trabajo, es potestativo para el actor exhibir sus pruebas desde el momento en que presenta su demanda, mismas que en caso de existir, podrían determinar la identidad de las partes del juicio, acreditar de antemano la relación jurídica entre ellas, y por ende la legitimación en el proceso para obrar legal y válidamente, y de ahí partir para que en el proceso principal sea verificado la pertenencia del derecho sustantivo que alega el actor en su demanda, y si le asiste la razón y el derecho de sus pretensiones.

Ahora bien, la legitimación también puede ser sobrevenida, por intervención en el proceso de un tercero interesado, esto es, que tal vez no se haya demandado a la persona adecuada, y que previo al inicio del procedimiento, este se presentase por voluntad propia, sea llamado a juicio a petición de cualquiera de las partes, o bien por circunstancias que se desprendan de los autos del juicio, el órgano jurisdiccional se encontraría facultado para llamarlo al mismo, tal y como lo establecen los artículos 689 y 690 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen:

“Artículo 689.- Son parte en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.”

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

Lo anterior determina la posibilidad jurídica de que cuando por alguna circunstancia no se haya entablado la relación procesal entre las partes que deben estar en el mismo, esta situación puede ser corregida una vez iniciado el procedimiento, esto es, que la determinación de las personas que pueden intervenir como partes en un proceso determinado, deberá ser válido y legal, solo entre quienes existe esa relación jurídica previa.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos indica que debemos entender por legitimación procesal activa, siendo que al tenor de la siguiente tesis de jurisprudencia cita:

“LEGITIMACIÓN PROCESAL ACTIVA. CONCEPTO.

Por legitimación procesal activa se entiende la potestad legal para acudir al órgano jurisdiccional con la petición de que se inicie la tramitación del juicio o de una instancia. A esta legitimación se le conoce con el nombre de *ad procesum* y se produce cuando el derecho que se cuestionará en el juicio es ejercitado en el proceso por quien tiene aptitud para hacerlo valer, a diferencia de la legitimación *ad causam* que implica tener la titularidad de ese derecho cuestionado en el juicio. La legitimación en el proceso se produce cuando la acción es ejercitada en el juicio por aquel que tiene aptitud para hacer valer el derecho que se cuestionará, bien porque se ostente como titular de ese derecho o bien porque cuente con la representación legal de dicho titular. La legitimación *ad procesum* es requisito para la procedencia del juicio, mientras que la *ad causam*, lo es para que se pronuncie sentencia favorable.”

Tesis de jurisprudencia 75/97. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de diciembre de mil novecientos noventa

y siete, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

No. Registro: 196.956. Jurisprudencia

Materia(s): Común. Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VII, Enero de 1998

Tesis: 2a./J. 75/97. Página: 351

La tesis anterior, nos explica que para que un procedimiento sea válido y legal, la persona que inicie una acción debe tener la capacidad o potestad legal para ejercerla o desplegar actos válidamente dentro del juicio, esto es, que tenga la aptitud legal suficiente para ejercer una acción dentro de un proceso determinado.

No obstante lo anterior, hemos de precisar que la legitimación activa en el proceso, si bien es cierto es un presupuesto procesal necesario para que la acción ejercitada prospere dentro de un proceso, esta debe ser ejercida por quién tenga la personalidad o capacidad para ello; exigiéndose además de la personalidad y capacidad jurídica, la existencia de una relación o vínculo jurídico entre quienes intervienen en dicho proceso, puesto que en caso contrario, simplemente la acción ejercida no tiene razón de ser porque de antemano se sabría que las partes involucradas no se encuentran legitimadas para actuar válida y legalmente en ese juicio, ya que no son quienes deben estar en juicio.

5.2.2.- De la falta de legitimación procesal pasiva.

La legitimación pasiva, tal y como su nombre lo indica se aplica al demandado o sujeto pasivo de la controversia, la legitimación pasiva al igual que la activa se subdivide en la causa y en el proceso, por lo que al igual que en el punto anterior solo nos ocuparemos de la falta de legitimación pasiva en el proceso, ya que la legitimación activa y pasiva en la causa serán tratados más adelante.

Es curioso saber que un juicio no siempre será válido, aún cuando sea la persona que ejercita la acción la titular del derecho que invoca, que se encuentre gozando de plenas facultades para ejercitar por sí mismo la acción correspondiente, es decir, que tiene capacidad y personalidad propias para hacerlo valer ante el órgano jurisdiccional correspondiente, no obstante todo ello, ha intentado su acción en contra de quién no es jurídicamente responsable, esto es, que en el fondo éste se encontrará impedido para responder de la obligación que se le reclama, lo anterior es reforzado por el maestro Rosalío Bailón Valdovinos quién cita al respecto: "...Si la persona contra la que se endereza la demanda no es aquella que tiene a su cargo el cumplimiento de la obligación demandada estará *ad procesum* para actuar en el juicio, dado que se está entablando en su contra y tiene la ineludible necesidad de defenderse judicialmente, pero ello de ninguna manera la estará legitimando pasivamente *ad causam* para responder del cumplimiento de la obligación que se le demanda, por no ser la titular de la misma, que es lo que le daría la legitimación pasiva *ad causam*." ⁴

Lo anterior demuestra el argumento esgrimido en el sentido de que a fin de que se pueda exigir válida y legalmente el cumplimiento de una obligación de un demandado, es necesario además de la titularidad del derecho, la capacidad y personalidad, la legitimación en el proceso, es decir, que exista una relación jurídica previa, y por ende en el fondo se determinará con mayores posibilidades de triunfo una situación de legitimación en la causa, misma que determinará si proceden o no las pretensiones de la actora, esto es, que sean materializados los derechos respectivos por tratarse de la persona legalmente obligada a cumplirlos.

Por lo que el alegato de una falta de legitimación pasiva, se explica en el sentido de que se le hace saber el juzgador, que la persona que le demanda no lo está haciendo frente a quién debe realmente hacerlo, y así obtenga la satisfacción de sus derechos, si es que estos existen, es decir, que se argumenta que entre el accionante y el demandado no ha existido ni existe una relación o vínculo jurídico previo, que le determine responder por las prestaciones que se le reclaman, ya que éste no es el obligado a responder por ellas, lo que lo coloca en un estado de imposibilidad jurídica al momento de ser requerido para el cumplimiento de las mismas, en caso de que se dictase un laudo condenatorio.

⁴ BAILON VALDOVINOS, Rosalío Op. Cit. p. 21.

Ahora bien, suponiendo que el actor demandase a una persona equivocada, y esto le provoque una falta de legitimación pasiva en el proceso, esto puede ser sorteado, de acuerdo con el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, que cita:

“Artículo 712.- Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.”

Circunstancia que es válida solo para efectos de no dejarle en estado de inseguridad jurídica respecto a quién debe demandar, ya que por ley no se encuentra obligado a saber el nombre o nombres de su patrón, esto es así en virtud del carácter protector de las normas del trabajo, sin embargo ello no implica que la sola manifestación del actor por sí sola determine la existencia de una relación jurídica entre quién demanda y quién es demandado, esto es así atendiendo a la garantía de seguridad jurídica y el derecho de audiencia, a fin de que el demandado haga valer sus derechos frente a una acción que lleva implícito un posible derecho que no tiene sustento jurídico, al no haber existido ese vínculo o relación jurídica, que determine la procedencia de la acción y en consecuencia el reconocimiento de un derecho frente a éste, así que estará legitimado el demandado en forma procesal pasiva a fin de argumentar, esa falta de legitimación procesal pasiva entre el actor y el demandado, que en el fondo generará una falta de legitimación en la causa, debiendo en consecuencia absolver al demandado de las prestaciones que le fueron reclamadas, al no ser el obligado para responder por ellas.

Ahora bien el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, es aplicable únicamente cuando el trabajador ignore el nombre, razón o denominación social de su patrón, así que cuando éste haya demandado y obtenido en una primera oportunidad la satisfacción de sus pretensiones, no existirá justificante legal para que en forma posterior le sea nuevamente aplicable dicho artículo a su favor, veamos el siguiente caso:

Un trabajador demanda de su patrón la reinstalación por despido injustificado, la empresa X comparece a juicio y reconoce la existencia de esa relación jurídica previa a la demanda, trata de defenderse en juicio más no lo consigue, arrojando con ello un laudo condenatorio, el cual la obliga a reinstalar al trabajador, siendo que del contenido de dicho juicio y laudo se desprende

varios elementos: a).- la existencia de una relación jurídica previa, b).- que el patrón hizo saber al trabajador cuál es su nombre completo y correcto a fin de que sea este quién responda por las obligaciones contraídas para con él, y c).- la certeza jurídica de que el patrón es la empresa X, misma que ha sido condenada a la reinstalación del citado trabajador. Ahora bien resulta que el laudo se emite por decir el día 24 de mayo del 2005, le es notificado a las partes el día 31 de mayo de 2005, y el patrón cumple con la diligencia de reinstalación el día 10 de junio de 2005, y al mismo tiempo paga ante la Junta las demás prestaciones a que se hizo acreedor, no obstante ello el patrón determina volver a despedir injustificadamente a su trabajador el día 15 de junio del mismo año, y a consecuencia de ello el trabajador vuelve a demandar la reinstalación el día 25 de junio de 2005; pero al momento de volver a demandar comete un error sustancial, se equivoca en el nombre del patrón, y pasados unos 4 meses, en el momento de celebrarse la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se da cuenta de su error y trata de arreglarlo argumentando que no se encuentra obligado a saber el nombre completo y correcto de su patrón de conformidad con el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que al momento de que la empresa es notificada y emplazada a juicio, y contestar la demanda argumenta una falta de legitimación pasiva, puesto que a pesar de que se señaló su domicilio, ella no es la demandada en el escrito de demanda, por lo que en esencia jurídica la acción no se esta ejercitando en su contra, no obstante ello, se encontraba facultada procesalmente, y a su vez obligada a comparecer a juicio a defender sus derechos, puesto que si bien es cierto no es la empresa demandada, la demanda le fue notificada en su domicilio como si lo fuera, pero del escrito inicial de demanda e inclusive de la carta poder se desprende que la acción debe ejercitarse frente a una persona diversa a la que esta compareciendo, lo que por sí mismo no le limita a deducir sus derechos frente al órgano jurisdiccional, puesto que puede equivocarse y seguir el criterio del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, cuando la realidad de las cosas es que este artículo no cobra aplicación a la luz de un segundo juicio, en el que apenas hace quince días anteriores a la nueva demanda, el actor ya había sido reinstalado en su trabajo y sabía quién era su patrón tan es así que en forma personal se presentó a la citada diligencia, se le pagaron las demás prestaciones a que se hizo acreedor, y una serie de elementos que determinan que el trabajador se encontraba obligado en un segundo juicio a señalar el nombre completo y correcto de su patrón, siendo en consecuencia inaplicable el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que dicho caso genera una falta de legitimación pasiva, al haber demandado a una persona diversa a la que realmente debía demandar, y por otro lado opera la prescripción de la acción frente a quién si es su patrón, ya que al ser inaplicable el artículo 712 de la citada Ley, en consecuencia también es inaplicable la parte que cita: "...La sola presentación de

la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.”

Por otro lado tenemos un segundo ejemplo de falta de legitimación pasiva, que consiste en:

Un trabajador demanda la indemnización constitucional, y una serie de prestaciones, mismas que las reclama de su verdadero patrón, esto es, que cita el nombre completo y correcto de quién es su patrón, señala correctamente el domicilio y actividad a la que se dedica, el demandado comparece a juicio y se trata de defender en juicio, más por determinadas circunstancias pierde el mismo, emitiéndose en consecuencia un laudo condenatorio, laudo del cual se desprenden varios elementos tales como: a).- la existencia de una relación jurídica previa, b).- que el patrón hizo saber al trabajador cuál es su nombre completo y correcto a fin de que sea este quién responda por las obligaciones contraídas para con él, y c).- la certeza jurídica de que el patrón es la empresa X, misma que ha sido condenada a la indemnización del citado trabajador. Ahora bien resulta ser que el patrón es omiso en dar cumplimiento al citado laudo, puesto que se percata que en el mismo no ha sido condenado jurídicamente hablando, si bien es cierto es un laudo condenatorio, resulta ser que el órgano jurisdiccional se equivoca al señalar el nombre correcto y completo del patrón, lo que generaría la posibilidad de que el actor acudiera al artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo que cita:

“Artículo 847.- Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.”

No obstante ello, el actor es omiso en solicitar la aclaración, dejando transcurrir el término de los tres días, consintiendo implícitamente en el contenido del laudo, por lo que al momento de solicitar la ejecución, la Junta de Conciliación y Arbitraje se percata de su error en el dictado del laudo, y estando en el entendido de que todos los autos de ejecución tienen como fundamento jurídico los laudos que ordenan la ejecución del mismo, en consecuencia ese laudo ordena se ejecute en contra de una persona diversa a la que durante el juicio actúo, lo que genera que exista una condena en contra de una persona equivocada y distinta a la que compareció a juicio, esto es, que al momento de emitir su auto de ejecución lo hace en contra de la persona correcta, sin

embargo al momento de ser requerido el demandado (que si bien fue parte, no esta condenado de acuerdo al laudo, además de que la actora consintió en su contenido), éste se opone y argumenta una falta de legitimación pasiva para dar cumplimiento al mismo, puesto que él no es quién esta condenado sino una persona diversa, lo anterior es así de acuerdo a los artículos 940 y 946 de la Ley Federal del Trabajo, que citan:

“Artículo 940.- La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las de Conciliación y Arbitraje y a los de la Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.”

“Artículo 946.- La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo.”

Por lo que el auto de ejecución no esta congruente con el contenido del laudo, ya que se ha despachado contra quién no ésta condenado en el laudo, cuando se supone que ese auto de ejecución busca dar cumplimiento a un derecho o cantidad líquida expresamente señalados en el laudo, siendo que lo hace contra quién no esta legitimado en forma pasiva para cumplir con el mismo, lo que genera una imposibilidad jurídica de ejecutarlo, circunstancia que es reforzada con el siguiente criterio:

“LAUDO. CASO EN QUE EL ERROR EN EL NOMBRE DEL DEMANDADO, PUEDE SER MATERIA DE AMPARO DIRECTO.

Si en una demanda de amparo directo se proponen diversos conceptos de violación, unos encaminados a destacar violaciones procesales o a controvertir cuestiones de fondo y otros a señalar errores o imprecisiones en el laudo, como lo puede ser el que al demandado se le denomine incorrectamente (aspecto que por regla general debe resolverse mediante la aclaración del propio laudo, de conformidad con el artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo), en el caso de que alguno de los conceptos de violación mencionados en primer término fuera fundado, lo que consecuentemente redundaría en la declaratoria de insubsistencia del laudo reclamado, por

excepción y en aras del principio de economía procesal, el Tribunal Colegiado que conoce puede abocarse válidamente al análisis de conceptos de segundo orden y resolver lo que en derecho proceda. El no hacerlo así podría provocar que la responsable, al cumplimentar la ejecutoria de amparo, incurriera de nueva cuenta en el error o imprecisión detectado, lo cual gravitaría en perjuicio del trabajador, en primer lugar, porque habría precluido su derecho para promover la aclaración del laudo, en los términos del precepto en cita y, en segundo lugar, porque el laudo no corregido pudiera tornarse en inejecutable.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 203/2002. Salvador Castillo Maraver. 4 de julio de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Rolando Nicolás de la A. Romero Morales. Secretaria: Gabriela Moreno Valle Bautista.

No. Registro: 185.985. Tesis aislada

Materia(s): Laboral. Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XVI, Septiembre de 2002

Tesis: VI.1o.T.46 L. Página: 1389

Es por ello que, a pesar de que el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, excepcione al trabajador de conocer el nombre completo y correcto del patrón, debe cuando menos determinar el domicilio y actividad a la que se dedica, y durante la secuela del procedimiento allegar elementos suficientes y necesarios para que el órgano jurisdiccional determine la existencia de esa relación jurídica con la persona adecuada que debe responder por los derechos del trabajador, y así no dejarlo en estado de indefensión, y sobre todo sortear el problema de la falta de legitimación pasiva que pudiera generarse al momento de tratar de ejecutar el laudo, lo anterior de conformidad con la tesis de jurisprudencia que cita:

“CONDENA EN CONTRA DE LA FUENTE DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE CUANDO SE IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O

DENOMINACIÓN DEL PATRÓN, DEBIENDO LA JUNTA LABORAL, EN USO DE SUS FACULTADES PARA MEJOR PROVEER, ORDENAR LAS PROVIDENCIAS NECESARIAS PARA DETERMINAR LA IDENTIDAD DE AQUÉL.

No es posible legalmente decretar en el laudo una condena en contra de la fuente de trabajo, entendida como el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, cuando se desconoce el nombre, razón social o denominación del patrón, en primer lugar, porque sólo las personas físicas y morales son titulares de derechos y obligaciones jurídicas y sólo a ellas puede exigirse el cumplimiento de una condena; en segundo lugar, porque la identidad de la persona responsable de la fuente de trabajo constituye un presupuesto de la acción laboral, sin el cual no puede prosperar. No es obstáculo a lo anterior el que el artículo 951, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo disponga que el requerimiento de pago y embargo para la ejecución de un laudo pueda llevarse a cabo en el domicilio donde se practicó el emplazamiento cuando en la demanda no se haya señalado el nombre del patrón, pues de ello no se sigue que en el laudo pueda establecerse condena contra persona indeterminada. Asimismo, el que conforme a los artículos 712 y 740 del ordenamiento citado, proceda admitir la demanda con el solo señalamiento del domicilio en que se labora o laboró y de la actividad del patrón, cuando el trabajador desconozca el nombre, razón social o denominación de aquél, caso en que procede el emplazamiento en ese domicilio, únicamente hace patente la intención del legislador de evitar que el trabajador quede indefenso por desconocer la identidad de su patrón, permitiéndole ejercer su derecho de acción y ordenándose el emplazamiento con el propósito de que la persona responsable de la fuente de trabajo comparezca al procedimiento. Sin embargo, cuando ello no ocurre así, a fin de respetar el espíritu proteccionista de la ley a favor del trabajador y evitar que éste quede indefenso cuando el patrón no comparece al procedimiento, por no poderse decretar condena en contra de persona indeterminada, la Junta laboral debe, si advierte en la fase de arbitraje que no compareció la parte demandada y que no existen elementos para determinar su identidad, haciendo uso de la facultad para mejor proveer prevista en los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, ordenar la investigación que permita conocer a la

persona física o moral responsable de la fuente de trabajo para decretar, en su caso, la condena en su contra, lo que puede lograr a través del conocimiento que tiene del domicilio en que labora o laboró el trabajador y la actividad a que se dedica el patrón, pues con esos elementos está en posibilidad de solicitar los informes pertinentes a las autoridades administrativas (sanitarias, fiscales, etcétera), a fin de que le proporcionen el nombre de la persona responsable de la fuente de trabajo.

Contradicción de tesis 48/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. 6 de octubre del año 2000. Unanimidad de cuatro votos. Ausente Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Tesis de jurisprudencia 98/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del seis de octubre del año dos mil.

No. Registro: 190.735

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XII, Diciembre de 2000

Tesis: 2a./J. 98/2000

Página: 272.

5.3.- De la legitimación individual y colectiva.

La legitimación individual: Este tipo de legitimación la hemos venido tratando tanto en la *legitimatío ad procesum* como la *legitimatío ad causam*, mismas que como lo hemos planteado se aplica en forma activa y pasiva, según sea el sujeto de la relación jurídica, sobre ella no es menester señalar más comentario.

La legitimación colectiva: La legitimación además de ser individual, también compete a personas jurídicas colectivas, en el sentido de que son estas las titulares de derechos y obligaciones, y que al decir del maestro Juventino Castro, señala: “Las garantías de la libertad hacen mención a una serie de derechos fundamentales de la persona humana, que les corresponden a ésta por su esencia, y que le resulta necesarios para realizarse vitalmente, ya sea individual o socialmente. Son por lo tanto garantías eminentemente humanísticas, que las constituciones reconocen y respetan. Las garantías del orden jurídico se refieren al conjunto de estructuras y funciones de los órganos públicos, que si bien en último extremo precisan las facultades y atribuciones del poder público, contienen igualmente una seguridad para los individuos de que las normas de ordenación les permitirán plenamente el ejercicio de sus libertades, fijando el campo de lo que corresponde a las autoridades públicas —pero que beneficia a última instancia al individuo--, permitiendo que el orden no atribuido a dichas autoridades se reconozca a favor de las personas para sus fines libertarios”.⁵

Al igual que en materia individual, la legitimación es un presupuesto procesal respecto a la procedencia de la acción intentada por una persona moral, tal es el caso de un sindicato que con la finalidad del estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados se forma, y con tal carácter busca negociar y establecer condiciones generales de trabajo a favor de los mismos, no obstante ello, resulta que en ocasiones no es para todos sus miembros lo mejor para sí mismos, puesto que lo que para unos es bueno para otros sea malo y les afecte en sus derechos individuales.

Por lo que de acuerdo con Gozaini, respecto al tema comenta: “La legitimación procesal requiere que el sujeto legitimado alegue un presunto derecho o interés de su pertenencia para disponer de acceso a la justicia. El derecho a la tutela judicial está pensado y arbitrado, precisamente, desde ese presupuesto de derecho sustancial. Verbigracia: Hay quienes ante los intereses difusos o colectivos niegan rotundamente la legitimación a cualquier persona que es parte en ese interés y que lo comparte con otros. Y de ahí se llega a fabricar el *standard* de que esa persona no tiene legitimación para accionar porque no titulariza un interés directo, concreto y personal, que sea distinto al de los otros”.⁶

⁵ CASTRO, Juventino V., Garantías y Amparo, Editorial Porrúa S. A, México 1989, p. 16.

⁶ GOZAINI A., Osvaldo, Ob. Cit. p. 30-32.

Resulta ser que cuando una persona en lo individual alega la inaplicabilidad de una cláusula del contrato colectivo, por ser lesiva a sus derechos particulares, éste no se encuentra legitimado para solicitar su inaplicabilidad y menos su nulidad, ya que se considera que a él no le corresponde la titularidad del derecho a ello, sino al ente colectivo, al sindicato que intervino por él y obtuvo esa mejora y defensa de sus intereses, lo que en la práctica particular no le beneficia, no obstante ello, se sigue el criterio de que solo el sindicato es el que cuenta con la legitimación activa para hacerlo valer en esos términos, dando por terminado el asunto con el argumento de que no le asiste la legitimación, por no ser el titular del derecho alegado.

Y por otro lado es curioso saber que en una de las propuestas de proyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo, del ex secretario de Estado del ramo, Carlos Abascal, intenta definir esta situación al establecer dentro de las reformas lo siguiente:

“Artículo 371.- Fracción III Bis.- El radio de acción”

Encaminado a determinar previamente la legitimación de los sindicatos respecto a su ámbito de trabajo; e inclusive ya se intenta definir a la legitimación en el artículo 689 en el proyecto de Ley Federal del Trabajo, de la siguiente forma:

“De la Capacidad, Personalidad y Legitimación”

“Artículo 689.- La legitimación consiste en la idoneidad para ser sujeto activo o pasivo de la acción.”⁷

5.4.- De la legitimación en la causa.

La falta de legitimación en la causa, es solo aplicable al actor, puesto que en él radica la causa de pedir, y sin ésta, en consecuencia no puede ser viable una acción.

Como lo mencionamos anteriormente la falta de legitimación en la causa, solo será verificable al momento de emitir resolución de fondo, en donde se determinará si el derecho sustantivo alegado por el actor mediante una acción existe realmente, recordemos que la

⁷ Proyecto de Nueva Ley Federal del Trabajo, de Carlos Abascal y Partido de Acción Nacional, elaborado en 2002, México.

legitimación en la causa quiere decir que tanto la persona física como la moral es el o la titular del derecho, una vez establecida la relación jurídica, y que si no existe ésta última por ende no puede haber legitimación en la causa.

Rosalío Bailón Valdovinos, precisa: “Legitimación en la causa, se aplica al titular de un derecho que deduce en juicio, por eso se dice que ésta legitimado en la causa de pedir o para pedir.”⁸

El citado autor argentino Gozaini, nos dice que: “Estar legitimado para actuar significa tener una situación individual que permite contar con una expectativa cierta a la sentencia; de este modo se reitera el emparentamiento entre legitimación y pretensión. El sujeto jurídico que deduce una demanda lo hace anhelando lograr, mediante la actividad jurisdiccional, determinados efectos sobre el derecho que alega. Obviamente esta declaración acerca de la razón que tiene y espera le otorgan una expectativa cierta a la sentencia favorable. La idea parte de posicionar a la acción como derecho concreto y en esta medida, quien reclama la intervención judicial debe ser el titular del derecho subjetivo. Por eso la legitimación deja de ser un presupuesto del proceso para convertirse en una necesidad ineludible de la estimación de la demanda...si falta la legitimación sí se dicta sentencia sobre el fondo, denegándose en ella la tutela judicial pedida... la legitimación *ad causam* resulta una condición para la acción, de forma tal que quien se constituya en actor tendrá que demostrar la titularidad que tiene sobre el derecho que sostiene, la identidad del demandado y el nexo causal necesario que sostenga la relación jurídica; este conjunto integrado adecuadamente permitirá llegar a la sentencia y a la formación de la cosa juzgada válida entre partes. Además el magistrado podría en cualquier estado del proceso y aún sin petición expresa de parte, declarar la inexistencia de la relación jurídica, señalando en consecuencia la ausencia de legitimación, dictando entonces, un pronunciamiento definitivo que alcanzaría las cuestiones sustanciales debatidas.”⁹

Por su parte Gómez de Orbaneja, con alguna diferencia, menciona que: “...la expresión legitimación *ad causam* no se refiere a la admisibilidad del proceso, sino a la existencia misma de la acción; o sea, que no cabe referirlas al derecho de ser demandante, o a la carga de ser demandado, en un determinado pleito, sino al derecho a la sentencia en el sentido pedido en la demanda.”¹⁰

⁸ BAILON VALDOVINOS, Rosalío, Op. Cit. pp.1 y 2.

⁹ GOZAINI A., Osvaldo, Op. Cit. pp. 87 y 88.

¹⁰ GOMEZ DE ORBANEJA, Emilio, Derecho Procesal Civil, tomo I, Editorial Bosch, Barcelona, 1976, p. 136.

La legitimación en la causa, señala Ramos Méndez, lo siguiente: "...la teoría de la legitimación representa hoy un esfuerzo superfluo y vano para tratar de asegurar la presencia en el proceso, desde su iniciación, del verdadero titular del derecho discutido en el juicio. Dicho propósito es estéril porque, admitido el principio de libertad de acción, no puede condicionarse la admisibilidad del proceso a que el litigante justifique *in limine litis* la titularidad de su derecho. La existencia o no de dicha titularidad sólo resultará del juicio, de la sentencia, en definitiva."¹¹

En el Derecho Mexicano del Trabajo, la afirmación de la titularidad de un derecho, no se hace a través de la acreditación previa del mismo, sino por medio de un interés para obrar en la causa del juicio, interés que casi siempre va vinculado con la legitimación en la causa, lo anterior es así de acuerdo a los artículos 689 y 690 de la Ley Federal del Trabajo, que identifican la legitimación con la posibilidad de ser parte en un proceso siempre y cuando se acredite el interés jurídico, sea ejerciendo acciones u oponiendo excepciones.

Es por ello, que tanto las acciones como las excepciones, se estudian al momento de dictar sentencia, por lo que la legitimación en la causa, también debe estudiarse en el momento citado, lo anterior ya era estudiado por el Derecho Civil, de acuerdo a la siguiente tesis de jurisprudencia:

“LEGITIMACIÓN, ESTUDIO OFICIOSO DE LA.

La legitimación de las partes constituye un presupuesto procesal que puede estudiarse de oficio en cualquier fase del juicio, pues para que se pueda pronunciar sentencia en favor del actor, debe existir legitimación *ad causam* sobre el derecho sustancial, es decir, que se tenga la titularidad del derecho controvertido, a fin de que exista una verdadera relación procesal entre los interesados.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL SEXTO CIRCUITO.

No. Registro: 189.294. Jurisprudencia

Materia(s): Civil, Común

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

¹¹ RAMOS MENDEZ, Francisco, Derecho Procesal Civil, tomo I, editorial Bosch, Barcelona, 1992, pp. 251 y 252.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIV, Julio de 2001

Tesis: VI.2o.C. J/206. Página: 1000

Y por lo que hace al Derecho del Trabajo, se entendió a través de jurisprudencia que la legitimación en la causa, al ser una cuestión que atañe al fondo del litigio o controversia, debe estudiarse y resolverse al momento de dictar laudo, según lo hemos visto en la tesis de jurisprudencia que cita:

“LEGITIMACION PASIVA AD CAUSAM. POR SER UNA CUESTION QUE ATAÑE AL FONDO DEL LITIGIO DEBE RESOLVERSE AL DICTARSE EL LAUDO RESPECTIVO.

Si la parte actora en el juicio laboral impugna la personalidad de su contraria con motivo del reconocimiento que la Junta hizo de una de las demandadas como propietaria de la fuente de trabajo, el tribunal obrero responsable no debe admitir a trámite ese medio de impugnación como si se tratara de incidente de falta de personalidad, pues en esa hipótesis no se ésta contravirtiendo un aspecto de personería, sino de legitimación *ad causam*, menos puede resolverlo dentro de la instrucción como una excepción de previo y especial pronunciamiento, en tanto que como excepción dilatoria la Junta debe pronunciarse hasta el dictado del laudo que resuelva la litis de fondo, por tratarse de un problema de legitimación pasiva *ad causam*, la cual es condición para obtener laudo favorable, en virtud de que quien comparece al juicio ostentándose como propietaria de la fuente de trabajo demandada no representa a otra persona, ni hace valer en nombre de otro algún derecho, sino que comparece a nombre propio.”

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. XXI, Febrero de 2005. XXI. 4º. J/5, página 1519. Jurisprudencia laboral. Registro: 179,280.

De ahí que la legitimación en la causa no sea un presupuesto procesal, sino una condición para obtener sentencia favorable, en efecto, ésta consiste en la identidad del actor con la persona a cuyo favor está la ley; en consecuencia, el actor estará legitimado en la causa cuando ejercita un derecho que realmente le corresponde, como se ve la legitimación *ad causam*, atañe al fondo de la cuestión litigiosa y, por tanto, lógicamente, sólo puede analizarse en el momento en que se

pronuncie la sentencia definitiva.

5.5.- De los efectos jurídicos de la legitimación como incidente frente a la acción.

Como lo hemos visto, la falta de legitimación en la causa no podrá ser objeto nunca de un incidente de previo y especial pronunciamiento, por la naturaleza jurídica de la misma, sin embargo la falta de legitimación en el proceso, si podría ser objeto de estudio a través de un incidente de previo y especial pronunciamiento, de acuerdo a los artículos 689, 690, 761 y 762 de la Ley Federal del Trabajo, no existe en forma expresa el incidente de falta de legitimación activa o pasiva en el proceso, pero ello no es óbice para que esta no sea estudiada y valorada a la luz de las reglas de los mismos, así como se identifica esta legitimación con la personalidad podría estudiarse y determinar en forma previa la existencia de la misma, esto es, averiguar si se han cumplido los presupuestos de la legitimación al proceso, a fin de saber si el que esta demandando lo hace contra quién debe demandar, y si el que ha sido demandado, ha sido por quién puede demandarlo, lo anterior no implica la averiguación de derechos alegados de fondo, si no apreciar conforme a Derecho si existe un vínculo o relación jurídica que sea la unión para estar legitimados en el proceso.

Si pensamos en la legitimación procesal o al proceso, como una cuestión que debe resolverse bajo el amparo de un incidente de previo y especial pronunciamiento, esta no afectaría en lo absoluto la existencia de la acción, ya que como lo indicamos anteriormente ningún incidente de esta naturaleza destruye por si mismo a la acción intentada, puesto que ésta solo puede ser afectada por una excepción o una defensa en un caso excepcional, siendo que los incidentes han sido pensados o elaborados de esa manera a fin de que ambas partes tengan la posibilidad de hacerlos valer, ya que si fuesen denominados como excepciones dilatorias, dada su denominación solo estarían a disposición de la parte demandada, ya que solo el demandado puede disponer de las excepciones y defensas.

Así que la falta de legitimación al proceso, si se invocase como incidente de previo y especial pronunciamiento sea por el actor o el demandado, estaríamos frente a una situación de reforzamiento del debido proceso, esto es, que lejos de considerar que se está prejuzgando quién y contra quién se debe demandar, más bien estamos frente a una situación de legalidad y certeza jurídica, de identificación de las partes procesales idóneas, misma que reforzaría y validaría los

actos ejecutados en un proceso, a fin de evitar nulidades en el mismo, o bien juicios inútiles al descubrir al final del mismo, que todo lo actuado ha sido en vano al determinar la inexistencia de ese vínculo jurídico que por si mismo hace inejecutable el laudo obtenido.

En consecuencia la legitimación procesal, como incidente de previo y especial pronunciamiento debe seguir las mismas reglas que están señaladas para los demás incidentes, pero es menester precisar que no se trata de la personalidad, puesto que esta es cosa muy distinta, tal y como lo hemos precisado durante el desarrollo del presente trabajo, así que la legitimación o falta de legitimación procesal, debe ser estudiada inclusive de oficio por el juzgador, ya que si bien es cierto a nadie se le puede impedir el ejercicio de una acción, también debe ser controlado el ejercicio de las mismas, ya que no toda acción implica la existencia de un derecho sustantivo en la misma, y aún cuando de hecho exista, será cuestión del proceso la determinación de su existencia de derecho.

Por lo que la legitimación en el proceso, en si misma no destruye la acción, ya que esta puede volver a intentarse una vez que se hayan satisfecho los elementos de la integración de la misma, cuidando de la prescripción a fin de evitar un perjuicio mayor, y dada la naturaleza del Derecho del Trabajo, también debe quedar claro que la falta de legitimación en el proceso no implica que la acción pueda prescribir, si se intentó en tiempo, y ésta no prosperó por falta de la otra.

Asimismo la inexistencia de legitimación en el proceso por parte del demandado, implica que éste no puede ser afectado por la resolución que se pronuncie en el mismo, puesto que se ha intentado una acción en su contra por quién no tiene derecho ante él.

Como se puede apreciar, la interposición de un incidente de falta de legitimación procesal activa o pasiva, por un lado determina quién puede demandar válidamente en un proceso, y por otro contra quién se debe demandar, ganando así la seguridad y certeza jurídica de las partes, a fin de saber que se ha eliminado cualquier eventualidad que pudiese viciar e invalidar la relación procesal establecida, y que en un momento dado podría invalidar todo el proceso, derivado de la inexistencia de legitimación procesal.

Recordemos que la legitimación procesal se identifica con la procedencia del juicio, esto es,

que es necesaria para que éste sea válido y legal entre las partes, independientemente del resultado final, razonamiento que sostiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la siguiente tesis de jurisprudencia:

“LEGITIMACIÓN PROCESAL ACTIVA. CONCEPTO.

Por legitimación procesal activa se entiende la potestad legal para acudir al órgano jurisdiccional con la petición de que se inicie la tramitación del juicio o de una instancia. A esta legitimación se le conoce con el nombre de *ad procesum* y se produce cuando el derecho que se cuestionará en el juicio es ejercitado en el proceso por quien tiene aptitud para hacerlo valer, a diferencia de la legitimación *ad causam* que implica tener la titularidad de ese derecho cuestionado en el juicio. La legitimación en el proceso se produce cuando la acción es ejercitada en el juicio por aquel que tiene aptitud para hacer valer el derecho que se cuestionará, bien porque se ostente como titular de ese derecho o bien porque cuente con la representación legal de dicho titular. La legitimación *ad procesum* es requisito para la procedencia del juicio, mientras que la *ad causam*, lo es para que se pronuncie sentencia favorable.”

Tesis de jurisprudencia 75/97. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de diciembre de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

No. Registro: 196.956. Jurisprudencia

Materia(s): Común. Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VII, Enero de 1998

Tesis: 2a./J. 75/97. Página: 351

5.6.- De los efectos jurídicos de la legitimación como excepción perentoria frente a la acción.

Como su nombre lo indica, al ser una excepción perentoria, de entrada solo le corresponderá al demandado hacerla valer, misma que será resuelta al momento de dictar resolución de fondo, determinando la existencia del derecho sustantivo alegado por el actor, y como lo hemos visto, a ésta solo le corresponde la falta de legitimación en la causa, o como lo citamos, se traduce en la excepción de falta de acción y derecho, puesto que esa falta de legitimación en la causa, no es otra cosa que ser o no el titular del derecho sustantivo reclamado vía acción a través de una demanda, como dicen por ahí, tienes o no el derecho, la cuestión radica en saber si ese derecho alegado y acreditado en juicio, se hizo valer ante quién debe responder por el, esto es, que aún cuando sea el titular del derecho y se acreditó su existencia, pero por cualquier circunstancia no se hizo valer contra quién debe responder por el cumplimiento del citado derecho, también se torna en un fracaso más de la justicia, por lo que a fin de evitar ello, se ha de atender el criterio que sigue la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis de jurisprudencia que cita:

“CONDENA EN CONTRA DE LA FUENTE DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE CUANDO SE IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN, DEBIENDO LA JUNTA LABORAL, EN USO DE SUS FACULTADES PARA MEJOR PROVEER, ORDENAR LAS PROVIDENCIAS NECESARIAS PARA DETERMINAR LA IDENTIDAD DE AQUÉL.

No es posible legalmente decretar en el laudo una condena en contra de la fuente de trabajo, entendida como el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, cuando se desconoce el nombre, razón social o denominación del patrón, en primer lugar, porque sólo las personas físicas y morales son titulares de derechos y obligaciones jurídicas y sólo a ellas puede exigirse el cumplimiento de una condena; en segundo lugar, porque la identidad de la persona responsable de la fuente de trabajo constituye un presupuesto de la acción laboral, sin el cual no puede prosperar. No es obstáculo a lo anterior el que el artículo 951, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo disponga que el requerimiento de pago y embargo para la ejecución de un laudo pueda llevarse a cabo en el domicilio donde se practicó el emplazamiento cuando en la demanda no se haya señalado el nombre del patrón, pues de ello no se sigue que en el laudo pueda establecerse condena contra persona indeterminada. Asimismo, el que conforme a los artículos 712 y 740 del

ordenamiento citado, proceda admitir la demanda con el solo señalamiento del domicilio en que se labora o laboró y de la actividad del patrón, cuando el trabajador desconozca el nombre, razón social o denominación de aquél, caso en que procede el emplazamiento en ese domicilio, únicamente hace patente la intención del legislador de evitar que el trabajador quede indefenso por desconocer la identidad de su patrón, permitiéndole ejercer su derecho de acción y ordenándose el emplazamiento con el propósito de que la persona responsable de la fuente de trabajo comparezca al procedimiento. Sin embargo, cuando ello no ocurre así, a fin de respetar el espíritu proteccionista de la ley a favor del trabajador y evitar que éste quede indefenso cuando el patrón no comparece al procedimiento, por no poderse decretar condena en contra de persona indeterminada, la Junta laboral debe, si advierte en la fase de arbitraje que no compareció la parte demandada y que no existen elementos para determinar su identidad, haciendo uso de la facultad para mejor proveer prevista en los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, ordenar la investigación que permita conocer a la persona física o moral responsable de la fuente de trabajo para decretar, en su caso, la condena en su contra, lo que puede lograr a través del conocimiento que tiene del domicilio en que labora o laboró el trabajador y la actividad a que se dedica el patrón, pues con esos elementos está en posibilidad de solicitar los informes pertinentes a las autoridades administrativas (sanitarias, fiscales, etcétera), a fin de que le proporcionen el nombre de la persona responsable de la fuente de trabajo.

Contradicción de tesis 48/2000-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. 6 de octubre del año 2000. Unanimidad de cuatro votos. Ausente Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Tesis de jurisprudencia 98/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del seis de octubre del año dos mil.

No. Registro: 190.735. Jurisprudencia
Materia(s): Laboral. Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XII, Diciembre de 2000
Tesis: 2a./J. 98/2000. Página: 272

Criterio que nos parece acertado, puesto que con ello determina la existencia de una relación jurídica apropiada, y por ende será ejecutable el laudo obtenido, lo anterior como lo citamos anteriormente ya había sido estudiado y contemplado por la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, en sus criterios jurídicos de fechas 17 de Diciembre de 1996, al citar:

“RELACION DE TRABAJO, QUIEN RESULTE RESPONSABLE DE LA.-

Cuando se presente un escrito de reclamación en el que se demande a quien resulte responsable de la relación laboral, se deberá aclarar en el auto de radicación, que se admite, pero en contra de quien resulte responsable de la fuente de trabajo, ya que resulta imposible emplazar a juicio a una persona incierta en ese momento.”¹²

Generando con ello que quien compareciera como responsable de la fuente de trabajo, acreditase su dicho, según el criterio de fecha 27 de Mayo de 1998, que cita:

“PERSONALIDAD. ACREDITAMIENTO DE LA, EN TRATANDOSE DE NEGOCIACIONES CON NOMBRE COMERCIAL.-

En aquéllos asuntos en que se demanda a una negociación que se encuentre bajo el amparo de un nombre comercial, la persona que resulte ser el propietario o responsable, al comparecer ante la Junta correspondiente, deberá acreditar tal carácter mediante la documentación original consistente en licencia de funcionamiento, y/o alta de ante Hacienda, y/o licencia de Salubridad, y/o

¹² Criterios de Orden Individual y Colectivo aprobados por el Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, en sesión del 17 de Diciembre de 1996.

cualquier otro documento oficial.”¹³

De tal manera que la falta de legitimación en la causa, por si misma destruye la acción intentada, al no haberse acreditado el derecho sustantivo, por lo que al no existir legitimación en la causa de pedir, luego entonces no habrá derecho que declarar, resolviéndose el fondo del asunto.

5.7.- De la necesidad imperativa de precisar la función de la legitimación en el proceso laboral.

Son varias las razones por las que consideramos necesaria la precisión de la función de la legitimación en la Ley Federal del Trabajo, en aras de la seguridad y certeza jurídica de las partes que intervienen en el proceso:

a).- La legitimación sea en la causa o en el proceso, sea activa o pasiva, se encuentra sin regulación jurídica en la Ley Federal del Trabajo, de ahí la primer importancia de que esta sea regulada.

b).- En segundo lugar la legitimación en la causa ha quedado definida por jurisprudencia que debe ser estudiada y resuelta al momento de dictar laudo, en virtud de su naturaleza jurídica, no obstante ello, la legitimación en el proceso no está definida en cuanto a que trato debe dársele, el de una excepción dilatoria, la de un incidente de previo y especial pronunciamiento, o de que otra forma sería lo más adecuado atenderla y resolverla.

c).- Respecto a la legitimación en el proceso, sabemos que es un presupuesto procesal, que se encuentra íntimamente relacionado con la aptitud de la persona para realizar actos procesales en forma válida y legal, pero que no tiene una diferenciación tajante respecto a la personalidad, de ahí que algunos órganos jurisdiccionales la confundan en su trato y pretendan resolverla bajo las mismas reglas y criterios que ésta.

d).- Por lo que el proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, han percibido esa necesidad de precisar la función de la legitimación en el proceso laboral, puesto que en su

¹³ Criterios de Orden Individual y Colectivo aprobados por el Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, en sesión del 27 de Mayo de 1998.

propuesta de reforma del artículo 689 de la citada Ley, se encuentra previsto comprender a la legitimación, a fin de darle esa jerarquía que merece al igual que la capacidad y personalidad, pero en el fondo muy distintas, e inclusive proponen una definición de la siguiente forma: “Legitimación, consiste en la idoneidad para ser sujeto activo o pasivo de la acción”, la única observación que hacemos a esta definición, es la de que se percibe que va encaminada únicamente a la legitimación en la causa, al señalar que se trata de la idoneidad de ser sujeto activo o pasivo de la acción, lo que nos da a entender que se trata únicamente del titular de la acción, o del realmente obligado al derecho contenido en ella al momento de ser acreditado vía acción.

e).- Por último, creemos que es necesario ampliar dicha definición e incluir a la legitimación en el proceso o legitimación procesal entre los incidentes que cita el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que como lo indicamos anteriormente los incidentes ahí señalados no son los únicos, sino los más comunes en el entonces que se elaboraron las reformas procesales de 1980, ahora bien, dadas las exigencias de la justicia laboral, es menester precisar en la Ley Federal del Trabajo, tanto a la legitimación en la causa como excepción perentoria, así como a la legitimación procesal vía incidente a fin de ponerla a disposición de ambas partes, o hasta de terceros interesados en juicio, quienes constituyen verdaderas partes en el proceso, lo anterior de conformidad al siguiente criterio que cita:

“TERCERO LLAMADO A JUICIO, ESTÁ FACULTADO PARA Oponer LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN, AUN CUANDO NO EXISTIERA ENTRE ÉL Y LA ACTORA RELACIÓN LABORAL.-

No existe ni fundamento legal ni criterio de jurisprudencia en que pueda sustentarse la determinación de la Junta responsable, que consideró que la prescripción sólo corre a favor de la parte que reconoce la existencia de la relación laboral, pues si bien es cierto que esa clase de vínculo jurídico no existió entre el sindicato ahora quejoso y los actores del juicio laboral, ello no es obstáculo para que la organización sindical demandada opusiera la referida excepción, ya que el hecho de que se le haya llamado al juicio le faculta para intervenir en él, con todos los derechos procesales e incluso con la responsabilidad que pudiera derivarle del laudo dictado en el procedimiento. Así lo disponen los artículos 689 y 690 de la Ley Federal del Trabajo al tener el primero como parte en el proceso del trabajo, a las

personas físicas o jurídicas colectivas que acrediten su interés jurídico y ejerzan acciones u opongan excepciones; y el segundo de dichos dispositivos al prever la intervención en juicio de quienes pueden ser afectados por la resolución que en el mismo se pronuncie.”

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IV, Segunda Parte-1, julio a diciembre de 1989, página 539, Tribunales Colegiados de Circuito.

No. Registro: 917.446. Tesis aislada

Materia(s): Laboral. Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice 2000

Tomo: Tomo V, Trabajo, P.R. TCC

Tesis: 1008. Página: 648

Genealogía:.. Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IV, Segunda Parte-1, julio a diciembre de 1989, página 539, Tribunales Colegiados de Circuito.

Lo anterior viene a constituir que entre las partes de la relación jurídica solo podrá operar la legitimación en la causa, y en el caso de terceros interesados, si bien es cierto que entre el actor o demandado y el tercero interesado no existe o no existió una relación jurídica, este último podrá hacer valer la legitimación procesal como parte del proceso que es, y por lo que hace a la legitimación en la causa ésta por la sencilla razón de su naturaleza jurídica solo le compete oponerla a quién le cause un perjuicio directo, a menos que como lo cita el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, si el tercero interesado puede ser afectado por la resolución que se pronuncie podrá hacerla valer bajo ese argumento, comprobando su interés jurídico, más en el momento de dictarse resolución se apreciará la procedencia de la afectación, y la legitimación en la causa solo operará por la parte en que le afecte al tercero.

Por estas razones, es que se considera necesario precisar la función de la legitimación en el proceso laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En el Derecho del Trabajo, actualmente no se ha precisado la regulación normativa de la figura de la legitimación, de ahí en primera instancia la importancia de agregarla a la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- La regulación normativa que se pretende es con la finalidad de que existan reglas específicas para hacerla valer en el momento adecuado, sea una u otra, sin que ello implique la negación al acceso a la justicia, sin prejuzgar sobre la existencia del derecho sustantivo, sino en la idoneidad para ser sujeto activo o pasivo de la acción intentada.

TERCERA.- La legitimación en la causa recientemente por jurisprudencia ha quedado definida que deberá ser estudiada al momento de dictarse la resolución de fondo, mientras que la legitimación procesal solo se sabe que es un presupuesto procesal, que su interposición no tiene cabida en el proceso laboral, al no estar contemplada ni como incidente, ni como excepción dilatoria, es decir, que la intención de este trabajo es definirla, y darle las reglas suficientes y necesarias para su tratamiento, estudio, valoración y debida resolución en el momento adecuado, proponiendo para ello que sea a través de la figura del incidente de previo y especial pronunciamiento, o bien en todo caso eliminar el abuso del ejercicio libre de la acción.

CUARTA.- La regulación específica de la legitimación en la causa como en el proceso, debe ser encaminada a fortalecer los principios de debido proceso, y las garantías de seguridad y certeza jurídicas, puesto que la falta de legitimación en la causa es un obstáculo jurídicamente insuperable, y por su parte la falta de legitimación en el proceso, debe permitir a la parte que carezca de ella, que posteriormente si es posible la adquiera, y haga valer sus derechos en la forma adecuada, pero a su vez su regulación debe delimitar el abuso del ejercicio de acciones sin la existencia del derecho sustantivo en ellas, y sujetar al sujeto pasivo a una jurisdicción que en caso de no atender puede afectarle en su esfera jurídica, aún sin que exista una obligación previa para con él que lo demanda.

QUINTA.- Se ha elegido la figura del incidente de previo y especial pronunciamiento, toda vez que es una cuestión que atañe a ambas partes, y dejarla al libre albedrío de una de ellas, a través de las excepciones y defensas, colocaría a una de esas partes en un estado de desigualdad procesal, por lo que al igual que los demás incidentes de esta naturaleza debe revestir su propio procedimiento, que culminará con una resolución incidental que puede dar fin a una infinidad de procesos absurdos e inútiles, lo anterior solo si de las constancias de autos se llega a la plena convicción de que no existe una relación jurídica entre actor y demandado, sin prejuzgar sobre el fondo, sino sobre si en realidad es quien debe demandar como sujeto activo, o si se ha demandado a quien se debe hacerlo como sujeto pasivo, esto es, la idoneidad de ser sujeto activo o pasivo de la acción, puesto que serlo con relación al derecho contenido en la misma será una cuestión de legitimación en la causa.

SEXTA.- Se busca implementar en forma expresa la legitimación en el proceso como parte de los presupuestos procesales, que igual a los demás presupuestos tales como: capacidad, personalidad, personería e interés jurídico, independientemente de que este último se identifica con la legitimación en la causa, aunque el hecho de ejercer una acción, o interponer una excepción, o inclusive una defensa no implica necesariamente que exista esa legitimación activa o pasiva en la causa, para obtener u oponerse a la averiguación de la verdad jurídica, sino que esta legitimación en el proceso como parte de los presupuestos procesales debe ser analizada previamente por el órgano jurisdiccional, y que independientemente de si sea o no analizada de oficio por el mismo, cualquiera de las partes deben tener el derecho de hacerla valer en su forma activa o pasiva.

SEPTIMA.- Consideramos muy necesario determinar la naturaleza jurídica de la legitimación en el proceso, ya que en ninguna parte de la Ley Federal del Trabajo, se habla de ella, y que de acuerdo al análisis efectuado en el presente trabajo, si bien es cierto la legitimación es producto de la doctrina y de la jurisprudencia ello no es óbice para negarle su importancia dentro de cualquier proceso que se precie de ser jurídico, ya que su negativa de existencia por parte de las autoridades laborales jurisdiccionales solo ha conducido al error, a la injusticia, a la zozobra jurídica de ambas partes, todo ello derivado del abuso del contenido del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, de eximir al trabajador de la obligación de saber el nombre de su patrón, y que si bien es cierto tampoco se puede modificar este principio a favor de los trabajadores concatenado con el diverso numeral 18 de la citada ley, también es cierto que se debe evitar a toda costa el abuso de personas que sin escrúpulos apoyados por pseudo-abogados demandan a

personas que nunca los contrataron, y que esta circunstancia solo provoca un desgaste innecesario de las partes involucradas en el proceso laboral, así como del órgano jurisdiccional.

OCTAVA.- También es necesario determinar la funcionalidad de la legitimación en la causa, ya que se refiere a la existencia del derecho sustantivo debatido en el juicio, y que al final si no se acredita el haber tenido relación jurídica con la contraparte, la consecuencia lógica será la ineficacia de la acción intentada para obtener el derecho alegado en ella, de ahí la importancia de contemplar también la legitimación en la causa, que si bien se identifica con la pertenencia del derecho alegado en la acción, y con la excepción de inexistencia de la causa de pedir, esta debe ser precisada en forma individual como la no titularidad del derecho alegado en juicio.

NOVENA.- Consideramos que la ley debe establecer el incidente de legitimación en el proceso, a fin de determinar la existencia de la misma, debe ser tratada igual que el de personalidad, esto es, debe ser resuelto de plano, ya que se puede al igual que este otro presupuesto procesal determinar con mayor facilidad si existen los elementos necesarios para que se siga dilucidando un proceso entre quienes dicen ser partes en el mismo, sin constreñirse únicamente a determinar si se ejerció una acción o si se opuso una excepción, sino averiguar el nexo jurídico entre ambas, y si éstas cubren las exigencias para estar en el mismo como sujetos idóneos de la acción y de la excepción, esto es, que se pueda definir previamente que quien se ostenta como parte, realmente cubre los requisitos de la misma, a fin de que se resuelva como una cuestión previa, en donde la falta de legitimación procesal o para obrar en el actor o el demandado sea manifiesta, esto es, que de acuerdo a las aptitudes y condiciones necesarias para estar legitimado en un proceso deben ser satisfechas de antemano, para que pueda continuarse el proceso y dictarse un laudo útil a las partes, puesto que solo la podrán acatar quienes están en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

Es de hacerse notar, que no se pretende coartarle al actor-trabajador su derecho a la justicia, sino más bien buscar una forma o medio de control de la legalidad en los juicios laborales, especialmente los del apartado A del artículo 123 Constitucional, dada su informalidad en sus relaciones, por lo que podría buscarse el medio de hacer cumplir la Ley en la parte relativa a sanciones, cuando una de las partes actuase fuera de los términos que prevén los artículos 1006 a 1010 de la Ley Federal del Trabajo, ya que estas disposiciones tienen por objeto sancionar a quienes presenten documentos o testigos falsos o realicen simulación de actos para obtener un beneficio indebido, puesto que en la practica casi no se ve que esas disposiciones sean aplicadas en contra de quienes caen en los supuestos legales citados, ya que inclusive la Junta esta facultada para dar vista a las autoridades correspondientes en materia penal, con la finalidad de evitar esos procesos jurisdiccionales indebidos, y evitar por otro lado un abuso por parte de

quienes pretenden sorprender la buena fe de los tribunales del trabajo, en atención a las garantías de legalidad, seguridad y certeza jurídicas, respetando con ello el Estado de Derecho.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- **ALONSO GARCIA, Manuel.** Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Bosch Casa Editorial. Barcelona España 1958.
- 2.- **ARELLANO GARCIA, Carlos.** Teoría General del Proceso. Editorial: Porrúa, S A, México 1996.
- 3.- **AUTORES VARIOS.** La Visión de los Vencidos. Ediciones y Distribuciones Promo Libro, S A de C V. España 2003.
- 4.- **BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío.** Legitimación, Caducidad de la Instancia y Costas Judiciales. Editorial Mundo Jurídico. Nezahualcoyotl, Estado de México. México 2004.
- 5.- **BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel.** Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas S A de C V, Segunda Edición, México DF, Marzo 1989.
- 6.- **BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel.** Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor S A. México 1978.
- 7.- **BERNAL DÍAZ DEL CASTILLO.** Historia Verdadera de la Conquista de la Nueva España. Colección: "Sepan Cuantos". Editorial: Porrúa S A de C V. México 2000.
- 8.- **BORRELL NAVARRO, Miguel.** Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 3ª Edición Septiembre de 1992. Editorial Sista, S A de C V, México 1992.

9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Ibero América. Homenaje a: Guillermo Cabanellas de Torres. Editorial: Trillas. Reimpresión 1984.

10.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial: Esfinge S A de C V, 3ª Edición. México 2001.

11.- CRUZ BARNEY, Oscar. Historia del Derecho en México. Universidad Iberoamericana. Oxford University Press. Colección: Textos Jurídicos Universitarios. Oxford México 1999.

12.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Uno. Octava Edición. Editorial Porrúa S A, México 2002.

13.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 12ª Edición, Editorial Porrúa S A, México 2002.

14.- DE LA PEZA MUÑOZ CANO, José Luís. De las Obligaciones. Editorial: McGraw-Hill. Serie Jurídica. México 1997.

15.- DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Derecho al Trabajo, al Capital y a los Instrumentos de Producción, Distribución y Consumo. Editorial: Porrúa S A, México 1977.

16.- DE PINA, Rafael y José Castillo Larrañaga. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Revisada y Aumentada por: De Pina Vara Rafael. 25ª Edición. Editorial: Porrúa S A, México 2000.

17.- DIAZ, Juan. La Conquista de Tenochtitlan. Ediciones y Distribuciones Promo Libro, S A de C V. España 2003.

- 18.- FLORES GARCIA, Fernando.** Teoría General de la Composición del Litigio. Editorial: Porrúa S A. México 2003.
- 19.- GALINDO GARFIAS, Ignacio.** Derecho Civil. Parte General. 17ª Edición. Editorial: Porrúa S A, México 1998.
- 20.- GOMEZ LARA, Cipriano.** Teoría General del Proceso. 9ª Edición. Colección: Textos Jurídicos Universitarios. Oxford México 1995.
- 21.- GOMEZPERALTA DAMIRÓN, Manuel.** La Revolución Laboral. Editorial: Plaza y Váldes Editores, S A de C V, México DF. Diciembre de 1996.
- 22.- GOZAINI, Osvaldo A.** La Legitimación en el Proceso Civil. Sociedad Anónima Editora, Comercial, Industrial y Financiera (EDIAR), Argentina 1996.
- 23.- KELLEY HERNANDEZ, Santiago Alfredo.** Teoría del Derecho Procesal. 2ª Edición. Editorial: Porrúa S A, México 1999.
- 24.- LOPEZ BETANCOURT, Eduardo.** Manual de Derecho Positivo Mexicano. Editorial: Libros y Arte, S A de C V. México 1989.
- 25.- MORENO CATERA, Víctor, Valentín Cortés Domínguez y Vicente Gimeno Sandra.** El Proceso. Edita: Tirant Lo Blanch. Valencia, España 1993.
- 26.- MOTO SALAZAR, Efraín y José Miguel Moto.** Elementos de Derecho. 47ª Edición. Editorial: Porrúa S A, México 2002.
- 27.- OLVERA QUINTERO, Jorge.** Derecho Mexicano del Trabajo. Historia, Teoría General, Derecho Individual y Trabajos Especiales, conforme al programa del

Derecho Individual del Trabajo en la Facultad de Derecho. Editorial: Porrúa S A, México 2001.

28.- OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Colección: Textos Jurídicos Universitarios. Editorial: Harla S A de C V, México DF 1991.

29.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Ley Federal del Trabajo (Comentada). Reimpresión Abril 2002. Editorial: Pac S A de C V. México 1996.

30.- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Reimpresión 1991. Editorial: Cárdenas Editor y Distribuidor. Tijuana Baja California Norte. México 1991.

31.- SANTIBAÑEZ, Xavier. 150 años de Historia en San Ildefonso, Fábrica de Hilados y Tejidos de Lana, S A de C V. Editorial: Gráficos Tlalnepantla S A. México 1997.

32.- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial: Trillas. México, junio de 2002.

DICCIONARIOS

1.- DICCIONARIO DE DERECHO.

De: Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara. 17ª Edición. Editorial: Porrúa S A, México 1999.

2.- DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO.

Editado por: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Porrúa S A, México 1990.

LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.
- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 4.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 5.- Código Civil para el Distrito Federal.
- 6.- Ley del Notariado para el Distrito Federal.

OTRAS FUENTES

- 1.- Jurisprudencias y Tesis Aisladas, emitidas por el Poder Judicial de la Federación, publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.
- 2.- Criterios Jurídicos Laborales del Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México.
- 3.- Página electrónica: www.cicacz.org.ar/ley.