

299  
30



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ACATLAN

LA PERSONALIDAD Y REPRESENTACION JURIDICA  
EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

**T E S I S**

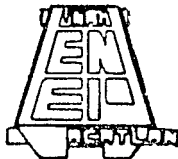
PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JOSE MARTIN VARGAS ARANA

ASESOR: LIC. PEDRO CERVANTES CAMPOS



ACATLAN, EDO. DE MEX.

1993

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## I N D I C E

INTRODUCCION .....	pág. III
--------------------	-------------

## C A P I T U L O I

## EL DERECHO LABORAL COMO GARANTIA SOCIAL

1. La garantía social .....	2
2. El derecho del trabajo como garantía social .....	10
3. La relación de trabajo en el derecho laboral .....	19

## C A P I T U L O II

## CONCEPTO GENERAL DEL PROCESO

1. Proceso .....	25
2. Procedimiento .....	29
3. La teoría civilista .....	30
4. El proceso como instrumento de aplicación de la ley ....	31
5. El proceso laboral .....	33

## C A P I T U L O III

## PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

1. Principios generales .....	37
2. La suplencia de los defectos de la demanda del trabajador.	44
3. El relevo de la carga de la prueba en beneficio del trabajador .....	51
4. La continuación de oficio del procedimiento .....	56
5. La economía y concentración procesal .....	62
6. La inmediatez procesal .....	65

## C A P I T U L O IV

## LA PERSONALIDAD JURIDICA

1. Concepto .....	68
2. Las partes .....	72
3. La capacidad procesal .....	87
4. La legitimación .....	89

## C A P I T U L O V

## LA REPRESENTACION EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

1. Concepto .....	92
2. La representación como excepción .....	95
3. La representación como cuestión incidental .....	99
4. La nulidad de los actos jurídicos procesales por falta de representación .....	104
5. Clases de representación .....	106
6. Representantes legales .....	112
7. Apoderados .....	115
8. Representación especial .....	120
9. Prohibición de asistencia jurídica .....	125
10. Litisconsorcio .....	130
Conclusiones .....	134
Bibliografía .....	140

## I N T R O D U C C I O N

El Constituyente de 1917, conceptualizó al derecho del trabajo como garantía social en el artículo 123 constitucional, determinando que sus 31 fracciones, no son limitativas en cuanto a la regulación de la materia, sino prohibitivas, puesto que deben asegurar los límites mínimos de protección al trabajo, no como una limitación al poder, sino como una obligación de los órganos del poder a realizar actos positivos a través de su legislación en favor de la comunidad. El Constituyente logró apartarse de la corriente del liberalismo-individualista, - predominante en esa época, y crea, por primera vez en el mundo, el nuevo concepto de democracia social, para dar cause a una nueva corriente económica: el liberalismo social.

La relación de trabajo es considerada por la idea contractualista como la manifestación de la voluntad para crear y transferir derechos y obligaciones, con la consecuencia de identificar a esta relación como un contrato o acto jurídico. Un análisis jurídico de la relación de trabajo puede llevar a reconocer que las consecuencias de derecho y la vigencia de derechos entre patrón y trabajador no las constituyen las partes, sino que es la propia ley quien los crea; por ende, cabe señalar a la relación laboral como un hecho jurídico, puesto que basta el hecho de la prestación de un servicio personal y subordinado para que genere derechos y obligaciones para el trabajador

y patrón, independientemente de su voluntad para obligarse.

La reforma procesal del trabajo es una derivación natural de la ley sustantiva, porque el procedimiento es un instrumento a través del cual el Estado hace posible el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, cuando las partes involucradas en una relación de trabajo no se avienen voluntariamente a su cumplimiento.

El proceso laboral ventila los hechos acontecidos e identifica si éstos son conculcatorios de las disposiciones de la ley, contrario al proceso civil encargado de actuar sobre las obligaciones contraídas por las partes. Al tratar un conflicto obrero-patronal, la Junta de Conciliación y Arbitraje, investiga si las partes cumplieron con la ley; en cambio, el Juez Civil verifica si las partes cumplieron con lo pactado.

El derecho procesal laboral determina dos tipos de principios; primero, los generales, como su nombre lo dice, son generales para todos los procedimientos, estos son: público, gratuito, inmediato, predominantemente oral e iniciación a instancia de parte, y segundo, los principios rectores del derecho procesal laboral, tales como: la suplencia de los defectos de la demanda del trabajador, el relevo de la carga de la prueba en beneficio del trabajador, la continuación de oficio del procedimiento, la economía y concentración procesal y la inmediatez procesal, a los cuales se sujeta el nuevo derecho procesal del trabajo, expresados a lo largo de los capítulos XIV y XV de la

Ley Federal del Trabajo, excluyendo los principios de derecho común como supletorios de las normas de trabajo, puesto en el pasado originaban, que el procedimiento laboral no logrará los objetivos de las normas laborales, que determinan que el interés del Estado, no sólo dar seguridad jurídica a los particulares, sino también el mantener el equilibrio entre los factores de la producción.

Todo ente que es centro de imputación de derechos y deberes jurídicos se considera como persona jurídica individual (física) o colectiva (moral), con capacidad jurídica para desarrollar determinados actos jurídicos, es decir, aptitud jurídica de ser sujeto de derechos y obligaciones que difiere de la legitimación (situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica, ya sea como actor, demandado, tercero o representante). En el derecho procesal laboral, los trabajadores mayores de 16 años tienen capacidad procesal para comparecer a juicio; en tanto en el derecho civil la capacidad procesal se adquiere a los 18 años.

Son varios los estudiosos del derecho laboral que niegan la personalidad jurídica de la coalición, ya que por no estar clasificada en el Código Civil (art.25 CCDF) no se le puede considerar persona jurídica colectiva. Pero, la clasificación que hace el Código Civil, sobre quienes deben ser consideradas personas morales, es enunciativa y no limitativa, puesto que todo ente, reconocido por el orden jurídico como centro de imputación de

facultades y deberes jurídicos, debe ser considerado como perso  
na jurídica, por ende, la coalición debe ser considerada como  
persona jurídica, más si la Ley Federal del Trabajo (LFT) le  
especifica las facultades y deberes jurídicos que tiene, tales  
como: ejercer el derecho de huelga en los objetivos que mencion  
na la fracción V y VI del artículo 450 LFT, promover el proced  
dimiento colectivo de naturaleza económica y formar las comidoo  
nes mixtas exigidas como obligatorias por la ley.

La representación reporta en todas las épocas una extraord  
dinaria utilidad, pues ha permitido a los incapaces de ejercicio  
realiza actos que las leyes les prohíben, por medio de un  
representante, y obtener los mismos efectos jurídicos como si  
ellos hubieren actuado.

En el derecho procesal laboral, la representación tiene  
diversas manifestaciones. Al tratarse de apoderado, la perso  
nlidad se acredita con poder notarial o carta poder firmada ante  
dos testigos, sin necesidad de ratificación, y si se trata de  
representante legal de laguna persona moral, se requiere el  
testimonio legal que así lo acredite. La representación de ofic  
cio es llevada a cabo por la Procuraduría de la Defensa del  
Trabajo, como la que realiza con los trabajadores menores de  
16 años, en donde la Procuraduría es la única institución en-  
cargada de representar al menor trabajador, eliminando de esta  
manera, la comparecencia del tutor dativo o de quien  
ejerza sobre él la patria potestad. Los trabajadores, síndica



tos o patrones pueden otorgar poder mediante simple comparencia.

La reforma procesal del trabajo de 1980 ha provocado diversas confusiones acerca del significado de representante legal, que ha originado controversias y consecuencias jurídicas transe dentales, confundiendo al representante legal con el apoderado, siendo el primero nombrado por la asamblea general de accionistas y que encuentra en los estatutos sus facultades y su carácter de representante legal de la sociedad, mientras el apoderado es nombrado por el administrador, consejo de administración o por el gerente, no tiene facultades estatutarias y sólo tiene representación jurídica y no material.

El representante legal es el único que puede comparecer cuando se requiera la presencia de la persona moral, esto es, en las etapas de conciliación, demanda y excepciones, y en el desahgo de la prueba confesional.

En caso de no comparecer el representante legal a la etapa de conciliación, se le tendrá por inconforme y deberá presentarse personalmente en la etapa de demanda y excepciones y si no comparece se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, y si no asiste al desahgo de la prueba confesional se le tendrá por contestada la prueba en sentido afirmativo.

El Nuevo Derecho Procesal Laboral ha dado un paso más en el camino de la diversificación de conceptos procesales en relación con el derecho privado.

Respecto del concepto y formalidad de la personalidad y representación jurídicas, y, en general, del proceso laboral; la Ley Federal del Trabajo se desarrolló, conforme a la tradición civilista, con un sentido formal que hacía que en muchas ocasiones los trabajadores vieran menoscabados sus derechos. Las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, en materia del procedimiento laboral, vienen a dar una idea común sobre la naturaleza, dimensión y sentido del Nuevo Derecho Procesal Laboral; el cual ha sustraído al procedimiento, en materia del trabajo de la tradición civilista, y ha dado dirección al procedimiento laboral, para alcanzar el objetivo de las normas de trabajo: el mantener el equilibrio entre los factores de la producción y, así, lograr la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

#### Advertencia.

Siempre que en el curso del presente trabajo se cite las letras LFT, o que se mencione Ley Federal del Trabajo, se entenderá que es la Ley Federal del Trabajo de 1970, después de la reforma procesal de 1980, y cuando se mencione las letras CCDF, se entiende que es el Código Civil para el Distrito Federal, en materia común, y para toda la República en materia federal.

C A P I T U L O I

EL DERECHO LABORAL COMO GARANTIA SOCIAL

### LA GARANTIA SOCIAL

Para determinar el concepto de garantía social en el derecho mexicano es necesario, antes que nada, recordar la evolución del término de la garantía individual.

Como recordaremos, las constituciones expedidas en la época previa y durante la Independencia de México y aún posteriormente, consagraron preceptos similares a los que actualmente se conocen como garantías individuales. Así tenemos por ejemplo: el artículo 4º de la Constitución de Cádiz de 1812, que estableció: " la nación esta obligada a conservar y proteger por leyes sabias y justas la libertad civil, la propiedad y los demás derechos legítimos de todos los individuos que la componen "(1). Mientras el artículo 24 del Decreto Constitucional para la América Mexicana, promulgada en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, dispuso: " la felicidad del pueblo y de cada uno de sus ciudadanos consiste en

(1) Constitución Política de la Monarquía Española ( Cádiz 1812 ), Cit. Pos., Las Constituciones de México, p.561

el goce de la igualdad, seguridad, propiedad y libertad. La <sup>3</sup>integra conservación de estos derechos es el objeto de la institución de los gobiernos y el único fin de las asociaciones políticas"<sup>(2)</sup>. Así mismo, el Acta Constitutiva del 31 de enero de 1824, en su artículo 30 estipuló: " La nación está obligada a proteger por leyes sabias y justas los derechos del hombre y del ciudadano "<sup>(3)</sup>, y las Bases Constitucionales de 1836 contenía diseminadas en su articulado disposiciones que podrían considerarse como garantías individuales.

Pero fue hasta la Constitución de 1857 cuando los diputados constituyentes, inspirados por la más pura teoría liberal, dieron a la Carta Constitutiva de la República la estructura formal de una constitución liberal. En ella se encuentra no sólo un capítulo específico, que el Constituyente denominó " De los derechos del hombre ", sino el reconocimiento de tales derechos como ámbito de libertad individual, lo que coincide con lo proclamado por la Convención Francesa, y aceptó la Monarquía, en la Asamblea Nacional Francesa en agosto de 1789; y con lo establecido en la Constitución de los Estados Unidos de América, promulgada en 1787, que fueron inspiración de todas las Constituciones liberales surgidas en el siglo pasado.

Pero qué significaba para los convencionistas de la Revolución Francesa, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, reflejo de sus ideas y aspiraciones. Para entender ese

- (2) Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, Cit. Pos., Las Constituciones de México, p.48  
(3) Acta Constitutiva de la Federación de 1824, Cit. Pos., Las Constituciones de México, p.72

significado, es necesario partir del preámbulo de la misma, que dice textual: " Los representantes del pueblo francés constituidos en la asamblea nacional consideran que la ignorancia y olvido en que se tienen los derechos del hombre son las solas causas de los males públicos y de la corrupción de los gobiernos, han resuelto expresar en una declaración solemne los derechos naturales inalienables y sagrados del hombre, a fin de que estas declaraciones constantemente estén presentes en todos los miembros del cuerpo social, recuerden sin cesar sus derechos y poderes, para que los actos del poder legislativo y aquellos del poder ejecutivo puedan ser en cada momento comparados, con el fin de toda constitución Política. En consecuencia, la asamblea nacional reconoce y declara, en presencia y bajo los auspicios del poder supremo, los siguientes derechos del hombre y el ciudadano ".<sup>(4)</sup>

Como puede advertirse, a partir de la transcripción anterior, el significado de esta Declaración para los convencionistas franceses, no era otra cosa que el reconocimiento de derechos anteriores a la propia ley, que de manera natural le pertenecen al hombre, por el simple hecho de existir, acorde con la tesis iusnaturalista que establece: " siendo los derechos del hombre inseparables de su naturaleza y consustanciales a su personalidad, y, por ende, superiores y preexistentes a toda organización normativa, el Estado debe respetarlos, teniendo la indudable obligación de incorporarlos al orden jurídico ".<sup>(5)</sup>

(4) Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, Cit. Pos., Las Constituciones de México, p.536

(5) BURGEO Ignacio, Las Garantías Individuales, p.189

En la gestación histórica de la Revolución Francesa, la tesis iusnaturalista fue el fundamento del movimiento social de la burguesía que luchó contra el Estado-monarca, con el fin de lograr la igualdad jurídica, con derechos propios e iguales a los estamentos del reino. Esta Declaración no es otra cosa que el reconocimiento del Estado, de los derechos naturales del hombre; imponiendo, de ésta manera, una limitación al poder del monarca frente a sus súbditos, con el fin de preservar las libertades inherentes al ser humano. Además, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano promovió un cambio radical al cambiar el derecho político constitucional de esa época; puesto que, ~~pre~~ freno al absolutismo de la monarquía, para dar paso al régimen republicano, y fortalecer el orden económico del liberalismo individualista.

La Constitución Política de la República Mexicana, promulgada el 5 de febrero de 1857, acogió las mismas ideas iusnaturalistas prevalecientes en esa época; considerando que la finalidad de toda organización política, son los derechos del hombre; los cuales se aprecian en el texto de su primer capítulo y en su exposición de motivos, que expresa: "Persuadido el Congreso de que la sociedad para ser justa, sin lo que no puede ser duradera, debe respetar los derechos concedidos al hombre, su Creador; convencido de que las más brillantes y deslumbradoras teorías políticas son torpe engaño y amarga irrisión cuando no se aseguran aquellos derechos, cuando no se goza de la libertad civil que ha definido clara y precisamente las garantías individuales, poniéndolas a cubierto de todo ataque arbitrario. El acta de derechos

concedidos que va al frente de la Constitución es un homenaje tributado en vuestro nombre por vuestros legisladores, a los derechos imprescriptibles de la humanidad. Os quedan pues, libres y expeditas todas las facultades que el ser supremo recibisteis para el desarrollo de vuestra inteligencia, para el logro de vuestro bienestar "(6) Como se puede dar cuenta, la Constitución de 1857 reconoce los derechos concedidos al hombre, por ser hombre, obligando al poder público a limitar su acción sobre el individuo, a un no hacer, y que impone al Estado una autolimitación a su poder.

En la Constitución actual, el primer capítulo ya no se denomina " De los Derechos del Hombre ", como en la Constitución de 1857, sino " De las garantías individuales "; pero no se trata de un simple cambio de denominación, sino de una modificación al principio iusnaturalista. Este capítulo no contiene un reconocimiento de derechos naturales del hombre, sino una decisión del Estado de otorgar al individuo un ámbito de libertad individual; como se puede advertir en las discusiones sostenidas por los diputados del Constituyente de 1917, y, en particular, a través de la inolvidable intervención del licenciado José Natividad Macías en la 11<sup>ª</sup> sesión ordinaria, celebrada el 13 de diciembre de 1916, al discutirse la denominación de las garantías individuales: " los constituciones no necesitan declarar cuáles son los derechos, necesitan garantizar de la manera más completa y más absoluta todas las manifestaciones de

(6) BURGOA, Ignacio, Ob. Cit., p.147



la libertad. Por eso deben otorgarse las garantías individuales .... "(7)

La Constitución de 1857, conceptualiza a la garantía individual como un reconocimiento de derechos inherentes a la naturaleza del hombre y anteriores a la propia constitución, que no pueden ser restringidos por nada, en tanto que la Constitución de 1917, niega que las garantías individuales sean una atribución propia de la naturaleza humana, sino un derecho creado por la ley, es decir, es un acto positivo del Estado para garantizar un ámbito de libertad individual, que puede ser modificado e incluso suspendido por la propia ley que los crea; como lo preceptúa el artículo 1º constitucional: " En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías individuales que otorga esta constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece ".(8)

Este cambio de concepto de garantía individual fue lo que originó que al comentarse el artículo 5º del proyecto de la Constitución de 1917, relativo a la garantía de la libertad de trabajo, la discusión derivara a la necesidad de establecer lo que desde entonces se conoció como garantía social o de clase.

En la 11ª sesión ordinaria, del 13 de diciembre de 1916, Don José Natividad Macías, muy ajeno al cuestionamiento de los derechos de los trabajadores, hacía una diferencia entre lo que

(7) Diario de Debates del Congreso Constituyente de Querétaro 1916-1917, p.428

(8) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, p.7

debería considerarse garantía individual, social y constitucional, decía al respecto: " ... porque habiendo tres elementos, el individuo, la nación y el gobierno, hay garantías individuales que ven al individuo; hay garantías sociales que ven a la nación y hay garantías constitucionales o políticas que se van ya a la estructura, ya a la combinación del gobierno mismo..."(9)

Estaba muy lejos de imaginarse que en la quincuagésima octava sesión, celebrada el 23 de enero de 1917, quienes le escuchaban aprobarían como novedad la inclusión de las garantías sociales del trabajo.

En la misma sesión del 13 de diciembre de 1916, Don José Natividad Macías aclara una diferencia muy importante diciendo que " ... Ni las garantías sociales ni las constitucionales es tan protegidas por el amparo más que las garantías individuales ..."(10) Esta tesis es sustentada por nuestra actual Ley de Amparo, que establece en su artículo 12: " El juicio de amparo tiene por objeto resolver toda controversia que se suscite: ... por leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales", y en su artículo 116 señala que entre uno de los requisitos de la demanda es en que deben expresarse " los preceptos constitucionales que contengan las garantías individuales que el quejoso estime violadas "(11)

Cuando se impugne de inconstitucional una norma de trabajo es necesario que se funde en los artículos 14 y 16 constitucio-

(9) Diario de Debates del Congreso Constituyente de Querétaro 1916-1917, p.428

(10) Ob. Cit., p.429

(11) TRUEBA, Urbina Alberto, Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 constitucionales, p.49

nales, porque si únicamente se menciona el artículo 123 constitucional o alguna de sus fracciones, no se cumple con lo señalado en la fracción V del artículo 116 de la Ley de Amparo, por ser este un derecho de clase, el cual no es materia de controversia por esta vía legal.

La garantía social es un derecho de clase, es un derecho de la comunidad, la misma no es atacable a través del juicio de amparo, porque el Estado es el representante de la comunidad y no es una entidad distinta de la nación, sino un instrumento de acción, y está protegida por su propia estructura y por el funcionamiento de sus poderes.

La garantía social, no otorga al individuo un derecho que obligue al Estado a realizar actos positivos para el disfrute de su ejercicio, sino que obliga a los órganos del poder a realizar actos positivos a través de su legislación en favor de la comunidad.

### EL DERECHO DEL TRABAJO COMO GARANTIA SOCIAL

Fue en la declaración francesa de 1789, precisamente, donde el individualismo encontrara su máximo significado, como expresión político-filosófica de las ideas jusnaturalistas que alumbraron al mundo entero durante las dos pasadas centurias. Se reconoce en ella la immanencia de los derechos públicos al hombre, tales como, la igualdad, libertad, propiedad y seguridad, señalándose expresamente que las instituciones de los gobiernos no responden a otra cosa que a garantizar al hombre el goce de esos derechos naturales e imprescriptibles, y sin más límites que aquellos que aseguran a los demás miembros de la sociedad el goce de los mismos derechos.

El papel del Estado se reducía, de esta manera, al simple reconocimiento y declaración de los derechos públicos individuales y a la filosofía del liberalismo individualista. En materia política hemos de añadir la que produjo el liberalismo en la economía, es en esta actividad, en donde se acentuaba el papel abstencionista del Estado, vigilando que la actividad económica se desarrollara sin trabas de ninguna especie; bajo la idea de dejar hacer, dejar pasar ( *Laissez Faire; Laissez Passer* ); estableciendo que los intereses particulares se mostraron coincidentes con el interés colectivo que por tanto, no era otra cosa que la suma de los mismos, y estos se satisfacen libremente de acuerdo con la idea del orden económico natural.

Poco tardaron los pueblos de darse cuenta de la injusta

situación que el Estado gendarme había creado; al dejar abandonado el desarrollo de los pueblos al libre juego de las fuerzas sociales dominantes, generando una serie de injusticias que hubieran de traducirse en la imposición del fuerte sobre el débil, y en el hecho de que los derechos naturales proclamados se redujeran a eso exclusivamente, quedando el mando jurídico al servicio de la clase dominante.

La historia del derecho del trabajo en México, es un punto de partida necesario, porque explica el malestar y la inquietud social y las causas que llevaron al Constituyente de 1917, al concebir al derecho del trabajo como una garantía social; par-ténase de la doctrina del liberalismo individualista.

Como recordaremos, las Leyes de Indias, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de la Nueva España y a impedir la explotación despiadada de los conquistadores. Pero no existe en estas leyes la igualdad de derechos entre el indio y el amo; no establecían concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada. (12)

El sistema de gremios de la colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo ya que en el viejo continente, las corporaciones disfrutaban de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía, para regular las relaciones de trabajo valía por la voluntad de ellas. En la

(12) CUEVA, Mario De la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p.38

Nueva España, por el contrario estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios que resultaron un acto de poder de un gobierno no absolutista para controlar mejor la actividad del hombre.

Los gremios de la Nueva España acabaron lentamente dentro del régimen colonial. La ley del 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres vecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaron convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio. El Decreto Constitucional de Apatzingán, expedido por el congreso de Anáhuac, a sugerencia de don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentimiento liberal y humano, declaró en su artículo 38; que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibida a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.<sup>(13)</sup>

Pero a pesar del pensamiento social de Morelos, se continuó aplicándose el viejo derecho español: las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

La Constitución de 1857, acorde con el pensamiento de su tiempo, con sentido individualista y liberal, estableció en sus artículos 4, 5, y 9 relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, y a la libertad de asociación. La vigencia de esta Constitución confirmó entre nosotros una era

(13) Ob. Cit., p.39-40

de tolerancia. Y nuestros juristas con un sentido liberal tradicional, elaboraron en 1870 el Código Civil para el Distrito Federal y Territorios de Baja California, que según ellos procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no se equipara a un contrato de arrendamiento, porque el hombre no es una cosa, pero este razonamiento no mejoró las condiciones de los trabajadores; mientras que el Código Civil de 1884 reproducía los mismos principios legales.

Los mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos, pero el gobierno de Sonora Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos de América. Con el mismo sentido de represión, el gobierno de Porfirio Díaz sofocó la huelga de la industria textil en Río Blanco, Veracruz, en el año de 1907.

El 1 de julio de 1906, el Partido Liberal Mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestro derecho del trabajo. El Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo, tales como: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo a menores de 14 años, pago de salarios en efectivo, pro-

hibición de las tiendas de raya, etc.<sup>(14)</sup>

El 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgo de trabajo debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario a la víctima hasta por 3 meses.<sup>(15)</sup>

Después de la Ley Villada, Bernardo Reyes expidió la Ley sobre accidentes de trabajo en el Estado de Nuevo León, considerada por algunos como la ley más completa, habiendo sido adoptada por casi todos los Estados de la República, la que estuvo vigente hasta 1931, fecha en que fue derogada por la Ley Federal del Trabajo de 1931. La Ley de Bernardo Reyes se inspiró en la legislación francesa y le aventaja en algunos puntos. Estableció dicha ley, la diferencia entre accidentes y enfermedades de trabajo, diciendo que los primeros son violentos, súbitos, de realización momentánea; en cambio, las enfermedades son permanentes, requieren un lapso más o menos prolongado para su gestación y desarrollo; y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total; pero estas disposiciones se aplicaban sólo al trabajo industrial.<sup>(16)</sup>

Fuera de estos dos intentos, la Ley Villada y la de Bernardo Reyes, nada se hace durante el régimen porfirista y las normas del derecho civil se mantienen aplicando a la relación de trabajo.

(14) Ob. Cit., p.42

(15) Ibidem, p.43

(16) BURGOA, Ignacio, Ob. Cit., p.694



El 19 de octubre de 1913, Agustín Millán lanza un decreto estableciendo el descanso dominical, siendo ésta la primera medida que adopta la Revolución Constitucionalista. Mientras Cándido Aguilar promulga en Veracruz, la primera Ley del Trabajo, en el año de 1914, estableciendo en ella, entre otras disposiciones, la jornada máxima de 10 horas y salario de un peso, declara extinguidas todas las deudas que tuvieron los trabajadores con los patrones; contiene un capítulo sobre previsión social, en el que se obliga a los patrones a indemnizar a sus obreros por los accidentes de trabajo; se obliga a los empresarios a sostener escuelas en beneficio de los trabajadores. (17)

En el año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas: agraria, hacienda, catastro, municipio libre y del trabajo, como un intento de socialización de la vida. La Ley del Trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 constitucional. Esta Ley se crea sobre la base de los tribunales de trabajo, que tuvieron características y que recibieran la denominación del poder social, estos tribunales fueron los antecedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (18)

Es importante mencionar el proyecto de ley del contrato de trabajo, elaborado en el mes de abril de 1915 por una comisión presidida por el secretario de Gobernación, Rafael Zabarán ~~Campeny~~

(17) CUEVA, Mario De la, Ob. Cit., p.45

(18) Ibidem, p.46

en el que se reguló los contratos individual y colectivo del trabajo. Es también interesante la legislación del Estado de Coahuila de 1916, obra del gobernador Gustavo Espinoza Mireles; el Decreto del mes de septiembre de 1916, creó dentro de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo, y al siguiente mes publicó una ley inspirada en el proyecto de Labaran y en la de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo, su intención principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran las normas sobre la participación obrera en las utilidades de la empresa. (19)

En la Asamblea Constituyente de 1916-17 se discutió el proyecto del artículo 59 constitucional que consignaba diversas garantías de seguridad jurídica para el trabajo y su retribución, pero la concepción de este artículo no tendía a establecer verdaderas garantías sociales en materia laboral.

En los debates que se desarrollaron al discutirse el citado artículo, se alzaron las voces de los diputados francamente obreristas que abogaron porque en su texto se insertaran verdaderas garantías sociales en favor de la clase trabajadora, entre ellas, las de Cándido Aguilar, Heriberto Jara, Rafael Martínez.

En la ruta de los debates hacia el artículo 123 constitucional no podría faltar los pensamientos de varios de los constituyentes, entre estos, el de Alfonso Cravioto, que consideró que " el artículo 123 sería el más glorioso de todos nuestros trabajos aquí, pues así como Francia, después de la revolución ha

(19) Ibidem.

tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consagrar en una constitución los sagrados derechos de los obreros ". (20)

Por decisión de don Venustiano Carranza, se nombró una comisión presidida por don José Natividad Macías, a fin de elaborar un proyecto de legislación obrera que viniera a proteger al trabajador, y que el propio Macías lee y comenta, finalmente, haciendo realidad la propuesta de Froylán C. Manjarrez cuando, entre otras cosas, decía: " yo no estaría conforme con que el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasara así solamente pidiendo ocho horas de trabajo, no, creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto, y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle toda atención, y si se quiere, no un artículo, no una sección, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna ". Don Pastor Rouaix, don José Natividad Macías, Rafael de los Ríos, el Licenciado José Inocente crearon el núcleo fundador de la comisión que diera principio a tan ardua y bella labor; fue tan agobiante esta tarea, que se sumaron a ella una quincena más de diputados entre ellos Gongora, Antonio Gutiérrez, Bravo, Izquierdo, De los Santos, Victoria, Del Castillo y ocho más. (21)

(20) Diario de Debates del Congreso Constituyente de Querétaro 1916-17, p.1025

(21) SAYEG, Helú Jorge, México: Democracia Social, p.61-63

Prácticamente unánime sería la aceptación que, de la asam  
blea, mereciera el citado proyecto. Apenas y con algunas adicio  
nes más, entre las que cabe mencionar las que se refieren a la  
participación de los trabajadores en las utilidades de las  
empresas, así como la prohibición de las labores insalubres y  
peligrosas a mujeres y menores, fue aprobado por unanimidad  
de 163 votos; en la sesión del 23 de enero de 1917, abarcando  
un título de nuestra vigente Carta Magna, el artículo  
123 constitucional, bajo el nombre " Del Trabajo y la  
Previsión Social ".

Es de esta manera, como la Constitución Política de los  
Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917,  
otorga el carácter de garantía social al derecho del trabajo,  
siendo la primera en el mundo en consagrar los derechos socia  
les o de clase.

Las 31 fracciones del artículo 123 constitucional, no son  
limitativas en cuanto a su regulación de la materia, sino pro-  
hibitivas; como límites no trascendibles en la regulación, por  
ello ese artículo con todas y sus fracciones no pueden ni deben  
considerarse como creadoras de derechos, ya que los derechos  
los crean las leyes, sino como prohibitivas que aseguren los  
límites mínimos de protección al trabajo.

Prácticamente unánime sería la aceptación que, de la asam  
blea, mereciera el citado proyecto. Apenas y con algunas adicio  
nes más, entre las que cabe mencionar las que se refieren a la  
participación de los trabajadores en las utilidades de las  
empresas, así como la prohibición de las labores insalubres y  
peligrosas a mujeres y menores, fue aprobado por unanimidad  
de 163 votos; en la sesión del 23 de enero de 1917, abarcando  
un título de nuestra vigente Carta Magna, el artículo  
123 constitucional, bajo el nombre " Del Trabajo y la  
Previsión Social ".

Es de esta manera, como la Constitución Política de los  
Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917,  
otorga el carácter de garantía social al derecho del trabajo,  
siendo la primera en el mundo en consagrar los derechos socia  
les o de clase.

Las 31 fracciones del artículo 123 constitucional, no son  
limitativas en cuanto a su regulación de la materia, sino pro  
hibitivas; como límites no trascendibles en la regulación, por  
ello ese artículo con todas y sus fracciones no pueden ni deben  
considerarse como creadoras de derechos, ya que los derechos  
los crean las leyes, sino como prohibitivas que aseguren los  
límites mínimos de protección al trabajo.

### LA RELACION DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL

En la evolución histórica del derecho laboral, la relación de trabajo se regía, en un principio, por la teoría general de los contratos, en donde la voluntad de las partes es la que crea los derechos y obligaciones en función de sus propios intereses, en base al principio de la autonomía de la voluntad y de la libertad de obligarse, emanados de la Revolución Francesa.

La concepción contractualista del derecho civil sobre la relación de trabajo, ha tenido gran repercusión en las naciones europeas, no así en los países latinoamericanos cuya economía se fundaba en la tenencia de la tierra y en la explotación de las minas, aún con la gran influencia liberal.

Al analizar las discusiones del artículo 59 y 123 del Constituyente de Querétaro, nos damos cuenta que la visión es totalmente diversa al pensamiento europeo, lo que le preocupaba al Constituyente era el de asegurar los derechos de los trabajadores, quienes merecen el respeto y dignidad en el desempeño de su trabajo, el cual debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia; para evitar la degeneración de su descendencia.

En el Constituyente de 1917, nunca estuvo la idea de la socialización de los medios de la producción, ni la de la desaparición del Estado, ni en la dictadura del proletariado, ni en la lucha de clases, ni mucho menos en la propiedad colectiva sobre los medios de la producción, siendo ajeno a toda corriente marxista.

La relación de trabajo en México surge a la vida jurídica, como un acto jurídico, así lo comprende el Código Civil para el Distrito Federal y Territorios de Baja California de 1884, al regularlo como un contrato de obra en su título XIII, en los capítulos I, II y III que se referían al servicio doméstico, al servicio por jornal, y al contrato de obra a destajo o precio alzado respectivamente, regulados a partir del artículo 2434 al 2509.

Después de la revolución y aún antes de la promulgación de la Constitución de 1917, se fue cambiando el concepto de la relación de trabajo, de un contrato o acto jurídico, a un hecho jurídico.

Es en la Ley Federal del Trabajo de 1931, donde aparece claramente la relación de trabajo como hecho jurídico, como se demuestra en la redacción de sus artículos 17 y 18 que al respecto establecen: el contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida (art. 17); se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta ley y por las normas que le son supletorias, y posteriormente, confirmado con mayor claridad por la actual Ley Federal del Trabajo de 1970, en sus artículos 20 y 21 que preceptúan: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto

que le dé origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel 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 celebrado producen los mismos efectos. (art. 20); se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe (art. 21). Aunque la ideología jurídica que emplearon, al igual que la propia constitución es la de un contrato de trabajo; lo cual no viene a cambiar el nuevo concepto de la relación de trabajo como un hecho jurídico; porque las leyes expresan regulaciones de conducta y no dan definiciones doctrinales, de si es un acto o hecho jurídico la relación de trabajo, sino que a través del análisis jurídico de su regulación, es como se llega a la conclusión de que la relación de trabajo es un hecho jurídico.

Conforme a la idea contractualista de la relación de trabajo, se establece que a través de la manifestación de la voluntad de las partes es como surge la relación de trabajo, en donde el trabajador se obliga a prestar un servicio y el patrón a pagar un salario, en base al principio de la autonomía de la voluntad, y es el acuerdo de voluntades quién crea una norma jurídica obligatoria para las partes que puede ser coercitivamente aplicada por el Estado; por lo que son las partes quienes crean los derechos y las obligaciones en la relación



laboral, y es el Estado quien regula su cumplimiento, teniendo el poder para obligar a las partes a cumplir con lo pactado aún en contra de su voluntad y de esa forma, dar seguridad a las relaciones jurídicas entre patrón y trabajador.

Cuando en los elementos de existencia y requisitos de validez del acto jurídico, a saber: consentimiento, el objeto (dar, hacer o no hacer), el objeto (cosa), motivo o fin licitos (causa), capacidad de las partes, ausencia de vicio del consentimiento, formalidad (arts. 1794 y 1795 CCDF); impropia la nulidad absoluta, relativa o la inexistencia del acto jurídico; en cambio en la relación de trabajo no se dá la presencia de tales elementos, por lo que no se le puede considerar como un acto jurídico.

La legislación laboral nunca ha definido a la relación de trabajo como un acto o hecho jurídico, pero del análisis de su regulación, aparece que las consecuencias de derecho y la vigencia de derechos y obligaciones entre trabajador y patrón, no las constituyen las partes, sino que las crea la propia ley, es decir, basta la prestación de un servicio personal y subordinado para que surjan las consecuencias de derecho. Lo mismo ocurre con la mayoría de edad, la filiación, el nacimiento, la muerte, que basta que surja el hecho para que la ley genere derechos y obligaciones no pretendidas por las partes, sino por el legislador.

La relación de trabajo es un hecho jurídico, es decir, una situación surgida en el momento de las relaciones que,

independientemente de la voluntad de las partes, modifican la esfera jurídica de cada una de las personas involucradas en la misma.

El patrón que tiene celebrado un contrato colectivo esta vinculado a través de él con cada uno de sus trabajadores, aun cuando no lo conozca, ni haya establecido una relación personal. La vigencia del contrato colectivo de trabajo va más allá de la vida jurídica del sindicato y del patrón, como es el caso del patrón sustituto, en donde existe una relación de trabajo con sus trabajadores aunque este no haya celebrado el contrato colectivo. En consecuencia, es el hecho de la prestación personal y subordinado del trabajo, lo que vincula a las partes independientemente de su voluntad.

Es la ley, lo que establece los derechos y obligaciones que derivan del hecho de la prestación de un servicio personal y subordinado; y a diferencia del derecho privado no es la voluntad de las partes, sino la propia ley quien determina las consecuencias de derecho.

Es por ello, que al hacer valer ante el tribunal ese derecho proveniente de la ley, el juzgador no trata de investigar a qué quisieron obligarse las partes, como acontece en el ámbito del derecho privado; sino de definir claramente los hechos suscitados, para establecer qué derecho o qué obligaciones quedan a cargo de las partes involucradas en la relación, con el objeto de hacer valer de manera coercitiva su determinación.

## C A P I T U L O   I I

### CONCEPTO GENERAL DEL PROCESO

## PROCESO

La palabra proceso viene del Derecho Canónico y se deriva del procedo, término equivalente a avanzar. En su acepción más general, la palabra proceso significa: un conjunto de fenómenos, de actos o acontecimientos, que suceden en el tiempo y que mantienen entre si determinadas relaciones de vinculación. (22) El proceso es un concepto que se emplea lo mismo en las ciencias naturales como en el derecho, pero el que nos interesa a nosotros es el proceso jurídico.

El proceso jurídico se entiende como una serie de actos jurídicos que se suceden regularmente en el tiempo y se encuentran concatenados entre si por el fin u objeto que se quiere realizar. (23)

(22) PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, p.640

(23) Ibidem.

Entre los procesos jurídicos tiene gran importancia el jurisdiccional, al extremo de que se le considerará como el proceso por autonomía y es el que ha producido la voluminosa bibliografía de la ciencia del derecho procesal.

Las principales doctrinas que se han formulado sobre la naturaleza jurídica del proceso, son entre otras, la de la relación jurídica que sostuvieron Oscar Von Bulow en 1866 y posteriormente Ebeler, habiendo sido difundida por Chiovenda; según esta teoría el proceso es una relación jurídica de derecho público que se establece entre las partes y el órgano jurisdiccional, y que tiene como características principales: es de tracto sucesivo, porque se desarrolla a través del tiempo; es autónomo, porque se rige por su propia ley, y existe independientemente de la relación sustantiva materia del proceso; es tridimensional, porque figuran en ella el órgano jurisdiccional y las partes; es heterogéneo, en el sentido de que los derechos y obligaciones no son de la misma naturaleza; es colatorante, porque a pesar de que las partes luchan entre sí, sus actividades junto con las del órgano jurisdiccional, deben sujetarse a las reglas procesales (Calamandrei); es de tracto sucesivo, porque forzosamente está formada por una serie de actos, su contenido consiste en los derechos, obligaciones y cargas que nacen durante el proceso. (24)

(24) BECERRA, Bautista José, El Proceso Civil en México, p.3

Entre otras teorías tenemos a la de Carnelutti, según la cual el proceso no es sólo una relación jurídica sino un conjunto de relaciones que van naciendo y extinguiéndose a medida que aquél se desarrolla. (25)

La idea de Guasp, que considera al proceso como una institución para que en ella las partes formulen sus pretensiones y éstas sean calificadas y resueltas por el órgano jurisdiccional. En tanto Menéndez Vidal, define al proceso como la coordinada sucesión de actos jurídicos derivados del ejercicio de una acción procesal, y que tiene por objeto obtener una decisión jurisdiccional. (26)

Chiovenda, nos dice que el proceso es una actividad de los órganos públicos encaminados al ejercicio de una función estatal, y define al proceso civil como un conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la ley. (27)

Se debe entender que el fin remoto del proceso, consiste, en evitar que los particulares se hagan justicia por sí mismos y a causa de ello se perturbe la paz social. A él se refiere el artículo 17 de nuestra Constitución Política que establece: " Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho ", para tal efecto " toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que están expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus

(25) PALLARES, Eduardo, Ob. Cit., p.641

(26) Ob. Cit., p.642-643

(27) Ibidem.

resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales "(28). Teniendo el Estado el deber ineludible que uno de los medios que sirve para alcanzar este fin, es el de la jurisdicción y el proceso correlativo.

La norma jurídica como reguladora de conducta, tiende a establecer la seguridad jurídica en las relaciones entre particulares o entre éstos y el Estado, más para hacer que la propia norma se cumpla cuando voluntariamente no es acatada, la misma también establece reglas para que sea un tercero, como órgano del poder, el que defina y obligue coercitivamente a las partes a su cumplimiento.

El proceso, es un medio pacífico para evitar conflictos sociales que de no encontrar cause para su resolución, tendrían que recurrir a la compensación, reparación por el puro ejercicio de la fuerza (ley del talión: ojo por ojo, diente por diente).

El proceso existe en la vida jurídica, como medio de preservar la paz social, porque de no existir, los interesados intentarían obtener la satisfacción de su derechos a través de la fuerza, y está acabaría por imponerse.

(28) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, p.15

PROCEDIMIENTO

Al respecto Carnelutti, nos dice que se debe entender por procedimiento y que por proceso; se debe entender por proceso al conjunto de todos los actos que se realizan para la solución de un litigio. (29)

El proceso nos sirve para denotar un máximo; el procedimiento para denotar un mínimo. Al formar el proceso contribuye a la idea de un conjunto, al formar el procedimiento surge la idea de combinación.

Para una mayor distinción diremos que el proceso es la suma de los actos que se realizan para la composición de un litigio, y por procedimiento, el orden y la sucesión de su realización.

El procedimiento indica una serie o cadena de actos coordinados para el logro de una finalidad.

El proceso es un todo, que esta formado por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda; y termina cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite, en tanto el procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de sustanciarlo, que puede ser ordinaria, sumarísima, breve o dilatada, escrita o verbal, con una o varias instancias, con períodos de prueba o sin él, y así sucesivamente. (30)

(29) PALLARES, Eduardo, Cb. Cit., p.639

(30) Ibidem.



## LA TEORIA CIVILISTA

La concepción del derecho como bien patrimonial oponible a la contraparte, nace dentro del ámbito del derecho civil, como un resultante a lo creado por la voluntad de las partes, a ese reconocimiento de la autonomía de la voluntad como creadora de derechos y obligaciones.

Lo que lleva a pensar en que la misma estructura del procedimiento para obtener coactivamente el cumplimiento de una obligación y que dió origen a las teorías procesales, se aplica en otras ramas del derecho con la misma proyección que ha tenido en el derecho civil.

Por ello es necesario, saber la estructura del procedimiento civil, porque es en el ámbito del derecho civil en donde la teoría general del proceso a creado la estructura de todo derecho procesal, creando de esta manera una rama específica del derecho, gracias a las grandes aportaciones de autores como Carnelutti, Chiovenda, Guasp, y muchos más que han dado forma a la teoría general del proceso. También es necesario conocer los principios generales que rigen al proceso civil, con el fin de compararlos con el sentido y dimensión de la norma laboral, y una vez analizada está norma, sabremos las normas que rigen el derecho procesal laboral.

### EL PROCESO COMO INSTRUMENTO DE APLICACION DE LA LEY

En la aplicación del derecho por un órgano, existen dos especies de normas generales, las primeras son las normas formales o adjetivas que determinan la creación de dicho órgano y el procedimiento que el mismo debe seguir, y las segundas, las normas materiales o sustantivas que señalan el contenido del acto judicial o administrativo de dicho órgano. Por lo que existen dos especies de derechos comúnmente distinguidos: el derecho material o sustantivo y el derecho formal o adjetivo, es por ellos que al lado del derecho penal sustantivo hay un derecho penal adjetivo, pudiendo afirmar lo propio del derecho civil, fiscal, laboral, etc. (31)

El derecho sustantivo no puede ser aplicado a un caso concreto si no existe el adjetivo regulador del procedimiento, las dos categorías de normas son en realidad inseparables. (32)

El derecho adjetivo tiene que ser consecuente con la naturaleza de la norma sustantiva, porque, como ya se ha dicho, que en tanto en el ámbito del derecho civil, la ley resulta supletoria del acuerdo de voluntades, por ser éste el que establece los derechos y obligaciones; en la órbita del derecho laboral es la ley y no el acuerdo de voluntades la que señala las consecuencias de derecho,

(31) KELSEN, Hans, Teoría General del Derecho y el Estado, p. 152

(32) Ibidem.

la voluntad de las partes sólo induce a la concretización de tales consecuencias. Por lo que es necesario que el procedimiento para la aplicación de la ley, derive necesariamente de la naturaleza de la norma que establece ese derecho.

En el ámbito del derecho civil y particularmente en materia de contratos y obligaciones, el principio imperante es la vigencia de la autonomía de la voluntad como creadora de la ley específica, es decir la norma reguladora de las partes vinculadas por un contrato, es la base de donde deriva la estructura del procedimiento mediante el cual se lleva a cabo la excitación de la actividad del Estado, como protectora de la seguridad jurídica.

Es necesario analizar el sentido y naturaleza jurídica de la relación laboral, a fin de establecer los fundamentos de los principios que deben regir el instrumento jurídico que haga posible la actividad del Estado, tendiente a constreñir a las partes involucradas en dicha relación al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la misma y establecida por la norma laboral.

### EL PROCESO LABORAL

Las normas del trabajo son expedidas para regular el equilibrio entre los factores de la producción, y así poder lograr la justicia social en las relaciones entre patrón y trabajador, como lo preceptúa el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, derivado del espíritu del constituyente de 1917.

El Estado es el representante de la comunidad y el interesado en el cumplimiento de las normas de trabajo, y en consecuencia no son las partes sino el Estado el que debe regir el proceso mediante el cual se haga patente el incumplimiento para tomar las medidas conducentes al restablecimiento de dicho equilibrio.

El interés del Estado, es el de preservar dicho equilibrio, el cual se regula a través de las disposiciones de carácter sustantivo, cuyo incumplimiento por parte de las personas involucradas en la relación, ofendería no sólo a las partes involucradas, sino también a la comunidad. (33)

El equilibrio entre los factores de la producción (capital-trabajo), sólo se podrá lograr si se consideran las características de cada uno de los factores; así, el factor capital es el que tiene mayores elementos para demostrar las situaciones que se derivan de la relación de trabajo, es quien debe proporcionar al Estado esos elementos para poder llegar a la verdad de los hechos.

(33) CERVANTES, Campos Pedro, Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral, p.36

En consecuencia el proceso laboral se aparta de la estructura tradicional del proceso civil, porque en éste proceso, no se ventila el acuerdo obligatorio creado por las partes, sino aquella relación establecida por la propia comunidad, a través de su órgano legislador. Por lo que el Derecho Laboral debe partir de la capacidad de cada uno de los factores, para comprobar los hechos controvertidos.

En el Derecho procesal Laboral, los principios rectores del proceso civil: impulso procesal a cargo de las partes, y la igualdad jurídica de las partes, se hacen a un lado, para dar paso a los principios rectores del derecho del trabajo, que son concordantes con la naturaleza jurídica del derecho laboral; cuyo comportamiento debe ser regulador de los factores de la producción.

En el Derecho Procesal Laboral la igualdad de las partes no es formal, debido a la desigualdad económica de las partes que genera que no sean las que impulsan el procedimiento; apartándose de esta manera de la tradición civilista. Porque el interés del Estado no es sólo la seguridad jurídica en las relaciones entre los particulares, sino también, el mantener el equilibrio entre los factores de la producción.

Se ha dicho que el derecho mexicano es tutelador de los derechos del trabajador, pero este prin

principio esta viciado por la influencia civilista; no es que la ley sea imparcial y que protega a determinada clase social en detrimento o ventaja de su contraparte, sino que la ley laboral trata a través de éste principio, el preservar el equilibrio entre los factores de la producción, siendo vital para la subsistencia y desarrollo del Estado Mexicano.

C A P I T U L O   I I I

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

### PRINCIPIOS GENERALES

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, resume el viejo texto del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, con especificación de nuevas fuentes del derecho del trabajo en lo sustantivo y procesal, que al respecto establece: " A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados (internacionales) a los que se refiere el artículo 6º, se tomaren en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales, de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. Esta disposición se complementa con el artículo 18 de la presente ley, que establece que: " en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración las finalidades señaladas en el artículo 2º y 3º de esta ley ", en el sentido de que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio



y la justicia social, en las relaciones entre trabajadores y patronos, armonizando de esta manera los derechos del capital con los del trabajo, y de que el trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Agregando el citado artículo 18, que en caso de duda en la interpretación de las normas de trabajo, prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador.

Al momento de mantener el equilibrio entre los factores de la producción se tiende a alcanzar de esta manera la justicia social, en la cual los trabajadores obtengan beneficios en la medida que el desarrollo de la empresa lo permita y que alcancen su dignidad de personas humanas en la prestación de su trabajo y el mejoramiento de sus condiciones económicas. Tales disposiciones son acorde con el espíritu del Constituyente de 1917.

Al comparar el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, encontramos una diferencia fundamental, mientras en el artículo de la Ley de 1931 se preceptuaba que en " los casos no previstos en la presente ley, o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso y, en su defecto, por los principios que se deriven de esta ley, por los del

derecho común en cuanto no lo contraríen y por la equidad", una vez que esta ley aceptaba como interpretación los principios del derecho común, originó que para integrar el criterio de aplicación del proceso los tribunales del trabajo concurrieran a la aplicación de normas del Código de Procedimientos Civiles. Fué hasta la Ley de 1970, quien excluyó a los principios del derecho común como supletorios de las normas de trabajo, pero a pesar de ello los tribunales de trabajo seguían aplicando las normas del procedimiento civil, lo que originaba que el procedimiento laboral no lograra los objetivos señalados por las normas de trabajo, antes mencionados, al aplicar criterios civilistas en la interpretación y aplicación del procedimiento laboral, sujetándose de esta manera a la formalidad del procedimiento bajo los principios de igualdad de las partes en el proceso, la imparcialidad del juzgador y el impulso procesal a cargo de las partes; en perjuicio del trabajador, es por ello que no lograba el objetivo de mantener el equilibrio entre los factores de la producción, y por consecuencia lejos de la justicia social que se pretendía alcanzar con las normas de trabajo.

Pero fué la reforma a la Ley Federal del Trabajo, en su parte procesal de 1980, que entró en vigor a partir del 12 de mayo del mismo año, que cambió la tendencia de la aplicación de normas de derecho civil, estableciendo en su capí-

tulo I, del Título Catorce, denominado " Principios Generales ", estableciendo como principios fundamentales del Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, los siguientes:

1. PUBLICO: Se refiere, que los procedimientos laborales pueden ser presenciados por cualquier persona, es decir, se ventilan públicamente, salvo el caso previsto en el artículo 720 LFT, que señala que la Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que las audiencias se celebren a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de sus negocios, la moral o las buenas costumbres.

2. GRATUITO: Se refiere, a que no existen costas judiciales ni pago de ninguna especie en el proceso laboral, derivándose este principio del artículo 17 constitucional que al respecto establece: que la impartición de la justicia será gratuita y por consecuencia quedan prohibidas las costas -judiciales.

3. INMEDIATO: Se refiere, a que los miembros de las Juntas deben estar en íntimo contacto con las partes para percatarse de la verdad real.

4. PREDOMINANTEMENTE ORAL: Este principio esta en íntima relación con el anterior y significa que los diversos actos del procedimiento laboral son fundamentalmente orales. Se acentúan los principios de oralidad e inmediatez que generalmente se encuentran estrictamente vinculados. Su origen en realidad es muy antiguo y solamente la compleja evolución de los procedimientos civiles y mercantiles en los últimos siglos, hizo prevalecer marcadamente la táctica estricta y el relativo dis

tanciamiento entre los juzgadores y las partes."Desde luego que ningún sistema es puramente oral o escrito, pero en cualquier caso es un hecho nacional e internacionalmente admitido, que el proceso laboral debe predominar la oralidad y la inmediatez, ya que tales principios significan el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas. Sin embargo, del sistema mixto se conserva todo aquello conveniente para dar firmeza a la secuela del procedimiento y para que en caso de impugnación de las resoluciones por vía de amparo, los tribunales competentes dispongan de expedientes bien integrados, lo cual les permita conocer claramente el desarrollo del proceso. "(34)

5. INSTANCIA DE PARTE: La cual se exige para que se ponga en movimiento la administración de la justicia laboral. Debe existir solicitud de parte interesada.

En el Nuevo Derecho Procesal Laboral la igualdad de las partes no es formal, si no que se parte de la desigualdad económica que existe entre ambos factores y de que las partes involucradas en un litigio no sean las que impulsen el procedimiento tendiente a llegar a la decisión que establezca el equilibrio entre los factores de la producción. Es por ello que en el capítulo I de la nueva legislación procesal del trabajo, se establezcan como principios generales los de publicidad, gratuidad

(34) Exposición de Motivos de la Iniciativa de Ley, a la Reforma Procesal, de la Ley Federal del Trabajo de 1980, citada por: TRUEBA, Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p.426

dad, inmediatez, oralidad y compulsión, y que enuncie como principios rectores del Nuevo Derecho Procesal Laboral : la suplencia de los defectos de la demanda del trabajador, el relevo de la carga de la prueba en favor del trabajador, la continuación de oficio del procedimiento, la economía y la celeridad procesal, y la inmediatez en la relación procesal a las cuáles se sujeta el Nuevo Derecho Procesal del Trabajo a lo largo de los capítulos XIV y XV, abarcando del artículo 685 al 991 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

Se encuentra también en el capítulo correspondiente a los principios procesales: que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios (art.687 LFT), tal disposición se encuentra en armonía con la sencillez que debe caracterizar al proceso del trabajo. Sin embargo el desterrar cierta formalidad y rigidez en el procedimiento, no implica que éste se desarrolle en forma anárquica y superficial. Los tribunales son órganos integrados por concedores del derecho del trabajo, y las partes en cualquier caso deben ajustarse a las normas que rigen el curso de los juicios laborales, desde la demanda hasta el laudo que resuelva el conflicto, por lo que tendrá que llenar un mínimo de requisitos legales que darán unidad y congruencia a todo el procedimiento.

Es a partir de la reforma a la parte procesal de la

Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1980, cuando se viene a dar un nuevo sentido a la aplicación e integración de las normas de trabajo, apartándose de la tradición civilista que había prevalecido en el ámbito del proceso del trabajo, que con su sentido formal hacía que en muchas ocasiones los trabajadores vieran menoscabados sus derechos.

Es en virtud de la desigualdad entre los factores de la producción, que deja de tener efecto el presupuesto de igualdad de las partes en el proceso característico del derecho procesal civil. Naturalmente es lógico que en el derecho del trabajo se establezcan desigualdades jurídico procesales en favor de los trabajadores, bajo el principio de "desigualdad compensada con desigualdad"<sup>(35)</sup> o bien desigualdad económica compensada con desigualdad procesal, porque de nada serviría la protección jurídica del trabajador contenida en el derecho sustantivo, si de la misma manera no se establece esa desigualdad en su parte adjetiva, evitando de esta manera que los derechos de los trabajadores se vean afectados.

Es por ello que el interés del Estado no sólo es el cuidar la seguridad jurídica en las relaciones entre los particulares, sino también el mantener el equilibrio entre los factores de la producción.

(35) TRUEBA, Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, p.330

#### LA SUPLENCIA DE LOS DEFECTOS DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR

El principio de la suplencia de los defectos de la demanda del trabajador, es quizá el que a tenido mayor influencia en la transformación de la naturaleza jurídica del procedimiento laboral.

Este principio determina que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley derivan de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. 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 (segundo párrafo del artículo 685 LFT). En base a esta norma de trabajo nos preguntaremos que se debe entender por demanda incompleta y que por demanda vaga u oscura.

Tradicionalmente se ha establecido que la demanda debe contener: los datos generales de las partes, a saber, el nombre del juzgado, el nombre y domicilio de ambas partes, aun que en materia laboral, si el trabajador ignora el nombre, denominación o razón social de su patrón, deberá precisar el domicilio de la empresa o establecimiento o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón de acuerdo a lo establecido por el artículo 712 de la presente Ley Federal del Trabajo. Además la demanda debe

contener el enunciado de la acción que se ejercita y las prestaciones que se reclaman, los hechos que sirven de fundamento a la reclamación y los derechos en que se apoya la misma.

Pero a cuál de estos puntos se refiere a que la demanda es incompleta y por tal motivo la Junta debe subsanar?. esto se aclara de la misma disposición del artículo 685, cuando establece que la Junta ha de subsanar la demanda cuando no estén comprendidas todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley derivan de la acción intentada; conforme a los hechos expuestos por el trabajador, por ejemplo: si el trabajador invoca haber sido despedido injustificadamente y ejercita la acción de indemnización; y en sus prestaciones únicamente reclama el pago de la indemnización constitucional, deberá entenderse que le falta el pago de salarios caídos, la prima de antigüedad, horas extras, vacaciones, y demás prestaciones; y es aquí en donde el órgano jurisdiccional interviene para subsanar la demanda.

Esto quiere decir que la suplencia de los defectos de la demanda del trabajador no se refiere a los hechos ni a los derechos, sino a las acciones que se ejercitan y a las prestaciones que se reclaman. Para completar lo dicho anteriormente, diremos que el artículo 687 de la presente ley no hace obligatorio la expresión del deracho, como lo hacía la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970 hasta antes de la reforma procesal, y al respecto establecía el artículo 440 de la Ley de 1931: " Ante



las Juntas no se exigirá forma determinada en los escritos, promociones o alegaciones que se hagan. Las partes deberán precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos, reproduciendo lo mismo el artículo 685 de la Ley de 1970 antes de las reformas de 1980, y ahora en el artículo 687 establece: " Las partes en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios ; por lo cual no se obliga a las partes a precisar los fundamentos de derecho, sino únicamente a precisar los puntos petitorios, en esta disposición se reitera el principio que rompe con el formalismo en el proceso laboral.

El órgano jurisdiccional debe subsanar los defectos de la demanda relativo a la acción que se intenta y a las prestaciones que se reclaman. La Junta al recibir el escrito de demanda examinará los hechos que narra el trabajador y, conforme a ellos, definirá si es correcta la acción que ejercita y las prestaciones que reclama, de no serlo, suplirá esa deficiencia, al expresar que admite la demanda, por lo que, es en base a los hechos narrados por el trabajador como se define la acción que se ejercita y las prestaciones que reclama.

Por tal motivo, la Junta está obligada a expresar, al admitir la demanda del trabajador, cuál es la acción que ejercita y cuáles son las prestaciones que reclama y, es en este acto procesal en el que el órgano jurisdiccional deberá efectuar la suplenia de los defectos de la demanda del trabajador,

de tal manera que la litis tendrá que formarse, no en función de la acción intentada, ni de las prestaciones reclamadas, si no en los hechos narrados por el trabajador, constituyendo la materia de controversia.

En el segundo párrafo, parte final, del artículo 685 de la LFT, se señala que se realizará la suplenencia de los defectos de la demanda del trabajador, sin perjuicio de que cuando la demanda sea vaga u obscura se procederá en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley, que al respecto establece en su párrafo segundo: " que cuando el actor sea trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Al comparar estas dos disposiciones, observamos que mientras el segundo párrafo del artículo 873 LFT se refiere a irregularidades en el escrito inicial de demanda y al ejercicio de las acciones contradictorias el artículo 685 LFT, se refiere a la demanda vaga u obscura.

Quando la demanda sea vaga u obscura, se refiere a los hechos narrados por el trabajador, los cuales son confusos, y cuando en la demanda existan irregularidades en el escrito de ésta o ejercite acciones contradictorias, se debe entender que esas irregularidades, son en función de los hechos narrados

por el trabajador, y estos no pueden ser corregidos por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si se toma en cuenta que si para el ejercicio de una acción, la base son los hechos narrados por el trabajador, es lógico determinar que cuando estos sean vagos u oscuros y den origen a acciones contradictorias, antes de suplir la deficiencia en la demanda, la Junta deberá prevenir al trabajador para que precise los hechos, en base al segundo párrafo del artículo 873 LFT, y así estar en posibilidad de suplir la deficiencia de la demanda, en cuanto a la acción que se ejercita y a las prestaciones que se reclaman, de acuerdo por lo establecido por el segundo párrafo del artículo 685 LFT, y no a los hechos narrados por el trabajador, porque el órgano jurisdiccional no pueda corregirlos, sólo previene al trabajador para que él los corrija al precisar los hechos narrados en la demanda.

En la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en su segunda etapa, demanda y excepciones, establece en la fracción II del artículo 878 de la presente Ley, que: " el actor expondrá su demanda, rati-  
ficándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cum-  
pliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregulari-  
dades que se le hayan indicado en el planteamiento de sus adi-  
ciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga  
en ese momento"

Esta disposición, no se refiere a que el actor pueda ampliar o modificar las acciones ejercitadas y las prestaciones reclamadas. Se refiere a que el actor podrá modificar la demanda, únicamente para precisar sus puntos petitorios, y si el promovente es el trabajador, la Junta lo apercibirá para que subsane las irregularidades de la demanda, referente exclusivamente a la narración de los hechos, que no subsanó al admitirse la demanda. Es decir, que el trabajador no cumplió con el segundo párrafo del artículo 873 LFT, en el que se le apercibía que tenía 3 días para que subsanará las irregularidades de su demanda, exclusivamente al capítulo de hechos. Y la fracción II del artículo 873 LFT establece la última oportunidad al trabajador para que subsane esas irregularidades, precisando los hechos que motivaron la demanda.

En el artículo 753, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de la reforma procesal de 1980, establecía que: " el actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos ... si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercidas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones". Lo que daba oportunidad a la parte actora para que ejercitará nuevas acciones a las ejercitadas en el escrito inicial de demanda, suspendiendo la audiencia, y en su actual correlativo que

es el artículo 878, fracción II, tal procedimiento se suprime, en razón de que, para proteger, los intereses del trabajador, el legislador consideró más efectivo que la Junta sea la que, al admitir la demanda, subsane las deficiencias de la misma, en cuanto se refiere al ejercicio de las acciones y a las prestaciones que se reclaman, como lo establece el artículo 685 de la LFT, de otra manera el demandado quedaría en estado de indefensión y el procedimiento se viciaría de inseguridad jurídica.

## EL RELEVO DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR

El relevo de la carga de la prueba en beneficio del trabajador, es otro de los principios rectores del nuevo derecho procesal laboral, al que se refiere el artículo 784 LPT, que obliga a la Junta a eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento, de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Este principio es una innovación procesal y confirma la naturaleza social del proceso laboral como una forma de garantizar la igualdad real en el proceso, mediante la tutela y protección de los trabajadores con el fin de mantener el equilibrio entre los factores de la producción en las normas procesales. La carga de la prueba incumbe a la parte que dispone de los mejores elementos para la comprobación de los hechos, para el esclarecimiento de la verdad; en este sentido la ley estima que el patrón tiene los elementos para esclarecer los hechos narrados por el trabajador, de ahí que se señalen claramente 14 casos, en los que indubitadamente corre a cargo del patrón la carga de la prueba cuando exista controversia sobre ellos; y en caso de no probarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Los elementos que definen el sentido y dimensión del principio de la carga de la prueba, derivado del artículo 784 de la LFT, son los siguientes:

1. La norma se refiere únicamente a los litigios, en donde el trabajador sea el actor y el patrón el demandado, puesto que se trata de aportar elementos de evidencia respecto a los hechos derivados de la relación de trabajo.
2. Se refiere exclusivamente a cargas procesales, en función de los hechos narrados por el trabajador.
3. La falta de exhibición por parte del patrón de los documentos que conforme a la ley debe mantener en su poder, sólo establece una presunción en favor del trabajador.
4. Se trata de pruebas documentales.

Lo anterior implica una limitación a la aplicación de este principio, el que se limita únicamente a los documentos que por ley; el patrón tiene obligación de conservar en su poder y por tanto, no es aplicable este principio a aquellos hechos que no se narren o cuya verificación no dependa de tales documentos.

Los documentos que el patrón por ley debe tener en su poder son aquellos, que señala el artículo 804 LFT, que al respecto establece:

" El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebran, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable.

II. Lista de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibo de pago de salarios.

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo.

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere la ley ( vacacional, dominical, antigüedad ); y

V. Los demás que señalen las leyes ( fiscales ).

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalan las leyes que los rijan ".

Y por supuesto, a los documentos a que se refiere las catorce fracciones del artículo 784 LFT, las cuáles se refieren:

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causas de rescisión de la relación de trabajo;

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de despido:



- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la vivienda.

Las citadas disposiciones tienen el evidente propósito de evitar el muy acostumbrado recurso de revestir la carga de la prueba, al negar simple y llanamente los hechos narrados en la demanda, lo que deja en estado de indefensión al trabajador, porque éste no tiene en sus manos los documentos necesarios para probar su dicho. Al obligar tales disposiciones al patrón a que pruebe su dicho en esos puntos, lo constriñe a concretar su contestación en función de los hechos narrados por el trabajador, sin valerse de la argucia que se menciona, a fin de lograr una verdadera contestación dentro de la litis, porque lo obliga a definir no simple y llanamente que no es cierto el hecho narrado por el trabajador, sino a expresar que es lo que realmente ha sucedido en función de tal hecho.

El principio del relevo de la carga de la prueba regulado en el artículo 784 LFT, no viene a destruir el principio gene

ral, aceptado en todos los sistemas procesales, de que quien afirma tiene la obligación de probar y no el que niega, salvo que la negativa invoque una afirmación, sino que sólo viene a determinar una excepción a dicho principio, en función de la peculiar naturaleza de la relación laboral. Es por ello que exclusivamente se refiere al patrón y al trabajador, es decir aquellas personas involucradas en una relación laboral, y no a todos los casos que pueden ventilarse conforme al procedimiento ordinario establecido por el capítulo XVII del título catorce de la Ley Federal del Trabajo.

## LA CONTINUACION DE OFICIO DEL PROCEDIMIENTO

La continuación de oficio del procedimiento, es otro de los principios rectores del nuevo derecho procesal del trabajo, regulado fundamentalmente por el Título Catorce, capítulo XI de la vigente Ley Federal del Trabajo.

Este principio se aparta totalmente del sistema procesal que existía hasta antes de la reforma procesal de 1930, en el cual quedaba a cargo de las partes el promover la actuación del proceso al grado de que como establecía el artículo 756: " si ninguna de las partes concurre a la audiencia se archivará el expediente hasta nueva promoción "; en cambio actualmente conforme al artículo 879 LFT, la Junta llevará a cabo la audiencia; aun cuando no concurren las partes.

El principio según el cual el impulso procesal corresponde básicamente a las partes, no tiene validez en el nuevo derecho procesal laboral, ya que el impulso procesal lo lleva a cabo el Estado, porque no son las partes los que crean las consecuencias de derecho, sino que es la propia ley, quien las crea, es por ello que el Estado es quien impulsa el desarrollo del procedimiento.

Es cierto que el artículo 685 LFT determina que los juicios laborales se iniciarán a instancia de parte, pero en cuánto al ejercicio de acción, lo que es congruente con nuestro sistema jurídico, que da el derecho de acción a quien tiene interés legítimo que estima vulnerado y no lograr su composición

por vía de la aveniencia, solicita la intervención del órgano jurisdiccional para que aplique el precepto o preceptos que estime violados, y decida conforme a derecho.

Aún cuando se conserva la figura de la caducidad, ésta se encuentra matizada en beneficio del trabajador, ya que la Junta requerirá de oficio a ésta para que active el procedimiento en el caso de que haya dejado de promover en los últimos tres meses. En el caso de que el trabajador esté patrocinado por un Procurador de Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de lo que se trate, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes; pero si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera (artículo 772 LFT). Una vez realizado el aviso correspondiente al trabajador, se le apercibirá que de no promover el procedimiento durante un término de seis meses operara la caducidad y se tendrá por desistida la acción intentada, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento, pero aclarando que dicho término no se tendrá por transcurrido si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que hubieran solicitado. Al mo-

mento de solicitar que se tenga por desistido el actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución ( de acuerdo con lo establecido por el artículo 773 LFT ). Lo que hace muy difícil que se presente una situación de caducidad.

El artículo 774 LFT establece que en caso de muerte del trabajador mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de esta ley y el artículo 775 LFT según la que el Procurador Auxiliar tendrá las facultades y responsabilidades de un mandatario, que deberá presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento hasta su total terminación y es a partir de este momento que cesará la representación del Procurador Auxiliar.

Es importante advertir que la Ley Federal del Trabajo, determina que la caducidad es de la acción y no de la instancia.

La caducidad es una solución incómoda, pero necesaria para evitar la duración eterna de los procesos; pero la caducidad en el nuevo derecho procesal del trabajo, actualmente se evolucionado en el sentido de que es muy difícil que se dé una situación de caducidad.

La caducidad resulta obsoleta para la naturaleza social

del nuevo derecho procesal laboral, además que es contradictoria con lo preceptuado por el artículo 771 de la presente ley.

El artículo 771 LFT, obliga a los Presidentes y Auxiliares de las Juntas, bajo su más estricta responsabilidad, a que los juicios que se tramiten ante ellas no queden inactivos, proviendo para el efecto lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo, lo cual coincide con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 686 al señalar que: " las Juntas ordenaran que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso ", para el efecto de regularizar el proceso, a fin de que este no se interrumpa o se suspenda.

Además del capítulo XI del Título Catorce, de la vigente Ley Federal del Trabajo, se relacionan con el presente principio rector del nuevo derecho procesal del trabajo, disposiciones contenidas en el artículo 718 LFT, que ordena que: " la audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa y en caso de que se suspenda debe continuarse el día siguiente hábil; la Junta hará constar en autos la razón de la suspensión ", esto contribuye a la administración de la justicia laboral para que ésta sea pronta y expedita. Otra de las disposiciones que coincide con este principio rector, es la que establece el artículo 719 LFT al señalar que: " cuando en la fecha señalada no se llevare a cabo la práctica de alguna diligencia, la Junta hará constar

en autos la razón por la cual se practicó y señalará en el mismo acuerdo, el día y hora que tenga lugar la misma ", otra de estas disposiciones es la que establece el artículo 738 LFT, que ordena: " que transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar sin necesidad de acusar rebeldía ", estableciéndose en este precepto la figura de la preclusión. Otro de los artículos que esta relacionado con éste principio es el artículo 886 LFT al establecer: " que del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta, y dentro de los cinco días hábiles al haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieran llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Entre otros de los artículos que se relacionan con el principio rector de la continuación de oficio del procedimiento está el 879 LFT al preceptuar que: " la Junta llevará a cabo la audiencia, aún cuando no concurren las partes; aclarando que el impulso procesal está a cargo no de la voluntad de las partes, sino del Estado, continúa señalando el artículo 879 LFT, si el actor es el trabajador y no comparece a la audiencia se tendrá por reproducida la demanda esto en base a la obligación que le impone a la Junta el artículo 685 LFT, en el sentido

de que debe subsanar los defectos de la demanda del trabajador, es decir que en ausencia del trabajador, en la etapa de deman da y excepciones, se tendrá por reproducido el escrito inicial de demanda en la forma y términos en que haya sido admitido por la Junta, es decir una vez subsanados los defectos en los tér minos del artículo 685 LFT, y que fué la forma conforme a la cual se hizo el emplazamiento. Y si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestra que: el trabajador no era, o no era el pa trón; que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, esto quiere decir que las pruebas que ofrezca el patrón o un sindicato, deberá referirse exclusiva mente a desvirtuar en lo particular los hechos narrados por el trabajador, la relación laboral o el despido, pero ninguna otra cuestión, es decir, salvo los casos expuestos en el artícu lo 679 LFT, los demás elementos de la demanda deberán tenerse como confesados en sentido afirmativo por el patrón ausente.



## LA ECONOMIA Y CONCENTRACION PROCESAL

La economía y concentración procesal es otro de los principios rectores del nuevo derecho procesal del trabajo, dado que existe una serie de disposiciones que hacen realidad este procedimiento, que se refiere a que el proceso se desarrolle con la mayor brevedad de tiempo, energía y costo, entre estas disposiciones tenemos las contenidas en el artículo 697 de la LFT, que obliga a los colitigantes a tener un representante común, siempre que ejerciten las mismas acciones u opongan la misma excepción, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos; y faculta a la Junta para designarlo de oficio cuando no lo hagan las partes en el término fijado para ese efecto; el artículo 706 LFT que declara que será nulo todo lo actuado ante Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928 fracción V de esta Ley o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el período de conciliación; el artículo 703 LFT, que determina que las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, solo pueden promoverse por declinatoria, y establece al respecto, que la declinatoria deberá oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictan

do en el auto la resolución; obligando de esta manera a la Junta a decidir de plano las cuestiones de incompetencia; " esta nueva reforma reitera la supresión de la inhibitoria, para evitar chicanas patronales, subsistiendo únicamente la declinatoria que deberá hacerse valer en la audiencia que se refiere el artículo 878, en la etapa de demanda y excepciones; es pertinente aclarar que independientemente de la excepción de incompetencia que se planteé, el demandado debe contestar la demanda, ya que si no lo hace y la Junta se declarará competente, se tendrá por confesada la demanda " (36)

Entre otra de las disposiciones que hacen realidad el principio de economía y concentración procesal, es la que establece el artículo 738, que incluye a la preclusión, determinando que transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía, determinando de esta manera, la rebeldía de oficio o preclusión. El artículo 750 es otro de los artículos que hacen realidad el presente principio rector del nuevo derecho procesal del trabajo, que establece que el término de las notificaciones, citaciones o emplazamiento es de cinco días; las disposiciones del artículo 758, que obliga a las Juntas a diligenciar exhortos dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción, y el artículo 760 que permite a la Junta entregar exhorto al oferente de la prueba, a petición del oferente de la misma y bajo su más estricta responsabilidad, para

(36) TRUEBA, Urbina Alberto, Ley Federal del Trabajo, p.359

que éste se encargue de entregarlo a la autoridad exhortada para su diligenciamiento. Todas estas disposiciones hacen posible la vigencia del principio de economía procesal, en el nuevo derecho procesal laboral.

También guarda relación con este principio rector, las disposiciones contenidas en el Capítulo XVII, del Título Catorce, que determina que el procedimiento ordinario de conciliación y arbitraje se reduce a dos de las tres audiencias del sistema anterior, es decir de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, así como la de desahogo de pruebas; esta concentración del procedimiento a dos audiencias, a redundado en beneficio de las partes en el proceso, pues hacen más expedito el procedimiento laboral, sin que ello, implique indefensión a ninguna de las partes.

## LA INMEDIATEZ PROCESAL

Por último, el principio procesal de inmediatez, rector del nuevo derecho procesal del trabajo, el cual señala el artículo 685 LFT, este principio determina la obligación que tienen las partes de comparecer a las audiencias, tanto en la etapa de conciliación, como a la de demanda y excepciones, relacionado con lo dispuesto en el artículo 713 LFT que establece que las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados. Otra de las disposiciones que instrumentan a este principio es la señalada en el artículo 721, que obliga a levantar acta de todas las actuaciones procesales, que deberán ser autorizadas por el secretario, salvo aquéllas diligencias encomendadas a otros funcionarios, y a entregar copia firmada de las mismas a las partes que en ellas estuvieron presentes; al ordenar, además que si algún integrante de la Junta omitiera firmarlas, no obstante haber estado presente, se entenderá que está conforme con ellas.

El artículo 876 LFT impone a las partes la obligación de comparecer personalmente a la Junta, en la etapa de conciliación del procedimiento ordinario, sin ser asistido por abogados patronos, asesores o apoderados, y de no haber concurrido las partes en esta etapa, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, por lo que deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, pero pueden ser asistidos por apoderados, todo lo anterior tiende a hacer efectivo el principio rector de inme-

diatez, con el fin de dar oportunidad a las partes a un arreglo que evite el litigio, lo que forma una excepción al artículo 692 LFT que faculta a las partes a comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Es importante destacar que cuando las partes o cualquiera de ellas, no comparece personalmente a la audiencia en la etapa de conciliación, deberán hacerlo en la etapa de demanda y excepciones, y en el caso de no comparecer personalmente, aunque se presente un apoderado, deberá tenerse por no presentado y, por confesada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de perder la oportunidad de ofrecer pruebas, de acuerdo a lo establecido por el artículo 879 LFT.

Estos cinco principios rectores que conforman la reforma del nuevo procedimiento del trabajo, proviene de la finalidad del derecho laboral, que como norma de orden público, en donde la comunidad esta interesada por su cumplimiento, y es por eso que el Estado como representante de la comunidad, es el rector del desarrollo del proceso laboral, que no sólo tiende a dar seguridad jurídica a las relaciones entre los particulares, si no también el de mantener el equilibrio entre los factores de la producción en el nuevo derecho procesal laboral.

C A P I T U L O   I V

LA PERSONALIDAD JURIDICA

### CONCEPTO

El concepto de persona jurídica, definida ésta como sujeto de derechos subjetivos y deberes jurídicos; responde a la necesidad de imaginar a un portador de tales derechos y deberes.

El pensamiento jurídico no se satisface con saber que cierta acción o cierta omisión humanas constituyen el contenido de un deber o un derecho, es necesario que exista alguien que posea el deber o el derecho. Las cualidades empíricamente observables son también interpretadas como atributos de un objeto o de una substancia, y gramaticalmente se presenta como predicados de un sujeto; esta substancia no es una unidad adicional, si no que es símbolo para expresar el hecho de que las cualidades forman una unidad, por ejemplo: la hoja no es una entidad nueva además de que todas sus cualidades (verde, lisa, redonda, etc); sino únicamente una unidad. De acuerdo con la

interpretación animista de la naturaleza cada objeto del mundo sensible es considerado como la morada de un espíritu invisible, amo del objeto, y que tiene a ésta en la misma forma en que la substancia tiene sus cualidades, y el objeto gramatical sus predicados. Así la persona jurídica tiene asimismo sus deberes jurídicos y sus derechos subjetivos, es la substancia jurídica a la que pertenecen, como cualidades, los deberes y los derechos, por lo que la idea que la persona tiene deberes y derechos implica, la relación entre substancia y cualidad. La persona jurídica no es una entidad separada de sus deberes y derechos, sino una unidad personificada; puesto que los deberes y derechos son normas jurídicas, por lo que la personalidad jurídica es una unidad personificada de un conjunto de normas jurídicas". (37)

La personalidad jurídica es la aptitud de ser sujeto de derechos subjetivos y deberes jurídicos, los seres humanos a diferencia de los animales, se benefician de la personalidad, en nuestros días una vez abolida la esclavitud, todos los hombres son personas jurídicas, pero junto a las personas físicas o personas jurídicas individuales existen entidades que tienen existencia jurídica propia y que han visto reconocida por el derecho del Estado, estas entidades son conocidas como personas morales o personas jurídicas colectivas, que el propio derecho del Estado le reconoce personalidad jurídica, - constituyéndose en sujetos de derechos subjetivos y deberes jurídicos. (38)

(37) HANS, Kelsen, Op. Cit., p.109-119

(38) UVIERREZ y González Ernesto, El Patrimonio, p. 780



El hombre, dice Kelsen, como persona jurídica, es algo totalmente distinto del hombre como organismo. Del ser humano sólo nos interesa cierta parte de su conducta. El derecho únicamente se preocupa de ciertos actos del si mismo, desde luego no se ocupa de sus funciones biológicas, físicas y psíquicas. Pero hay un conjunto de actos del hombre que si interesan al derecho; estos son los actos de su conducta, y en el sector de la misma, es necesario seleccionar cuáles actos son los que le interesan a la moral, a la religión, a las reglas sociales y a las normas jurídicas. (39)

Cuando podemos referir un acto jurídico a alguien, por el sólo hecho de referirlo a un determinado ente, hemos elaborado el concepto de derecho; porque el sujeto no es otra cosa que el soporte al cual se imputan determinados actos, tanto de las personas jurídicas individuales como colectivas. Al derecho sólo le interesan los actos jurídicos; es decir, aquellas actividades que pueden caer bajo el dominio de la norma y que se manifiestan como derechos o como deberes. Como el derecho o deber necesariamente supone alguien como entidad a quien deban imputarse, Kelsen considera que es por virtud del proceso de imputación como creamos la personalidad jurídica. No tendría sentido un acto jurídico que no pudiera imputarse a alguien, porque siempre supone un acto de conducta, y como tal la intervención del hombre; pero ésta puede realizarse para ejecutar un acto

(39) ROJINA, Villegas Rafael, Derecho Civil Mexicano, Introducción y personas, p.123-124

de conducta referible exclusivamente a su persona, o imputable a un conjunto de hombres, a una conducta colectiva que constituye una entidad distinta de ella. Al ser la persona individual o colectiva un soporte o centro de imputación, tendrá que ser necesariamente un centro de conducta individual o colectiva, pero siempre como conducta humana, que jamás podrá independizarse del hombre. (40)

La personalidad jurídica en el derecho procesal, no implica la facultad de comparecer a juicio por sí mismo (capacidad) ni la de estar legitimado activa o pasivamente, es decir la aptitud de ser titular de la acción o de la excepción (legitimación), sino que, según Burgoa, la personalidad jurídica entraña la cualidad reconocida por el juzgador de actuar eficazmente en un procedimiento, independientemente del resultado de su actuación.

La personalidad puede existir originariamente o por modo derivado. El primer caso comprende al sujeto que por sí mismo desempeña su capacidad de ejercicio al comparecer en juicio este o no legitimado activa o pasivamente; 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. (41)

(40) *Ibidem*, p.124-125

(41) BURGOA, Ignacio, El Juicio de Amparo, p.329

### LAS PARTES

El proceso es una relación jurídica que se establece entre el actor y demandado a través del órgano jurisdiccional, por lo que, como partes en el proceso debe entenderse fundamentalmente aquella que demanda y aquella a quien se demanda o como dice Guasp: " parte es quien pretende y frente a quien se pretende ".(42)

En algunos procedimientos se establece quienes son partes en el proceso, por ejemplo la Ley de Amparo en su artículo 5º señala quienes son partes en el juicio de amparo: al agraviado o agraviados, la autoridad o autoridades responsables, el tercero o terceros perjudicados, el Ministerio Público Federal.

El proceso se considera como una vinculación jurídica entre las partes, que tiene por consecuencia dirigir a las partes a un hacer o a un no hacer, estableciendo una norma específica a que debe sujetar su conducta las partes, dentro de la finalidad que tiene como motivación el procedimiento que se establece.(43)

Las partes se definen en función del acto que celebran para vincularse jurídicamente aún antes de la existencia del proceso, si el procedimiento consiste en lograr establecer cuales son los derechos que se reclaman; o si el procedimiento tiende a definir la existencia de determi

(42) PALLARES, Eduardo, Ob. Cit., p.135-136  
 (43) CERVANTES, Campos Pedro, Ob. Cit., p.64

nados hechos a los que la ley atribuye una consecuencia de derecho y no el declarar el derecho respecto a las partes vinculadas en una relación jurídica anterior, sino simplemente verificar conforme a las pruebas aportadas si se han realizado los derechos expuestos en la demanda, porque es la ley y no la voluntad de las partes la que otorga esas consecuencias de derecho.

En el proceso laboral no se trata de averiguar a que quisieron obligarse las partes, sino que hechos sucedieron dentro de una relación de trabajo, para determinar cuál es la conducta que la parte llamada demandada está obligada a seguir en favor de la demandante, porque es la ley quien define los derechos y obligaciones en la relación de trabajo y no la voluntad de las partes.

En el proceso laboral, la litis se establece en función de los hechos expuestos en la demanda, y el proceso tiene por finalidad decidir la conducta a que esta obligada determinada parte involucrada en la relación de trabajo; por lo que las partes son exclusivamente aquéllas que están implicadas en dicha relación.

Las 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 (art.689 LFT).

Las personas físicas

La personalidad jurídica es una condición esencial del

hombre al menos actualmente, aunque no siempre ha sido así. Por otra parte la personalidad jurídica de las personas físicas se adquiere desde el nacimiento siempre que nazca vivo y sea viable y se pierde con la muerte (art.22 CCDF). Para efectos legales sólo se reputa nacido el feto que, desprendido enteramente del seno materno, vive 24 horas o es presentado vivo al Registro Civil (art.337 CCDF).

Surge la duda, si un concebido pero no nacido puede ser parte en el proceso. 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 (art. 22 CCDF), esto no quiere decir que el concebido y no nacido, tenga capacidad jurídica, lo que tiene es protección del derecho y no capacidad jurídica, sino que se encuentra en " expectativa de derecho ", es decir en expectación de nacer y ser viable, y por consecuencia ser sujeto de derechos y obligaciones y obtener la capacidad jurídica y por lo tanto tener capacidad para ser parte.

Como habíamos dicho, la capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere con el nacimiento, 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 Código Civil para el Distrito Federal (CCDF): la división de la herencia se suspenderá hasta que se verifique el parto o hasta que concurra el término máximo de la preñez, mas

los acreedores podrán ser pagados por mandato judicial (art.1648 CCDF); los no nacidos pueden adquirir por donación, con tal que hayan estado concebido al tiempo en que aquélla se hizo y sean viables conforme al artículo 337 CCDF. Lo que aclara que el concebido y no nacido no tiene capacidad jurídica, sino que se encuentra en una expectativa de derecho para ser sujeto de derechos y obligaciones.

La ley Federal del Trabajo, no dice nada, si un concebido y no nacido, puede ser parte en el proceso laboral, pero haciendo una interpretación del artículo 501 de la LFT y del CCDF en lo que se refiere a la capacidad jurídica de las personas físicas, diremos que si al momento de la muerte del trabajador, su esposa o concubina se encuentra embarazada, es evidente que el producto si nace vivo y es viable, tendrá derecho a las prestaciones que por concepto de indemnización le corresponden a los hijos de acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y específicamente por el artículo 501 de esta ley, por lo que en el derecho procesal del trabajo el concebido no nacido, se encuentra en expectativa de ser sujeto de derechos subjetivos y deberes jurídicos, y adquirir la capacidad jurídica y por consiguiente la capacidad para ser parte.

En el momento que nazca será considerado como parte en el proceso, pero carecerá de la capacidad jurídica para comparecer a juicio, por estar en un estado en el que la ley le restringe la facultad para actuar en juicio, pero puede ejercitar ese derecho por medio de su representante legal, en este caso es la

madre quien ostentando la patria potestad, es considerada por el derecho como el representante legal de quien esta bajo su patria potestad, con facultad de comparecer a juicio en representación del incapacitado (art.425 y 427 CCDF).

La capacidad jurídica de las personas físicas se define como la aptitud jurídica para ser sujeto de derechos y deberes y hacerlos valer. De este concepto se desprende la existencia de dos tipos de capacidades:

a. La capacidad de goce: Es la aptitud jurídica de ser sujeto de derechos y deberes.

b. La capacidad de ejercicio: Es la aptitud jurídica de ejercitar o para ser valer los derechos que se tengan. Y para asumir por si mismo, deberes jurídicos.<sup>(44)</sup>

La capacidad jurídica es el atributo más importante de las personas. Todo sujeto de derecho por serlo, debe tener capacidad jurídica; esta puede ser total o parcial. Es la capacidad de goce el atributo esencial de toda persona, ya que la capacidad de ejercicio que se refiere a las personas físicas, puede faltar en ellas y sin embargo, no dejan de ser personas jurídicas.

La capacidad jurídica es un atributo inseparable de la persona humana, se adquiere por el hecho mismo de la existencia, esto es, por nacimiento y se pierde con la muerte, en el mismo sentido se manifiesta la ley al establecer que la capa

(44) GUTIERREZ, y González Ernesto, Derecho de las Obligaciones, p.411

cidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde con la muerte (art.22 CCDF).

La capacidad de goce es la aptitud jurídica para ser titular de derechos o para ser sujeto de obligaciones, todo sujeto es titular de esta capacidad, si se suprime, desaparece la personalidad jurídica por cuanto impide al ente la posibilidad de actuar. Kelsen concibe al sujeto, según ya lo hemos explicado, como un centro de imputación de derechos subjetivos y deberes jurídicos; por lo tanto, la capacidad viene a constituir la posibilidad jurídica de que exista ese centro de imputación y al desaparecer, también tendrá que extinguirse el sujeto jurídico.

Se ha sostenido que la esclavitud y la muerte, tanto civil como biológica, fueron causas extintivas de la personalidad, de tal manera que el esclavo se reputaba una cosa y el declarado muerto civilmente, perdía todos sus derechos, cesando ipso jure su personalidad jurídica. En la legislación histórica española se estableció la muerte civil, mediante la cual se priva de la capacidad jurídica a los condenados por delitos a las penas aflictivas más graves, hasta el punto de considerárseles muertos de derecho. Cabanellas señala como probable que la expresión de muerte civil proceda de una Constitución de Federico II de Prusia mediante la cual a los sometidos a determinadas sanciones penales se les consideraba como muertos o cadáveres vivientes, habiéndose incorporado esa institución al artículo 25



del Código Civil Francés.<sup>(45)</sup>

En el derecho romano es donde se presenta más claramente las causas de extinción de la personalidad jurídica, la cual se podía perder aún en vida, debido a la reducción a la esclavitud de un hombre libre, este cambio de posición respecto al orden jurídico, se le conoce como la expresión "capitis diminutio máxima", y era considerada como una forma de extinguir la personalidad, que una vez que cambia de posición, es decir, cuando el individuo libre pierde la libertad y deviene a esclavo, y como es de saberse que en el derecho romano el esclavo era considerado como una cosa (res mancipi) y por consecuencia carecía de personalidad jurídica, el que sufría una capitis diminutio máxima, perdía su condición de persona jurídica.<sup>(46)</sup>

Además de estas formas de extinción de la personalidad se encontraba la muerte biológica o deceso de la persona humana, que en la actualidad es la única causa de extinción de la personalidad y por consecuencia de la capacidad jurídica, que al tenor de nuestro derecho son coincidentes, que al respecto establece que la capacidad de las personas físicas se adquiere por nacimiento y se pierde con la muerte.

La palabra muerte deriva del latín mors. mortis, que significa la cesación o término de la vida. La muerte es la cesación o extinción de las funciones vitales o el natural del proceso evolutivo de toda materia viva. La muerte humana desde el

(45) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XIX, p.936-937

(46) BIALOSTOSKY, Sara, Panorama del Derecho Romano, p.49-60

punto de vista de la medicina legal significa la extinción de las funciones vitales, la tecnología médica la individualiza de una manera práctica, en la desaparición de las funciones circulatorias y respiratorias. (47)

En Derecho, la muerte humana constituye la condición de extinción de la personalidad jurídica y, por consiguiente, de la capacidad jurídica de las personas físicas, pues la existencia de éstas es el supuesto fundamental de toda capacidad.

La extinción de la personalidad jurídica no significa que se termine todos los derechos y deberes en cuyas relaciones el fallecido era sujeto activo o pasivo. Algunos derechos y obligaciones se extinguen al terminarse la personalidad, pero otros subsisten para transmitirse a sus sucesores o permanecen en suspenso hasta que aparezca el heredero que sustente la sucesión.

La capacidad no es algo abstracto, sino que es eminentemente concreto y variado, existen muchas capacidades jurídicas concretas, relativas a cada uno de los derechos y obligaciones que el hombre puede gozar o que se le imponen.

En principio todo hombre tendrá personalidad jurídica, pero ningún hombre podrá asumir todas las capacidades jurídicas, porque en ningún caso se darán los supuestos necesarios para gozar de todos los derechos posibles. La persona es en potencia sujeto de todas las capacidades, pero para que pueda ejercer un derecho, necesita tenerlo y siendo múltiples los derechos reales,

(47) Enciclopedia Jurídica Omeba, Op. Cit., p.932-933.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

de familia, contractuales, fiscales, laborales, etc, que a cada persona le corresponderá una o varias capacidades determinadas por el orden jurídico.

La capacidad de ejercicio supone la posibilidad de poder ejercitar por sí mismo sus derechos y cumplir con sus obligaciones, es decir, no existe restricción alguna para no poder ejercitar por sí mismo sus derechos y deberes jurídicos.

El ser humano está sujeto a múltiples influencias internas que merman sus facultades e impiden el perfecto desarrollo de éstas, en tal caso es indudable que no podrá en todo momento ser absolutamente idóneo para manifestar su voluntad respecto a la creación de las relaciones jurídicas. Estas influencias o incapacidades que no permiten actuar por sí mismo, no cambian la personalidad jurídica, sigue siendo la misma, pero la capacidad se halla disminuida o completamente anulada en algunos casos determinados por la norma jurídica.

Estas incapacidades o restricciones a la personalidad jurídica impiden el pleno ejercicio de los derechos y deberes por sí mismo, la ley hace una división tripartita acerca de estas incapacidades: 1. La menor edad, 2. el estado de interdicción y 3. las demás incapacidades establecidas por la ley, esto en base a lo establecido por el artículo 23 CCDF que dice: " la menor edad, el estado de interdicción y las demás incapacidades establecidas por la ley con restricciones a la personalidad jurídica.

Las personas que se encuentran en una incapacidad natural o legal y las demás incapacidades establecidas por la ley son res-

tricciones a la personalidad jurídica. Pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes (art.23 CCDF) por lo que podemos decir que los incapaces (art.450 CCDF) no pueden ejercer por sí mismos esos derechos y deberes, pero sí pueden ejercitarlos por medio de sus representantes, por existir restricción jurídica impuesta por la ley al ejercicio de sus derechos subjetivos y deberes jurídicos.

En el derecho del trabajo, los menores de edad, pueden ejercitar por sí mismos esos derechos y deberes jurídicos desde los 16 años, puesto que la ley no restringe a la persona física a que sea sujeto de una relación de trabajo, y por consiguiente ejercitar por sí mismo esos derechos subjetivos y deberes jurídicos, considerándose como parte en el proceso laboral.

Los mayores de 16 años tienen capacidad plena para celebrar por sí mismos relaciones de trabajo, así como también gozar de capacidad procesal para intentar ante las autoridades de trabajo las acciones o excepciones que nazcan de la relación de trabajo. Por otra parte, los mayores de 14 y menores de 16 años pueden ser sujetos de la relación laboral, pero necesitan la 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 (art.23 LFT).

La Ley Federal del Trabajo considerará la mayor edad laboral a los 16 años, lo que difiere con la mayor edad civil que comienza a los 18 años cumplidos (art.646 CCDF).

#### Las personas morales

Es el derecho del Estado quien otorga personalidad jurídica a los entes colectivos o personas morales, por considerarlos centros de imputación de facultades y deberes jurídicos o por atribuirles capacidad jurídica de actuar, reconociéndolas como sujetos de las relaciones de derecho.<sup>(48)</sup>

El artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal, en materia común, y para toda la República en materia federal, establece que son personas morales:

- I. La Nación, los Estados y los Municipios
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley.
- III. Las sociedades civiles y mercantiles
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal.
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas, y
- VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley.

Todas estas personas morales o entes colectivos pueden ser parte en el proceso laboral.

(48) ROJINA, Villegas Rafael, Op. Cit., p.125

### La coalición como ente colectivo

La coalición es definida como " el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes " (art.355 LFT).

El derecho del Estado le otorga a la coalición, personalidad jurídica pero restringida, que se limita a la representación de todo el grupo, y no por cada uno de los integrantes del grupo y a realizar diversos actos jurídicos específicamente determinados por la ley.

La coalición no es considerada como una persona moral o ente colectivo, porque no se encuentra dentro de la clasificación a que se refiere el artículo 25 del CCDF, pero en realidad la coalición si es una persona jurídica colectiva temporal y restringida a determinados actos jurídicos establecidos por la ley. La coalición es un sujeto de facultades y deberes jurídicos, considerado por la Ley Federal del Trabajo como centro imputable de derechos y deberes jurídicos propios.

La clasificación que hace el CCDF sobre quienes son considerados como personas morales o personas jurídicas colectivas, no se puede considerarse como limitativa, ya que a cualquier ente colectivo que la ley considere centro de imputación de facultades y deberes jurídicos, se le tendrá como persona jurídica colectiva o persona moral.

Los casos en que la ley le reconoce personalidad jurídica a la coalición, son los siguientes:

1. Para integrar la Comisión Mixta de Capacitación y Adies tramiento en el Trabajo, que se refiere el artículo 153-I de la LFT, que establece que en cada empresa se constituirán comision nes mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por un número igual de representantes de los trabajadores y del patrón.

2. Para integrar la Comisión Mixta del Escalafón, a la que se refiere el artículo 158 LFT, al establecer que una comi sión integrada con representantes de los trabajadores y del pa trón formularán el cuadro general de antigüedades, distribuidos por categorías de cada profesión u oficio.

3. Para integrar la Comisión Mixta para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa, a la que se re fiere el artículo 125 LFT que dice: " para determinar la portici pación de cada trabajador se observarán las normas siguientes: se requiere, una comisión integrada por igual número de representan tes de los trabajadores y del patrón".

4. En la integración de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el trabajo, compuesta con igual número de representan tes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenir y vigilar que se cumplan (art.509 LFT).

5. En la integración de la Comisión Mixta para la formula ción del Reglamento Interior del Trabajo, a la que se refiere el artículo 424 LFT que establece: " en la formulación del reglame to se observarán las normas siguientes: Se formulará por una ~~comi~~ sión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.

Pero el más importante de los casos, en que la ley le otorga personalidad jurídica a la coalición, es cuando se le faculta para que pueda promover los " procedimientos colectivos de naturaleza colectiva " que tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo salvo que la presente Ley señale otro procedimiento (art. 900 LFT). El artículo 903 LFT establece que los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de trabajadores de una empresa o establecimiento (coalición); esta mayoría de trabajadores integrada en una coalición, designará en su asamblea general el representante o representantes de los trabajadores, quienes promoverán el procedimiento colectivo de naturaleza económica, sin más formalidad que el acta de la asamblea en donde fueron nombrados para representarlos en el proceso. Es en este procedimiento en donde se presenta más claramente, el carácter de persona jurídica colectiva que le otorga el derecho a la coalición; la cual representa a la voluntad de todo el grupo y no a cada uno de los integrantes del grupo.

Entre otro de los casos en que la ley le otorga personalidad jurídica a la coalición, es cuando se le faculta a ejercer el derecho de huelga. La coalición está facultada para ejercer el derecho de huelga, exclusivamente en los objetivos



V y VI del artículo 450 LFT, que al respecto establecen:

La huelga deberá tener por objeto:

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. ( conocida como huelga por solidaridad ).

### LA CAPACIDAD PROCESAL

La capacidad procesal como dice Chioyenda, es la facultad de realizar actos procesales en nombre propio o por cuenta de otro. Lo que equivale a la legitimación en el proceso. (49)

La capacidad procesal es la facultad de comparecer ante los tribunales en demanda de justicia, es decir se ejercita el derecho que concede el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: " Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes " .

En el derecho procesal laboral, los menores trabajadores (menores de 15 y mayores de 16 años) tienen capacidad para comparecer a juicio, es decir tienen capacidad procesal, 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 mayores de 14 años pero menores de 16 años la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante (art.691 LFT).

En el derecho del trabajo la mayoría de edad se adquiere a los 16 años de edad y la ley le permite a las personas que reúnen esta edad ejercitar por sí mismas sus derechos y deberes, es decir, la ley no restringe a la persona a ejercitar

(49) PALLARES, Eduardo, Op. Cit., p.136

sus derechos y deberes por sí mismo. A diferencia de la mayoría de edad civil que se adquiere a los 18 años(art.646 CCDF).

En este sentido debe entenderse que los menores de 18 años; pero mayores de 16 años, tienen capacidad procesal, esto es, pueden acudir a juicio por sí mismos, aunque tendrán que contar con el apoyo de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en caso de no contar con asesoría jurídica.

Acreditar el interés jurídico es un requisito para ser parte, y para poder comparecer en juicio se requiere la capacidad procesal, que si se trata de personas físicas consiste en la capacidad de ejercicio (tener la edad de 16 años requerida en materia laboral y no estar incapacitado), lo que le confiere la aptitud para actuar en el juicio por sí mismo. En cuanto a las personas morales, se requerirá comprobar que son personas jurídicas colectivas, al estar constituidas conforme a la ley que las rige.(50)

(50) CLIMENT, Beltrán Juan B., Ley Federal del Trabajo, p.429-430.

### LA LEGITIMACION

La legitimación en general, es 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 intervenir en ésta. Si puede hacerlo, está legitimado; en caso contrario no lo está.<sup>(51)</sup>

La legitimación procesal es la facultad de poder actuar en el proceso, como actor, como demandado, como tercero o como representante.

La legitimación *ad causam* consiste en la identidad de la persona a quien la ley le confiere la titularidad del derecho para demandar (legitimación activa) o para contradecir (legitimación pasiva). La legitimación *ad causam*, determina quien puede ser sujeto del ejercicio de cierta acción o de cierta excepción.

La legitimación *ad procesum*, implica el ejercicio de un derecho que por ley se tiene, en el proceso, ya sea por quien es titular de ese derecho o por medio de su representante.

Della Rocca, se refiere a las condiciones de la acción, entre las que menciona a la legitimatio *ad causam* que es a la vez legitimación para demandar y contradecir, y que no se identifica con la legitimación *ad processum* que es un presupuesto procesal. Calamandrei considera a la legitimación para obrar o contradecir, la legitimación *ad causam*, como la cualidad o investidura para obrar que no debe confundirse con la legitimación en el proceso que es un requisito procesal.<sup>(52)</sup>

(51) PALLARES, Eduardo, *Cp. Cit.*, p.535.

(52) BRISEÑO, Sierra Humberto, Derecho Procesal, volumen IV, p.71.

En el Derecho Procesal Laboral, la causa de legitimación es la propia relación de trabajo porque al faltar ésta, el órgano jurisdiccional está ante la imposibilidad de llevar a cabo aquellos actos que la ley le encomienda para verificar la realización de los hechos que se exponen como fundamento de la expedición del laudo.

En el proceso laboral no sólo las partes involucradas en una relación laboral tienen obligaciones procesales, ya que toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga en su poder documentos o datos que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad está obligada a aportarlas al requerirla la autoridad jurisdiccional (art. 203 LPT) en este caso, las personas estarán legitimadas en el proceso; pero no serán legitimadas en la causa.

"La incapacidad supone un derecho del que el legislador retira a su titular el goce o el ejercicio. Pues bien, es posible que una persona no pueda alegar un derecho, no porque el legislador se lo prohíba, sino sencillamente porque no es titular del mismo, existe entonces falta de derecho (legitimación en la causa) y no incapacidad"<sup>(53)</sup>, o bien se puede estar legitimado en la causa pero no en el proceso, como es el caso del trabajador mayor de 14 y menor de 16 años, en donde el único que está legitimado en el proceso es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y no el menor trabajador.

(53) MAZEAUD, Henry, León y Jean, Lecciones de Derecho Civil, parte segunda, volumen 1, p.262-263.

## C A P I T U L O   V

### LA REPRESENTACION EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

## CONCEPTO

La representación viene hacer el medio que establece la ley o de que dispone una persona, para obtener, a través del empleo de la voluntad de otra persona, los mismos efectos jurídicos como si hubiera actuado él mismo. " la representación se explica por la sustitución, que la ley ordena o permite, de una persona por otra; la persona sustituida no es ya sino la prolongación de aquella por la que ha sido sustituida "(54). La representación viene hacer, como diría Kelsen, la personalidad derivada o delegada.

La representación ha reportado en todas las épocas una extraordinaria utilidad, pues ha permitido a los incapaces de ejercicio realizar actos que las leyes les prohíben, por medio de un representante, y obtener los mismos efectos jurídicos como si ellos hubieren actuado. Además de que la repre

(54) MAZEAUD, Henry, León y Jean, Op. Cit., p.173.

sentación permite que los incapaces de ejercicio y los capaces realizan actos jurídicos sin estar presentes en forma material, pero sí jurídicamente.

La capacidad supone la posibilidad jurídica en el sujeto de hacer valer directamente sus derechos, de celebrar en nombre propio actos jurídicos, de contraer y cumplir sus obligaciones y ejercitar las acciones conducentes ante los tribunales, por lo que, la incapacidad de ejercicio impide al sujeto hacer valer sus derechos, celebrar en nombre propio actos jurídicos, contraer y cumplir sus obligaciones o ejercitar sus acciones. Es por ello, la necesidad de que un representante, sea quien haga valer esos derechos o acciones o se obligue y cumpla por el incapaz o celebre por él, los actos jurídicos. Es así como la representación surge en el derecho como una institución auxiliar de la incapacidad de ejercicio.

La representación puede ser un efecto directo de la ley o de un acto jurídico. " La representación que es consecuencia de la ley requiere, además, de un hecho jurídico que ponga en movimiento la hipótesis normativa y determine que surjan los efectos previstos en la norma"<sup>(55)</sup>, como es el caso, de la representación jurídica que ejercen los padres o sus ascendientes en virtud de la patria potestad que ejercen sobre quienes están bajo ella (art.425 CCDF), que es consecuencia jurídica de la filiación y el parentesco, fijada por el ordenamiento jurídico.

(55) BUEN, Lozeno Néstor De, Derecho Procesal del Trabajo, p.227.



Otro de estos ejemplos es la representación de oficio que ejerce la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, sobre el trabajador que tenga una edad menor a los 16 años, que basta que el trabajador tenga menos de 16 años para que surga la representación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo(art.691 LFT).

La representación puede derivar de un acto voluntario, como es el caso del contrato de mandato, que en virtud del cual el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante actos jurídicos que éste le encargue (art.2546 CCDF).

### LA REPRESENTACION COMO EXCEPCION

El derecho de obrar que compete al demandado se llama derecho de contradicción, de excepción o de defensa, no constituye un derecho diverso del derecho de acción sino sólo un diverso aspecto de éste mismo, que resulta de la diversa posición que en el proceso asumen los sujetos activos de la relación procesal. La pretensión del demandado no es, por tanto, sustancialmente diversa de la pretensión del actor frente a los órganos jurisdiccionales. (56)

La excepción en consecuencia, es el antitético y correlativo de la acción, que en su sentido estricto se concreta a invocar un hecho que impida, extinga o transforme el derecho de fondo o de la situación procesal. (57)

El concepto de excepción muy poco se ha evolucionado, y no existe diferencia entre el concepto de excepción en materia civil, con el concepto de excepción en materia laboral.

Para fines didácticos las excepciones se clasifican en procesales y materiales o sustantivas, las primeras se refieren a irregularidades o vicios del proceso, principalmente a la falta de presupuestos procesales, que no conciernen a la cuestión de fondo, es decir, a los derechos litigiosos; dichas excepciones impugnan el modo o manera de como se hizo valer la acción; entre estas excepciones podemos mencionar la de incompetencia, falta de personalidad, nulidad, etc., es decir aquéllas que afectan únicamente al proceso. (58)

(56) ROCCO, Hugo, Cit. Pos.: ROSS, Gámez Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, p.161.

(57) ROSS, Gámez Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, p.161

(58) Ibidem

Las excepciones materiales o sustantivas se refieren a los derechos y obligaciones materia del juicio y a la relación jurídica subyacente en el proceso. Entre este tipo de excepciones podemos mencionar las excepciones de pago, prescripción, etc, las cuales contradicen el contenido del derecho de acción.

Estas excepciones tanto procesales como sustantivas pueden ser perentorias o dilatorias, las primeras tienden a destruir la acción, y las dilatorias son aquellas mediante las cuales se pretende dilatar el procedimiento; es decir, se pone obstáculo a la tramitación del proceso, como es el caso de la excepción de incompetencia y falta de personalidad.

La representación como excepción, se presenta cuando el representante jurídico carece de capacidad para ser representante en el proceso. Como es el caso, que cuando es necesaria la comparecencia personal de la persona, comparece un apoderado que aunque tenga un poder suficiente para comparecer a juicio carece de capacidad procesal para poder actuar en juicio; en este caso, se puede interponer la excepción de falta de personalidad, en el período de demanda y excepciones. Al respecto la jurisprudencia se expresa de la siguiente manera:

#### PERSONALIDAD, EXCEPCION FALTA DE.

La falta de personalidad en el actor únicamente puede fundarse en dos causas o motivos: A) por carecer el actor de las cualidades necesarias para comparecer en juicio; y b) por no acreditar el carácter o representación con que reclama. La primera se refiere a que sólo podrá comparecer en juicio los que estén en pleno ejercicio de sus derechos civiles. La segunda se relaciona con la obligación que -

que tiene el actor de acompañar a la demanda el documento o documentos que acrediten el carácter con que se presenta. De tal suerte que la excepción de falta de personalidad sólo existirá si se acredita que el actor no se encuentra en pleno ejercicio de sus derechos civiles, o que quien compareció a nombre de otro, no acredita el carácter o representación con que reclama.

Amparo en revisión 193/82, Gregorio López Ramírez, 18 de junio de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arrollo Montero. Secretario: Amado Chiñas Fuentes. - (tres precedentes en el mismo sentido).

Al plantearse la excepción de falta de personalidad, el procedimiento se suspende, por tratarse de un incidente de previo y especial pronunciamiento (art.762 LFT), por lo que la cuestión de falta de personalidad se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato (art.763 LFT).

Cabe mencionar que contra la resolución que desecha la excepción de falta de personalidad, procede el amparo indirecto, llevado a cabo ante los juzgados de Distrito, pues tal acto no es reparable en el laudo, conforme al artículo 114 fracción IV de la Ley de Amparo y el artículo 107 fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Sobre este punto existe la tesis jurisprudencial que a continuación se transcribe:

**PERSONALIDAD, CONTRA LA RESOLUCION QUE DESECHA LA EXCEPCION DE FALTA DE, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO.**

Si se estima que la resolución de la Junta a través de la cual se desecha la excepción de falta de personalidad opuesta causa algún agravio, debe impugnarse, en su caso, en amparo indirecto ante un Juez de Distrito, que es la vía procedente, atento a lo dispuesto por el artículo 107, fracción VII, de la Constitución Federal, pues tal acto no es reparable en el laudo, si se toma en cuenta que las Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones, de acuerdo con lo que establece el artículo 816 (848 del texto vigente) de la Ley Federal del Trabajo.

Tesis número 168 de la Quinta Parte del Apéndice del Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, p.150.

Toda persona con capacidad jurídica puede ser parte en un proceso y si lo es directamente, es decir, promovido 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 tenga fin al propio juicio.

La excepción de falta de personalidad en el actor consiste en carecer éste de la calidad necesaria para comparecer en juicio o en no acreditar el carácter o representación con que reclama, por lo que la excepción de falta de personalidad se refiere a la calidad de los litigantes en el proceso.

## LA REPRESENTACION COMO CUESTION INCIDENTAL

Los incidentes son cuestiones accesorias que surgen durante la substanciación de la cuestión principal que es objeto de un proceso. (59)

La palabra incidente, deriva del latín *incido*, *incidens* (acontecer, interrumpir, suspender) y significa en su acepción más amplia, lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal, y jurídicamente, la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal. (60)

El incidente es considerado, como un remedio incómodo que viene a estorbar el desarrollo normal del proceso, existe un cierto descontento en contra de los incidentes, y sólo por excepción se acepta; cuando su omisión, implicaría la presencia de un riesgo de un esfuerzo inútil. En la admisión de los incidentes, hay un cierto sacrificio del principio de celeridad que acompaña al proceso; pero el sacrificio de celeridad se hace en beneficio de que las circunstancias anómalas no vengán después a destruir retroactivamente todo lo adelantado en los juicios.

Cuando la persona carece de cualidades necesarias para comparecer a juicio, o bien no se acredita el carácter o representación con que reclama, se interpone la excepción de falta de personalidad, y esta se sustanciará como incidente

(59) PINA, Rafael De, Curso de Derecho del Trabajo, p.242.

(60) PALLARES, Eduardo, Op. Cit., p.410.

de previo y especial pronunciamiento.

La expresión de previo y especial pronunciamiento significa que la cuestión deberá ser resuelta antes que la principal, además de que suspende la tramitación del proceso hasta en tanto se resuelve.

La cuestión de personalidad se tramitará como un incidente de previo y especial pronunciamiento al igual que las cuestiones de nulidad, competencia, acumulación y excusas (art.762 LFT).

Fero, debe tomarse en cuenta que las cuestiones de competencia y excusas no suspenden el procedimiento, porque quién decide sobre estas cuestiones no es el órgano jurisdiccional que ésta conociendo del negocio, sino otra autoridad. Para las cuestiones de incompetencia quien decide es el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje: cuando se trate de Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, de diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa; por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma, y entre sí recíprocamente; por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre: Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas, Juntas Locales o Federales

de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional. (art. 705 LFT). Y tratándose de excusas quién decide es el Presidente de la Junta: cuando se trate del Presidente de una Junta Especial o de la de Conciliación, del Auxiliar o del Representante de los Trabajadores o de los Patrones, el Secretario del Trabajo y Previsión Social: tratándose del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando se trate: del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (art.709 LFT).

El procedimiento se suspenderá hasta que se hayan resuelto las cuestiones de competencia o excusas.

En el caso de que se haya hecho valer la excepción de incompetencia, será nulo lo actuado ante Junta incompetente, salvo los actos a que se refiere el artículo 706 LFT, a saber: el acto de admisión de la demanda, el convenio que ponga fin al negocio en el periodo de Conciliación, en el caso del emplazamiento a huelga (art.928, fracción V LFT), en el caso del artículo 704 LFT que establece que cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma Junta, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente, sin que queden invalidadas las actuaciones. Cabe señalar que la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no



lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por con fesada la demanda (art.878, fracción V).

El incidente de falta de personalidad, que implica el de falta de representación, se debe interponer en la etapa de demanda y excepciones. Al momento que se promueva el incidente, se suspenderá el procedimiento, y se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; y continuándose el procedimiento de inmediato (art.763 LFT).

Para la sustanciación y resolución del incidente de falta de personalidad no se requiere que se señale nuevo día para la audiencia incidental, la que si es necesaria para los incidentes de nulidad, competencia, acumulación y excusas ( art.763 de la LFT).

Es en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y específicamente en la etapa de demanda y excepciones, en donde se suspende el procedimiento y se sustancia y resuelve el incidente de falta de personalidad, y una vez resuelto se continuará de inmediato con la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Si el incidente de falta de personalidad no se interpone en la etapa de demanda y excepciones, no podrá hacerlo en ninguna otra etapa del procedimiento, precluyendo de esta manera su derecho a interponer el incidente, y para efectos de derecho consistió tal situación, y no puede válidamente impugnarla en

la vía de amparo. Sobre este punto existe la tesis jurisprudencial que a continuación se transcribe:

PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL. RECONOCIMIENTO DE LA. DEBE IMPUGNARSE OFORTUNAMENTE EN LA VIA INCIDENTAL.

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 762, fracción III, de la Ley Laboral, la parte trabajadora, ahora quejosa, debió promover un incidente donde impugnará el reconocimiento de personalidad del patrón demandado, a efecto de que la Junta del conocimiento pudiera revocar su resolución. Empero, como la parte actora no impugnó el reconocimiento de personalidad mediante la interposición del incidente en cita, es claro que para los efectos de derecho consintió tal situación, y no puede ahora válidamente impugnarla.

Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito.

Amparo directo 985/88, Silvia Romero, 4 de julio de 1989. Unanimidad de votos. Fuente: Gloria Tello Cuevas. Secretario: José Francisco Salázar Trejo.

Semanario Judicial de la Federación. Tomo IV. Segunda Parte, 1990, p.364.

LA NULIDAD DE LOS ACTOS JURIDICOS PROCESALES POR FALTA DE  
REPRESENTACION

La nulidad es un estado patológico del acto jurídico, en esta materia, del acto jurídico procesal. No impide, generalmente que el acto produzca ciertos efectos y en ocasiones, si no es atacado oportunamente, el acto jurídico afectado de nulidad puede llegar a ser definitivamente válido.<sup>(61)</sup>

La nulidad deriva de que el acto no haya cumplido alguno o todos los requisitos que la ley señala debe cumplir. En materia procesal no se ha producido una teoría tan clara como con respecto al acto jurídico en general y, por lo mismo, los códigos procesales siguen una tendencia casuística, señalando la nulidad de determinados actos, sin que ello suponga ni por la intensidad del vicio, ni por la similitud de causas, la presencia de un concepto genérico válido para todos los casos.

En el derecho privado las nulidades admiten grados (inexistencia, nulidad relativa o absoluta), en la Ley Federal del Trabajo no se mencionan nulidades distintas. No obstante hay diferentes tratamientos de los actos nulos, así el proceso que se inicia con una notificación mal hecha, si el demandado no concurre, puede ser invalidado por vía de amparo aún después de que el laudo haya causado ejecutoria. Pero aún el vicio de los defectos de la notificación son subsanables; así, si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos.

(61) BUEN, Lozano Néstor De, Derecho Procesal del Trabajo, p.311.

tos como si estuviese hecha conforme a la ley. En este caso el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano (art.764 LFT).

En el caso, de que el trabajador menor de 16 años comparece a juicio con la representación de un apoderado que no es el designado por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se estaría ante una violación al procedimiento y por consiguiente lo actuado sería nulo y, el incidente respectivo se puede promover en cualquier etapa del procedimiento aunque se haya cerrado la instrucción, y aún una vez dictado el laudo a través del juicio de amparo. Lo mismo ocurre, cuando se trata de un trabajador mayor de 16 y menor de 18 años que en la secuela del procedimiento no se haya tenido asistencia jurídica, también se estaría en una violación al procedimiento. En ambos casos existiría una deficiente representación en juicio, y no se atendería a lo establecido por el artículo 691, el cual señala que los menores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesoradas en el 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.

## CLASES DE REPRESENTACION

En el derecho romano, las partes en el procedimiento formulario podían, cuando así les convenía, nombrar un representante que podía ser: un cognitor, cuya designación debe hacerse en presencia de la otra parte y mediante un mandato expreso con palabras sacramentales; el cognitor sustituye plenamente al demandante y la acción se consume definitivamente; pero, aunque la sentencia recaiga sobre él, la acción ejecutiva se dará a favor del representado. (62)

Otro tipo de representante es el procurator que interviene en virtud de un mandato genérico anterior a la litis sin presencia de la otra parte y sin ninguna formalidad; el procurator no sustituye plenamente al representado, la acción no se consume, por lo cual éste puede volver a ejecutarla, entre otra clase de representante tenemos al defensor que interviene motu proprio, pensando que con ello ayuda a quien no pudo comparecer en el juicio; la parte adversaria puede, para tener la certeza de que actúa en nombre del otro litigante, exigir que el procurator o el defensor preste una garantía ( la cautio de rato o cautio ratam rem dominum habiturum). (63)

Los advocati es otra forma de representación, intervienen a petición de los clientes. Antes o durante la República los servicios de éstos, eran gratuitos, su remuneración estaba prohibida ( Lex Cincia de Muneribus del año 253 a.c.). Augusto,

(62) BIALOSTOSKY, Sara, Op. Cit., p.66

(63) Ibidem.

en el año 77, estableció una pena del cuádruplo contra el abogado que infringiera la prohibición de la mencionada ley; a partir del principado se permitió gradualmente su remuneración honoraria. (64)

Las formas de representación han cambiado a través de la evolución histórica del derecho, actualmente, en nuestro derecho procesal laboral se pueden dar diferentes formas o clases de representación, de conformidad con el art.692 LFT, que determina que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado; y que tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará:

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, podrán acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de quien le otorga el poder ésta legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría

(64) Ibid.

del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva.

El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo define de manera distinta las formas de representación, que en los procedimientos privados tiene tanto el poder notarial como la forma de mandato; este artículo reproduce las fracciones I y II del artículo 709 LFT de 1970 antes de la reforma procesal, que son congruentes con las fracciones I y IV respectivamente de la nueva reforma la cual suprime el primer párrafo de este artículo, que disponía: la personalidad se acreditará de conformidad con las leyes que la rijan, salvo las modificaciones que como excepciones establecía en sus diferentes fracciones,<sup>(65)</sup> y la nueva reforma las establece como disposiciones generales y ya no como excepciones.

Conforme al nuevo artículo 692 LFT, tratándose de apoderado la personalidad se acredita con poder notarial o mediante carta poder firmada ante dos testigos, sin necesidad de ratificación, si se trata de personas físicas; cuando se trate de representante legal de persona moral, la personalidad se acreditará con el testimonio notarial respectivo que así lo acredite; y cuando el compareciente actúe como apoderado de la persona moral la acreditará con testimonio notarial o carta poder, siempre que quien otorgue el poder esté legalmente autorizado para ello.

En cuanto a los representantes de los sindicatos se conserva el mismo sistema anterior; es decir, mediante la certificación

(65) Ley Federal del Trabajo de 1970, p.433

expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se trata de sindicatos de jurisdicción federal, o de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, cuando sean sindicatos de jurisdicción local.

La reforma procesal de 1980, convirtió la fracción III del artículo 709 anterior a la reforma procesal, al actual artículo 693 LFT que establece: las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a las reglas del artículo 692, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada; por lo que se facultó a las Juntas para reconocer la personalidad de los litigantes, siempre que se trate de trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas estrictas, a fin de evitar que se les causen perjuicios.(66)

Esto comprueba la naturaleza social y antiformalista del Nuevo Derecho Procesal Laboral, alegándose del sistema procesal considerado por el derecho privado. Al respecto cabe mencionar como en el derecho mexicano, tratándose de procedimiento, la tendencia es que para hacer efectiva la aplicación de leyes de orden público como la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Amparo, en su caso, la formalidad queda suprimida con la evidente finalidad de dar a todo el que tiene derecho de promover, la facilidad de lograr su objetivo, sin que se vea frustrado por la deficiencia en

(66) TRUEBA, Urbina Alberto y TRUEBA, Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, p.354.



la formalidad o tecnicismo en la presentación de sus demandas.

El artículo 694 LFT señala que los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo: la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma, constituyéndose de esta manera la representación por comparecencia, innovación de la reforma procesal de 1950.

La representación por comparecencia, se refiere a un poder general, que se otorga mediante simple comparecencia, el trabajador, el patrón o el sindicato pueden otorgar por comparecencia un poder general para diversos juicios laborales, aunque en el momento no exista controversia, es decir, pueden hacer uso del procedimiento paraprocesal o voluntario (art. 682 LFT) o jurisdicción voluntaria como se conoce en materia civil. En este mismo sentido se expresa la siguiente tesis jurisprudencial:

**APODERADO EN EL JUICIO LABORAL. FORMA DE DESIGNARLO.**

El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, expresa que las partes pueden comparecer a juicio de manera directa y establecer la forma en que puede designar apoderado, pero el precepto legal no es limitativo, sino enunciativo, pues el artículo 694 de la misma Ley determina que los trabajadores y los patrones pueden también designar apoderado para que los represente ante cualquier autoridad del trabajo, mediante simple comparecencia ante la Junta, aún cuando esta norma legal se refiere a un poder general que se otorga mediante simple comparecencia y puede servir para cualquier juicio laboral, aplicando esta última norma, por analogía y aún por mayoría de razón, en los términos del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se obtiene que si el representante legal de la persona moral demandada y codemandado además como persona física, compareció personalmente a la audiencia respectiva y en ella designó apoderados, el mandato es válido, tomando en consideración que en el juicio laboral ri

ge el principio de oralidad, y que lo que la ley persigue es que la Junta tome conocimiento en forma directa de la voluntad del demandante para otorgar el poder, por el cual si el patrón si puede por comparecencia otorgar un poder general para diversos juicios laborales, también puede hacerlo de la misma manera, en forma concreta para el juicio en que se comparece personalmente.

Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito (TCC91056.LAB). Amparo en revisión 401/90. José Álvarez Caballero. 31 de enero de 1991. Unanimitad de votos. Ponente: Enrique - Arizpe Narro. Secretario: Juan Castillo Duque.

El artículo 696 de la Ley Federal del Trabajo, viene a suplir y no solamente a perdonar, las deficiencias en el otorgamiento de los poderes en materia laboral, ya que preceptúa: el poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo. (67) Esta disposición es semejante a la obligación de subsanar la demanda del trabajador, porque tiene por finalidad evitar que las deficiencias dadas al extender un poder por parte de los trabajadores, impidan que cuando los trabajadores demanden no se vean privados de sus derechos por un defecto en el documento que acredite la representación.

Sin dejar de mencionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que ejerce por mandato de la ley, la representación de oficio, como la que realiza con los trabajadores menores de 16 años y con los menores de 18 años cuando no tengan asistencia jurídica.

(67) Ibidem, p.355

## REPRESENTANTES LEGALES

A partir de la Nueva Reforma Procesal Laboral de 1980, se han presentado diversas confusiones en relación con el significado de representante legal, que ha originado controversias y consecuencias jurídicas trascendentales. La exigencia de la comparecencia del representante legal se hace necesaria en la etapa de conciliación, demanda y excepciones y en el desahogo de la prueba confesional.

La Ley Federal del Trabajo, no da una definición de representante legal, esta se desprende del análisis jurídico de las etapas procesales en la que se hace necesaria su presencia.

En la etapa de conciliación, que se iniciará con la comparecencia personal de las partes, sin la presencia de abogados patronos, asesores o apoderados (art.876, fracción I, LFT), y en caso de que las partes no hubieren concurrido a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente en la etapa de demanda y excepciones (art.876 fracción VI, LFT).

No existe ningún problema, en la comparecencia personal de las partes, cuando éstas sean personas físicas, ya que basta que se presenten personalmente sin la asistencia de abogados patronos, asesores o apoderados, para que se les tenga por comparecidos personalmente. Pero cuando una de las partes es persona moral, que generalmente es el patrón, y nunca el trabajador éste será siempre una persona física (art.8 LFT), se debe entender que quien debe concurrir en nombre de la persona moral, debe ser el funcionario

de la empresa, con poderes estatutarios suficientes para comprometerla; es decir, debe ser el representante legal de la empresa determinado como tal en los estatutos de la persona moral; en el caso de ser una sociedad, la representación legal se comprobará con la copia de su acta constitutiva.

La reforma procesal del trabajo, presenta una innovación muy importante en la etapa de demanda y excepciones, que en el caso que las partes no comparecieran personalmente en la etapa de conciliación, deberán presentarse personalmente en la etapa de demanda y excepciones, pero no se prohíbe que sea asistido por abogados patronos, asesores o apoderados.

En el caso de que las partes no comparecieran personalmente en la etapa de demanda y excepciones; por lo que se refiere al actor se le tendrá por reproducida la demanda, en la forma de como la admitió la Junta; si el demandado no se presenta se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda (art.879 LFT).

En la prueba confesional, cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones; tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal (art.786 LFT).

Algunos autores han considerado que por representante legal de la persona moral, se deben considerar aquellos que establece

el artículo 11 de la LFT; es decir, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento. Si bien es cierto que el artículo 787 LFT, preceptúa que las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser reconocidos.

Esta nueva disposición establece una diferente forma de confesión, denominada de hechos propios, que en ninguna manera demuestra, que deben considerarse como representantes legales los señalados por el artículo 11 de la LFT.

Los trabajadores a que hace mención el artículo 11 de la LFT, son representantes del patrón ante los trabajadores, para que en nombre del patrón establezcan los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzguen convenientes para la obtención de los fines de la empresa, y así exista una coordinación entre la prestación del servicio personal y subordinado con la dirección por parte del patrón. Alegándose por completo de lo que se debe entender por representante legal.

## AFODERADOS

Para algunos autores la diferencia entre apoderado y representante legal es algo artificial, porque determina que el representante legal es también un apoderado.

Pero la Ley Federal del Trabajo, establece una clara distinción entre apoderado y representante legal, al señalar en su artículo 692, que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado y que tratándose de apoderado la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas de este artículo:

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, y previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

Esta diferencia aparece en el artículo 676 LFT, que señala que en la etapa conciliatoria las partes deberán comparecer personalmente, sin la asistencia de abogados patronos, asesores o apoderados. Y en caso de ser persona moral una de las partes, el que debe comparecer personalmente a la etapa de conciliación es el representante legal y no un apoderado.

La divergencia permanece en el desahogo de la prueba confesional, al establecerse que quien debe desahogar esta prueba,

puesto que tratándose de persona moral debe ser el representante legal, sin la asistencia de ninguna persona, excluyendo de esta manera, la asistencia de apoderado.

El apoderado aunque tenga un poder para actos de administración no legitima su intervención en los casos anteriores, - porque el que debe hacerlo es el representante legal de la persona moral, ya que debe distinguirse entre el administrador de una sociedad, que es el representante legal de la misma conforme a los estatutos de la sociedad, y que está facultado para realizar tanto actos jurídicos, como materiales a nombre de la sociedad, siendo designado por la asamblea general de accionistas, que a diferencia del apoderado para actos de administración, que sólo puede efectuar actos jurídicos, y es designado por el administrador o consejo de administración, a nombre de la sociedad o por un gerente (art.149 Ley general de sociedades Mercantiles).

En el mismo sentido se expresa la siguiente tesis jurisprudencial, aunque se limita únicamente a la exigencia del representante legal en la etapa de conciliación, se extiende a los demás casos, en la que es necesaria la comparecencia del representante legal tratándose de personas morales.

**PERSONALIDAD DEL PATRON EN LA ETAPA DE CONCILIACION.  
TRATANDOSE DE PERSONAS MORALES.**

La circunstancia de que la persona que comparece ante la Junta en la etapa de conciliación del juicio laboral tenga un poder para actos de administración que le fue conferido por la sociedad demandada, no legitima su intervención porque quien debe hacerlo es el representante legal de la persona moral y otra persona que represente al patrón ante los trabajadores, ya que debe distinguirse entre el adminis

trador de una sociedad, que es el representante legal de la misma conforme al artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles y que está facultado para realizar tanto actos jurídicos como materiales a nombre de la sociedad, - siendo designado por la asamblea general de accionistas, del apoderado para actos de administración, que sólo puede efectuar actos jurídicos y es designado por el administrador, el consejo de administración o el gerente de la propia sociedad, conforme al artículo 149 de la Ley citada. Segundo Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito (TCO12031 LAB).

Amparo en revisión 322/89. Juan Ramos Merino. 26 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Fuente: Catalina Pérez.

Pero, así como hay tesis jurisprudenciales a favor, hay tesis jurisprudenciales en contra, que todavía no hacen la diferencia entre lo que es representante legal y apoderado, como expresamente establece la siguiente tesis jurisprudencial:

RECEPCION POR CONDUCTO DE APODERADO FACULTADO PARA ABSOLVER INTERROGATORIOS.

En el desahogo de la prueba confesional a cargo de una persona moral, es correcto reconocer como representante de ésta a quien acredita ser su apoderado y tener facultades para absolver posiciones, pues tal proceder de la Junta concuerda con el criterio que sobre el particular ha sostenido la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis número 34 publicada bajo el título " FERRONIAS CORALES, REPRESENTACION EN JUICIO DE LAS ", visible en la página 311 Quinta Parte del Apéndice del Semanario Judicial de la Federación 1917-1985. Sexto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito (TCC16391 LAB.).

Amparo directo 606/91. Guillermo Cortés Herrera. 18 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Fuente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José Luis Martínez Luis. PRECEDENTE.

Amparo directo 1316/88. Daniel González Guzmán. 24 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Fuente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José Luis Martínez Luis.

En sentido contrario a esta tesis encontramos, la siguiente tesis jurisprudencial que determina:



**PRUEBA CONFESIONAL DE PERSONAS MORALES. DEBE DESAHO-**  
**GARLA SU REPRESENTANTE LEGAL.**

Si en el juicio laboral se ofreció la confesional a cargo del representante legal de la empresa demandada y así se admitió esa prueba, y pese a la oposición del actor absolvió posiciones en nombre de aquella un apoderado judicial, tal proceder es ilegal, pues conforme al artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, las personas morales deben absolver posiciones por conducto de su representante legal, carácter que en términos del artículo 692, fracción II, de este ordenamiento se acredita con el poder notarial respectivo, sin que tal requisito se convalide con cláusula especial que para absolver posiciones se incluyó en el mandato exhibido por el apoderado. Primer Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito (TC11039 LAB.).

Amparo directo 484/90. Alejandro Garduño Mendoza. 19 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Fuente: Leonel Valdés García. Secretario: Moisés Duarte Briz.

El cargo de administrador-representante legal es personal y no podrá desempeñarse por medio de representante (art.157 de la Ley General de Sociedades Mercantiles), pero para el mejor desempeño de sus funciones y dentro de sus respectivas facultades, podrán conferir poderes en nombre de la sociedad, los cuales serán revocables en cualquier tiempo, es decir, la ley le otorga facultades al administrador-representante legal para que nombre apoderados (art.149 Ley General de Sociedades Mercantiles), pero en ningún momento podrá subrogar su condición de representante legal de la persona moral.

Es diferente nombrar un representante para el desempeño de un cargo y nombrar un mandatario para que auxilie a quien personalmente lo desempeña. Si se dieran ambos casos, en el primero, existiría una delegación completa de funciones, un abandono absoluto de la responsabilidad que ha asumido el administrador y en el segundo, el administrador-representante legal conservaría

el ejercicio directo de ciertas facultades indelegables (convocatoria a asambleas, nombramiento de gerentes, la representación legal de la sociedad) y conservaría la dirección, vigilancia y responsabilidad de los actos realizados por el mandatario - apoderado. (68)

A partir de estas contradicciones y el vacío de la ley, es necesario la intervención de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que decida sobre que debe entenderse por representante legal y apoderado, y así exista claridad jurídica en la interpretación de estos dos conceptos.

Cabe mencionar, que para el ejercicio de las funciones de apoderado, asistente, abogado patrono y representante legal, no se requiere título profesional registrado de Licenciado en Derecho para intervenir en los juicios laborales, de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 26, párrafo 3 de la Ley Reglamentaria del artículo 52 constitucional relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal.

(68) MANTILLA, Molina Roberto L. Derecho Mercantil, p.433.

### REPRESENTACION ESPECIAL

La representación especial o de oficio, es la que ejerce por mandato de la ley la Procuraduría de la Defensa del trabajo, tanto en el ámbito federal, como local.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es una autoridad del trabajo (art.523, fracción IV LFT), que se encarga de la aplicación de las normas de trabajo, y que particularmente tiene como funciones el representar y asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, y por consiguiente interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador y proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas (art.530 LFT).

La representación de oficio que ejerce la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, no proviene de la voluntad de las partes, sino que se deriva por mandato de la ley, por lo que estamos en presencia de una representación legal.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ejerce la representación de oficio, sobre los trabajadores menores de 16 años (art.991 LFT), que por mandato de la ley, es el único organismo que puede intervenir como representante legal del menor, haciendo a un lado la necesidad de nombrar un tutor dativo o la intervención de quién ejerce sobre él, la patria potestad; y que en

caso contrario se cometería una violación al procedimiento. En este sentido encontramos la tesis jurisprudencial que al respecto establece:

VIOLACION AL PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL. LA CONSTITUYE LA DEFICIENTE REPRESENTACION DE LOS MENORES DE 16 AÑOS.

Establece el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, que cuando los trabajadores sean menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante, de tal forma que si no se cumple con dicho dispositivo, obviamente que el trabajador estaría deficientemente representado en el juicio, lo que constituye sin lugar a dudas una violación al procedimiento en los términos del artículo 159, fracción II de la Ley de Amparo, ya que el espíritu del legislador al establecer el precepto laboral encamado indudablemente lo fue el asegurar al máximo la debida representación de esos trabajadores.

Amparo directo 597/81. Juan Ricardo Alderete Garza, 30 de octubre de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero. Secretario: Julio Jesús Ponce Garmaño.

Informe 1981. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. pág.407.

Pero, si se trata de un trabajador menor de 16 años y mayor de 16, que tiene capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en caso de no estar asesorado en juicio la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto (art.691 LFT).

Lo anterior se establece para otorgar una protección mayor a los derechos laborales del menor, es decir, se da más protección al que mayor la requiere.

A pesar de la prohibición, la necesidad social obliga a que algunos niños menores de 14 años laboren, entregando su fuerza física y mental en la realización de múltiples y diversas actividades, en los ámbitos industrial, comercial y agrícola. Una sociedad consciente de sus deberes no puede soslayar una realidad, por

tanto aún cuando por principios de seguridad integral física, es menester la protección a través de una prohibición para evitar al menor de 14 años un crecimiento débil, por el desgaste que produce la actividad laboral esta no debe beneficiar a los patrones que violando tal norma jurídica, utiliza a niños con una edad inferior a los 14 años, como en la actualidad sucede, por lo que se hace necesario una mayor intervención por parte de las autoridades del trabajo y principalmente de la Inspección del Trabajo.

En el caso, que se presentará un menor de 14 años a interponer una demanda contra su patrón, este no puede alegar que no existe relación de trabajo, porque no tiene la edad mínima que se requiere para ser sujeto de dicha relación. Debemos tener en cuenta que los derechos y obligaciones en el derecho del trabajo no los establecen las partes, sino que es la ley quien los crea, por lo que la relación laboral no es un acto jurídico, - sino un hecho jurídico, que basta la prestación de un servicio personal y subordinado, para que surja la relación de trabajo. En tal situación la relación de trabajo debe terminar, y el patrón queda obligado a indemnizar al trabajador menor de 14 años, y además queda sujeto a las sanciones que establece la ley, por ir contra las disposiciones de orden público (art.5 LFT). Además de que el menor debe estar representado por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, por tratarse de un trabajador menor de 16 años.

Si un trabajador mayor de 14 y menor de 16 años, interpone una demanda contra su patrón, y es admitida por la Junta y si en la etapa de demanda y excepciones el patrón interpone la excepción de falta de personalidad, por carecer el trabajador de capacidad jurídica para comparecer a juicio, no debe aceptarse esta excepción, porque va contra el espíritu de la Ley Federal del Trabajo y del artículo 123 de la Constitución Federal. En este supuesto, se debe suspender el procedimiento, y la Junta debe dar aviso a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en el mismo sentido se expresa la Ley de Amparo, en su párrafo 1 del artículo 69 que establece: el menor de edad podrá pedir amparo sin la intervención de su legítimo representante cuando éste se halle ausente o impedido, pero en tal caso, el juez, - sin perjuicio de dictar las providencias que sean urgentes, le nombrará un representante especial para que intervenga en el juicio.

En caso contrario, si se aceptará la excepción de falta de personalidad, el trabajador mayor de 14 y menor de 16 años tendría que recurrir primero a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que lo representará e interpusiera la demanda, - pero con el riesgo de que opere la prescripción, por haber pasado el término para hacer valer la acción correspondiente. Esta situación estaría contra los principios generales de justicia social derivados del artículo 123 constitucional.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a través de la

nueva regulación procesal del trabajo, tiene obligaciones definidas con carácter de asistencia jurídica a los trabajadores, impuesta por la ley, para que éstos no se vean privados de sus derechos; así como anteriormente expusimos, la obligación de designar representante al trabajador menor de 16 años, y de asesorar a los mayores de 16 y menores de 18 años cuando éstos comparezcan sin asistencia jurídica.

En el título octavo, capítulo XI, de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la "continuación del proceso y de la caducidad", otorga una importante intervención a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en el caso de la muerte del trabajador, al disponer en el artículo 774 que en tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo promoverá el juicio con las facultades y responsabilidades de un mandatario, es decir, la ley le otorga la representación de oficio en los términos señalados en el artículo 772 de esta Ley, para evitar que se pierdan los derechos de los deudos del trabajador por falta de asistencia jurídica.

## PROHIBICION DE ASISTENCIA JURIDICA

La regla general, de que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado (art.692 LFT), tiene dos excepciones de gran importancia en el desarrollo del procedimiento.

Una de estas excepciones a la regla general que prohíbe la asistencia de apoderado, para cualquiera de las partes, se presenta en la etapa de conciliación del procedimiento ordinario que obliga a las partes a comparecer personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados (art.876, fracción I LFT), es decir se requiere para el desarrollo de esta etapa, la presencia física de las partes, que tratándose de personas morales se requiere la presencia física del representante legal.

La exigencia legal de que comparezcan personalmente los interesados, en la etapa de conciliación, tiende a que exista un contacto directo que propicie el avenimiento entre las partes, y dar una solución al conflicto mediante una actitud razonada, sin que exista renuncia de derechos por parte de los trabajadores (art.33 LFT), para dar a cada una de las partes lo que le corresponda; para ello es necesario evitar la presencia de aquellas personas como lo son, los abogados patronos asesores o apoderados, los que no son los directamente afectados por más que representen los intereses de alguna de las partes, sin que esto lesione alguna garantía constitucional, en



virtud de que no se trata de una etapa jurisdiccional, puesto que no se integra en este momento la litis, recordando que la litis se integra hasta la etapa de demanda y excepciones.

La conciliación, es el medio más adecuado para dar solución a los conflictos laborales. La autocomposición es buscada por los tribunales del trabajo desde su origen, al considerar el Constituyente de 1917, que las Juntas debían ser antes de Conciliación que de Arbitraje. Sin embargo, esa intención se había ido perdiendo en la medida en que intervienen intereses ajenos, como son los abogados patronos, asesores o apoderados.

Por esta razón la reforma procesal de 1980 señala el medio para rescatar su sentido originario convirtiendo a la conciliación en una etapa procesal efectiva y no en un mero formalismo como había venido operando, haciendo indispensable la presencia personal del patrón y trabajador.

Si las partes llegan a un convenio, no existiría perjuicio alguno, si interviene el abogado patrono, asistente o apoderado para su formulación.

El desarrollo de la conciliación se encuentra regulada por los artículos 876 al 877 de la Ley Federal del Trabajo, es la primera etapa de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que como antes citamos, la conciliación impone la obligación a las partes a que comparezcan personalmente, lo que implica que de no llegar a un acuerdo deben pasar a la etapa de demanda y excepciones, pero

sin la necesidad de la presencia personal de las partes, ya que no es necesaria en esta etapa, cuando las partes se hayan presentado personalmente en la etapa de conciliación.

Fero, si las partes no comparecen personalmente a la etapa de conciliación, deben hacerlo en la etapa de demanda y excepciones, con la intervención, si así lo considerarán conveniente, de abogados patronos, asesores o apoderados. Esto en virtud de que no tendría ningún sentido la exigencia de la comparecencia personal de las partes, sino tuviera una consecuencia procesal, la cual se establece en el artículo 276, fracción VI de la LFT, que señala: que de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente en la etapa de demanda y excepciones, sin que se ponga la prohibición de ir acompañados de abogados patronos, asesores o apoderados, por tal motivo las partes deben comparecer personalmente con la asistencia de abogados patronos, asesores o apoderados, si así lo desean, sin que exista restricción alguna al respecto.

Fero, en caso de que el actor no comparece ni a la etapa de conciliación, ni a la de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia, si el demandado no concurre a la etapa de demanda y excepciones, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo; con la consecuencia que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas únicamente podrá ofrecer pruebas, sobre aquellos hechos que demuestren que

el actor no era trabajador o patrón, que no existió despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda (art. 879 LFT).

Estas son las consecuencias, que surgen en el procedimiento, por falta de la comparecencia personal de las partes, a la etapa de conciliación.

La segunda excepción a la regla, que establece que las partes pueden comparecer directamente o por conducto de apoderado, se presenta en el desahogo de la prueba confesional, que al respecto el artículo 70, fracción III LFT, señala que el ab solvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por alguna persona.

La exigencia de la comparecencia personal de las partes al desahogo de la prueba confesional, se explica por la necesidad que tienen las Juntas para conocer la verdad de los hechos y es por esto que la declaración directa de quienes no pueden ser asesorados es un conducto adecuado para conocerla.

Pero, se debe recordar que tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal, sin la asistencia de persona alguna.

La Ley Federal del Trabajo regula dos tipos de prueba confesional: la de parte y la de hechos propios, la primera se refiere a que debe ser desahogada por la parte persona física o por el representante legal cuando se trate de personas morales

y la de hechos propios es la que hace mención el artículo 787 de la LFT, el cual establece que las partes podrán también solicitar se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes, y en general, a las personas que ejercen funciones de dirección, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razón de sus funciones les deben ser conocidos.

La necesidad de la prueba confesional de hechos propios, se debió a que las personas mencionadas en el artículo 787 LFT, que a su vez integra los trabajadores a que se refiere el artículo 11 LFT, son quienes están en mayor contacto con los trabajadores, y por razón de sus funciones les deben ser conocidos los hechos expuestos en el escrito inicial de demanda o contestación.

## LITISCONSORCIO

En los procesos puede intervenir partes complejas, como las llama Carnelutti, es decir, varias personas físicas o morales figurando como actoras contra un sólo demandado o un actor contra varios demandados o, finalmente, varios actores contra varios demandados.

En la doctrina se denomina esta institución litisconsorcio término compuesto de lis, litigio y consortium, que significa participación y comunión de una misma suerte con uno o varios, por lo cual litisconsorcio quiere decir; litigio en que participan de una misma suerte varias personas. (69)

En el derecho procesal laboral, el litisconsorcio se presenta siempre y cuando dos o más personas ejerciten la misma acción (litisconsorcio activo) u opongan la misma excepción (litisconsorcio pasivo) en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los litigantes tengan intereses opuestos (art.697 LFT).

Se puede dar el caso de dos trabajadores despedidos injustificadamente, que demandan a un mismo patrón, en el que uno de los trabajadores demanda la indemnización y el otro la reinstalación, en este supuesto no se configurará el litisconsorcio por existir intereses opuestos; pero, si ambos trabajadores demandan la indemnización deben litigar unidas y con una sola representación común.

(69) BECERRA, Bautista José, Op. Cit., p.24

Si se trata de las partes actoras (litisconsorcio pasivo), 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. Y si se trata de las demandadas (litisconsorcio pasivo) el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención (art.697 LFT).

Pero, si el nombramiento no lo hicieren 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.

La representación común es una figura jurídica que se crea por razones de economía procesal, que evita la confusión que surgiría si cada una de las partes ejercitará una misma acción u oponen igual excepción, pudiera obrar independientemente una de otras, haciendo promociones de índole diversa y contradictoria, pudiendo surgir difeentes laudos.

La representación común únicamente opera en cuanto al procedimiento laboral, llevado a cabo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; y no opera la representación común al intentar el juicio de amparo, porque en caso contrario, sólo el representante común y no cualquiera de sus representados estaría en aptitud de intentar el juicio de amparo, lo que se traduciría en una restricción, para que los interesados acudan a juicio.

En este sentido existe la tesis jurisprudencial que textualmente dice:

**REPRESENTANTE COMUN. IMPROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO.**

Sabido es que la representación común constituye una figura jurídica instituida por razones de economía procesal que tiende en forma destacada, debido a que las partes pierden el ejercicio de la acción procesal que sólo al representante común se encomienda, a evitar en el procedimiento correspondiente la confusión que surgiría si cada una de las partes que ejercita la misma acción u oponen igual excepción, pudieran obrar independientemente unas de otras, haciendo promociones de índole diversa o contra dictoria, con lo que podrían surgir en el procedimiento conflicto de difícil o imposible resolución. En estas condiciones, lógico resulta concluir que la representación de que se habla únicamente opera dentro de los límites del referido procedimiento, pues de admitirse lo contrario, forzoso sería convenir también en que en la relación con ese procedimiento sólo el representante común y no cualquiera de sus representados estaría en aptitud de intentar el juicio de amparo, lo que se traduciría en una indebida limitación restrictoria de los derechos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga a los interesados para acudir a ese juicio.

Amparo directo 332/82. Amalia Contreras Ramírez de Saavedra 4 de octubre de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Murillo Delgado. Secretaria: María Cristina Torres Pacheco.

Precedentes: Informe de 1981, pág.350. Amparo directo 203/80. Juanu Pérez Ramírez. 9 de febrero de 1981. Unanimidad de votos.

Informe de 1981. pág.351. Amparo directo 466/81. Salomón González Gallardo y Coag. 5 de octubre de 1981. Unanimidad de votos.

Informe de 1982. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito. pág.311.

## CONCLUSIONES



## CONCLUSIONES

El resultado de la regulación jurídica de la personalidad y representación jurídica en el derecho procesal laboral y su diferencia con el derecho procesal civil, lleva a las siguientes conclusiones:

1. La Constitución de 1917 no define a la garantía individual como un reconocimiento del Estado sobre los derechos inherentes a la naturaleza humana, que no pueden ser restringidos por nada; sino que la conceptualiza como un acto positivo del Estado, para otorgar al habitante del país un ámbito de libertad individual, y, al mismo tiempo, obliga al Estado a garantizar el cumplimiento de ese derecho, que puede ser restringido o, incluso, suspendido en los casos y con las condiciones que la propia constitución establece.

2. La garantía social del trabajo no otorga al individuo un derecho subjetivo, que constriña al Estado a llevar a cabo actos positivos, para el disfrute de su ejercicio; sino que se obliga a los órganos del poder a realizar actos positivos, a través de su legislación, en favor de la comunidad, asegurando los límites mínimos de protección al trabajo.

3. La relación de trabajo es un hecho jurídico, puesto que basta el hecho de la prestación de un servicio personal y subordinado para la generación de derechos y obligaciones entre trabajador y patrón.

4. Las consecuencias jurídicas y la vigencia de derechos entre patrón y trabajador no las constituyen las partes, sino que es la propia ley quien las crea.

5. En el Derecho Procesal Civil, las partes, por ser quienes crean los derechos y obligaciones, deben demostrar la existencia, finalidad y sentido de la obligación; por ende, las partes son quienes deben preservar su propio interés e impulsar la actividad del Estado, manifestándose una igualdad, a través de una idéntica oportunidad para cada uno de los litigantes.

6. Las normas de trabajo se espiden para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción (capital-trabajo), y es interés del Estado, como representante de la comunidad, el preservar ese equilibrio; por consiguiente, no son las partes, sino el propio Estado el que debe regir el proceso, mediante el cual se haga patente el incumplimiento de las disposiciones de la ley, para tomar las medidas conducentes que restablezcan dicho equilibrio.

7. El equilibrio entre los factores de la producción sólo es posible si se consideran las características de cada uno de los factores; es por ello, que en el Derecho Procesal Laboral la igualdad de las partes no sea formal; porque parte de considerar la desigualdad económica existente entre ambos factores.

8. En el proceso laboral no se trata de averiguar a qué se quisieron obligar las partes, sino qué hechos sucedieron dentro de una relación de trabajo, para determinar cuál es la conducta que la parte demandada está obligada a seguir en favor de la demandante; atendiendo, que es la ley quien define los derechos y obligaciones en la relación de trabajo y no la voluntad de las partes.

9. El principio de la suplencia de los defectos de la demanda del trabajador, se refiere, a que la Junta debe subsanar la deficiencia de la demanda del trabajador en cuanto al ejercicio de la acción y a las prestaciones que se reclaman, no en cuanto al derecho; porque el artículo 687 LET no obliga a las partes a precisar los fundamentos de derecho, como lo hacía el artículo 685 LET anterior a las reformas procesales de 1980, y tampoco se refiere a los hechos, porque es el trabajador el único quién los puede subsanar.

10. La coalición es una persona jurídica colectiva, puesto que la Ley Federal del Trabajo le determina específicamente cuales son sus derechos y obligaciones; constituyéndose, de esta manera, en un centro de imputación de facultades y deberes jurídicos.

11. La clasificación que realiza el Código Civil (art.25 CCDF) sobre quienes deben ser considerados como personas jurídicas colectivas (personas morales), es enunciativa, no limitativa; puesto que, todo ente considerado como centro de imputación de facultades y deberes jurídicos es una persona

jurídica, ya sea individual (física) o colectiva (moral).

12. El derecho del Estado le otorga a la coalición personalidad jurídica temporal y restringida, que se limita a la representación de todo el grupo y no por cada uno de los integrantes del grupo, en los casos específicamente determinados por la ley.

13. El concebido, no nacido, no tiene capacidad jurídica y no puede ser parte en un juicio laboral, sino que se encuentra en expectativa de tener capacidad jurídica y de ser parte en el proceso laboral, siempre y cuando nazca vivo y sea viable.

14. En el Derecho Procesal Laboral, el trabajador tiene la facultad de realizar actos jurídicos procesales en nombre propio, a partir de los 16 años de edad, a diferencia del proceso civil que se adquiere a los 18 años.

15. La representación jurídica aporta en todas las épocas una gran utilidad, puesto que permite a los incapaces de ejercicio realizar actos que las leyes les prohíben, y así, a través del empleo de la voluntad de otra persona, se obtienen los mismos efectos jurídicos como si hubiera actuado él mismo.

16. Los trabajadores menores de 16 años, por mandato de la ley, serán representados por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, excluyendo la comparecencia del tutor dativo o de quien ejerza sobre él la patria potestad.

17. El representante legal debe comparecer personalmente, cuando se requiera la comparecencia personal de las partes, tratándose de persona moral; esto es, en las etapas de concilia

ción, demanda y excepciones, y en el desahogo de la prueba confesional.

18. El representante legal debe comparecer personalmente, sin la asistencia de abogados patronos, asistentes o apoderados, en la etapa de conciliación; si no asiste se le tendrá por incomparendo, y se tendrá que presentar personalmente en la etapa de demanda y excepciones; pero, en esta etapa si puede ser asistido por abogado patrono, asistente o apoderado, puesto que la ley no prohíbe su asistencia, y si tampoco asiste a esta etapa de demanda y excepciones, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, y si el representante legal no comparece personalmente, sin asistencia de ninguna persona, al desahogo de la prueba confesional, se le tendrá por contestada la prueba en sentido afirmativo.

19. Se debe considerar como representante legal, aquella persona nombrada por la asamblea general de accionistas y que encuentra en los estatutos sus facultades y su carácter de representante legal de la sociedad. Y por apoderado se debe entender aquél que es nombrado por el administrador, consejo de administración o por el gerente; pero no tiene facultades estatutarias y sólo tiene representación jurídica no material.

20. A pesar de la diferencia que existe entre representante legal y apoderado, y las consecuencias jurídicas que trae consigo la falta de la asistencia del representante legal cuando se hace necesaria la comparecencia personal de la persona moral

existen opiniones contradictorias acerca de estos conceptos y sus consecuencias jurídicas, tanto de los tribunales colegiados de circuito, en tesis jurisprudenciales recientes, así como de los doctrinarios del derecho laboral, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y aún de la costumbre que se genera en la práctica profesional. Por tal motivo, es necesaria la intervención del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que precise conforme a Derecho, que debe entenderse por representante legal y apoderado, para que, de esta manera, exista seguridad y claridad jurídica sobre la interpretación de estos conceptos y sus consecuencias jurídicas.

21. La exigencia legal de que comparezcan personalmente los interesados, en la etapa de conciliación, tiende a que exista un contacto directo que propicie el avenimiento entre las partes, y dar una solución al conflicto mediante una actitud razonada, sin que exista renuncia de derechos por parte de los trabajadores; por ello es necesario la prohibición de la asistencia de abogados patronos, asesores o apoderados, que no son los directamente afectados, por más que representen los intereses de alguna de las partes.

22. En la actualidad la profesión libre y artesanal están desapareciendo, y se están incorporando a la empresa; es por ello, que se hace necesario, un estudio más profundo de las instituciones del derecho del trabajo en México, sin dejar a un lado su fundamento principal, el mantener el equilibrio entre los factores de la producción.

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

- BECERRA, Bautista José, El Proceso Civil en México, 13a. ed., Edit. Porrúa, México, 1990.
- BIALOSTOSKY, Sara, Panorama del Derecho Romano, 2a. ed. Edit. UNAM, México, 1985
- BRISERO, Sierra Humberto, Derecho Procesal, volumen IV, 1a. ed, Edit. Cárdenas, México, 1970.
- BUEN, Lozano Néstor De, Derecho Procesal del Trabajo, 1a. ed., Edit. Porrúa, México, 1988.
- BURGCA, Ignacio, Las Garantías Individuales, 22a. ed., Edit. Porrúa, México, 1989.
- BURGCA, Ignacio, El Juicio de Amparo, 9a. ed., Edit. Porrúa, México, 1970.
- CERVANTES, Campos Pedro, Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México, 1981.
- CLIMENT, Beltrán Juan B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, 1a. ed., Edit. Esfinge, México, 1989.
- CLIMENT, Beltrán Juan B., Ley Federal del Trabajo, 5a. ed., Edit. Esfinge, México, 1992.
- CUEVA, Mario De la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, - 10a. ed., tomo I, Edit. Porrúa, México, 1985.
- Enciclopedia Jurídica Omeba, tomo XIX, Edit. Bibliográfica - Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1976.
- GUTIERREZ, y González Ernesto, Derecho de las Obligaciones, 6a. ed., Edit. Cajica, Puebla, México, 1987.
- GUTIERREZ, y González Ernesto, El Patrimonio, 1a. ed., Edit. Porrúa, México, 1990.
- KELSEN, Hans, Teoría General del Derecho y del Estado, traducción de Eduardo García Máynez, 2a. ed., Edit. UNAM, México, 1988.
- MANTILLA, Molina Roberto L., Derecho Mercantil, 26a. ed., Edit. Porrúa, México, 1989.
- TRUEBA, Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 6a. ed., Edit. Porrúa, México, 1982.

MAZEAUD, Henry, León y Jean, Lecciones de Derecho Civil, parte segunda, volumen I, 1a. ed., Edit. Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, Argentina, 1969.

PINA, Rafael De., Curso del Derecho del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952.

PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, 19a. ed., Edit. Porrúa, México, 1990.

POJIFA, Villegas Rafael, Derecho Civil Mexicano, Introducción y Personas, Tomo I, 5a. ed., Edit. Porrúa, México, 1990.

ROSS, Gámez Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, impreso por Vicova editores S.A., 1a. ed., México, 1978.

SAYEG, Helú Jorge, México: Democracia Social, 1a. ed., Edit. UNAM - ENEF Acatlán, México, 1981.

Las Constituciones de México, H. Congreso de la Unión, México, 1990.

Diario de Debates del Congreso Constituyente de Querétaro de 1916-17, H. Congreso de la Unión, 1990.

#### LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 94a. ed., Edit. Porrúa, México, 1992.

Código Civil para el Distrito Federal y Territorios de Baja California de 1884.

Código Civil para el Distrito Federal, en materia común, y para toda la república, en materia federal, 59a. ed., Edit. Porrúa, México, 1991.

Código de Comercio y Leyes Complementarias, 55a. ed., Edit. Porrúa, México, 1990.

Ley Federal del Trabajo de 1931, 1a. ed., Edit. Talleres Gráficos de la Nación, México, 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1970, 1a. ed., Edit. Talleres Gráficos de la Nación, México, 1970.

Ley Federal del Trabajo comentada por TRUEBA, Urbina Alberto y TRUEBA, Barrera Jorge, 61a. ed., Edit. Porrúa, México, 1989.

Nueva Legislación de Amparo Reformada, comentada por TRUEBA, Urbina Alberto y TRUEBA, Barrera Jorge, 56a. ed., Edit. Porrúa México, 1992.

Ley de Profesiones, 1a. ed., Edit. Pac. S.A., México, 1992.