

183



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"CAMPUS ARAGON"**

2967974

**COMPETENCIA Y PERSONALIDAD COMO
INCIDENTE DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO
LABORAL**

T E S I S

PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARCOS GRIFALDO PADRON

ASESOR DE TESIS: JUAN LICONA VITE

MEXICO

2001



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA

"El presente trabajo se lo dedico a la vida por darme el tiempo y las fuerzas para concluirlo, y por el apoyo de los que con su paciencia, esfuerzo y tiempo contribuyeron para concluir un meta fijada, a los cuales le doy las gracias".

"No admitimos ideas, sin analizarlas, ni raciocinios sin examinarlos, ni leyes sin debatirlas, ni normas sin observarlas, forjémonos un derecho que sea más justo, aunque la sociedad en sus entrañas sea injusta".

Marcos Grifaldo

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

*Por permitirse ser,
y estar hoy aquí*

A MIS PADRES:

*Por su amor, su apoyo
y comprensión.*

A MIS HERMANOS

*Por ser parte de mi familia y
el apoyo que me han
brindado*

AL LICENCIADO:

*Juan Licona Vite, por el apoyo
brindado en el presente trabajo*

A LA UNIVERSIDAD:

*Por recibirme y formar parte
integral de mi vida .*

A MARQUITOS Y KARLA

*Por el amor y cariño brindado
con su compañía.*

COMPETENCIA Y PERSONALIDAD COMO INCIDENTE DENTRO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL.

INTRODUCCIÓN ----- 1

CAPITULO I

1. -LOS TRIBUNALES LABORALES EN MEXICO. -----	2
1.1. -Antecedentes Históricos-----	2
1.1.1. -Las Primeras Leyes Laborales en México-----	4
1.2. -Él artículo 123-----	13
1.3. -Autoridades Laborales -----	16
1.3.1. -Las Juntas de Conciliación y Arbitraje-----	17
1.3.2. -Juntas Federales -----	21
1.3.3. -Juntas Locales-----	23
1.4. -Las partes en el Procedimiento Laboral.-----	25

CAPITULO II

2. -MARCO CONCEPTUAL -----	28
2.1. -Determinación del vocablo persona -----	28
2.2.1. Concepto Jurídico de la Persona -----	31
2.2. -Capacidad y Legitimación -----	42
2.3. - La Representación-----	53
2.3.1. -Concepto -----	55
2.3.2. Clase de Representación-----	58
2.3.3. Poder y Mandato -----	63
2.4. - Jurisdicción-----	79
2.5. -Competencia -----	83
2.5.1. -Local y Federal -----	89

CAPITULO III

3. - EL PROCESO LABORAL	94
3.1. -Concepto de derecho procesal del Trabajo y sus Principios	94
3.2. -Definición de Procesos y del Proceso Laboral.....	98
3.3. -Conflictos de Trabajo.....	102
3.4. -Tipo de Procedimientos Laborales	107
3.5. -El procedimiento y sus Fases	117

CAPITULO IV

4. - LOS INCIDENTES EN EL PROCESO	124
4.1. -Marco Juridico	127
4.2. -Clase de Incidentes	140
4.2.1. - Incidente de Nulidad.....	141
4.2.2. -Incidente de Competencia.....	142
4.2.3. -Incidente de Personalidad.....	144
4.2.4. -Incidente de Acumulación.....	145
4.2.5. -Incidente de Excusas	146
4.3. Promoción simultanea de Incidente de Competencia y Personalidad.....	148
4.4. -Análisis de Actuar de la Autoridad Laboral	149
4.5. -Criterios Jurisprudenciales y de Ejecutoria.....	161

CONCLUSIONES	172
--------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	175
--------------------	-----

INTRODUCCION

La sociedad es un ente tan complejo, tan variable, tan cambiante que en ocasiones su actuar, a dejado atrás los preceptos normativos, reglas de conducta escritas y tacitas, que la rigen, por ende dicha evolución debe de partir con bases sólidas dentro de la estructura normativa del Estado, si bien es cierto el estado como ente soberano como en cargado de dirigir el rumbo de una sociedad tiene la obligación de administrar justicia a sus gobernados a través de sus autoridades correspondientes y especializadas para cada rama y materia especifica; dicha administración de justicia debe proporcionar forzosamente una seguridad jurídica a las partes que la demandan para lo cual el ordenamiento jurídico aplicable que es la Ley debe de contener los elementos adecuados para que los responsables de aplicarla tengan bases sólidas para la impartición de justicia, y logrando así el objetivo del estado de derecho consistiendo en la justa resolución de los conflictos que en la vida de México actual se suscitan día con día.

La materia laboral nos interesa debido a su naturaleza que posee que es de carácter social, y cuyo objetivo es el de solucionar de la mejor manera los conflictos de trabajo. Evidentemente, la autoridad jurisdiccional dentro de su competencia es la idónea para llevar el buen curso del procedimiento, resultando la vía idónea para resolver la litis planteada entre las partes que intervienen en él, cabe recalcar que el aspecto de la competencia entre las autoridades del trabajo es fundamental para que el procedimiento se realice con estricto apego a la Ley y las partes que intervienen en el mismo tengan la seguridad plena de que las pruebas que ofrecen van hacer valoradas por la autoridad legalmente preestablecida para ello, dado que el curso que siga el procedimiento repercutirá dentro de la resolución final que emita la autoridad laboral correspondiente ya sea la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de sus respectivas esferas y atribuciones que la Ley les a conferido a cada una.

En el presente trabajo nos abocamos al estudio de dos incidentes muy interesantes dentro de la materia laboral, que en ocasiones los litigantes en la práctica promueven ante la los Tribunales del Trabajo, los cuales son, el de la competencia y el de la personalidad, debido a que dentro del procedimiento es común que sean promovidos en forma simultanea y la resolución respectiva que recaiga a dichos incidentes pueden en su caso repercutir dentro del Laudo respectivo que la Autoridad Laboral emita sobre una controversia ventilada ante la Junta ya sea Local o Federal de Conciliación y Arbitraje.

La presente investigación es de carácter personal, ya que solamente a través del análisis del procedimiento podemos apreciar los elementos que en la práctica se requieren para una mejor administración de justicia. Por lo cual, una vez que realizamos los estudios correspondientes, nuestros objetivos son los siguientes:

Primero el de resaltar la importancia de la competencia por parte de la autoridad laboral, en la solución de los conflictos de trabajo, así como la personalidad con la cual las partes se someten a la jurisdicción de la autoridad en la materia laboral para redimir sus controversias, la tramitación de los incidentes, que dentro del procedimiento se promueven, ya sea por la parte actora o la parte demandada y la importancia que tiene la resolución que recae sobre el incidente, obviamente basándose en la valoración de las pruebas que las partes ofrecen para demostrar su dicho dentro del juicio laboral.

Segundo por cuanto hace al actuar de la autoridad, demostraremos que si bien es cierto la Junta no puede prejuzgar su competencia sin antes de llegarse de los elementos necesarios para determinar si es o no competente dentro de un procedimiento laboral, por ente la controversia que se plantea es cuando las partes en forma simultanea promueven el incidente de competencia a la Junta para que esta incline su competencia a la Junta que en términos de

Ley lo sea, sin que por facultad jurisdiccional entre al estudio de la personalidad de las partes que se están sometiendo a su arbitraje ya que compartimos su idea que la autoridad no obstante, de estar preestablecida para la impartición de justicia, necesita que legalmente sea una autoridad competente ya sea por razón, del territorio, de la materia, para que su resolución que emita en cualquier parte del procedimiento sea de carácter legal y no se encuentre viciada de nulidad, para ello nos sumergiremos dentro de la historia de los tribunales laborales en nuestro país, de las primeras leyes del México moderno hasta la actualidad, esencialmente basado en el marco conceptual que permita a los lectores del presente trabajo la esencia del mismo permitiéndonos diferenciar la competencia Local y Federal a través del proceso laboral sumergiéndonos en el estudio de los incidentes en especial de competencia y personalidad, basándonos nuestra metodología en el análisis de textos, leyes, jurisprudencia y criterios; para determinar la normatividad de los incidentes, las pruebas ofrecidas dentro de ellos, su valoración las resoluciones que toma la autoridad laboral, a efecto de lograr realizar nuestra aportación jurídica concluyendo el trabajo que nos ocupa.

En virtud de que nuestra materia es el Derecho Laboral, en el capítulo primero nos remontamos a los antecedentes históricos de nuestra legislación del trabajo, enfocándonos en los aspectos procesales que fueron surgiendo con el paso del tiempo, los tipos de autoridades que surgieron analizando las Juntas Federales y Locales y las partes que intervienen en el procedimiento laboral.

El capítulo segundo analizaremos el marco conceptual estudiando el concepto básico que nos permitan entender la competencia y personalidad del procedimiento en la materia que nos ocupa.

El tercer capítulo estudiaráremos el proceso laboral, los conceptos básicos, los principios que los rigen las características de los conflictos que se

suscitan en la relación obrero patronal, el procedimiento que lo regula y las etapas del mismo.

En el cuarto y último capítulo nos dedicamos al estudio medular del presente trabajo que son los casos especiales, en donde se promueven los incidentes de competencia y personalidad en forma simultánea, analizando los tipos de incidentes que nuestra legislación contempla, y el actuar de la autoridad laboral, concluyendo así con los casos prácticos y las resoluciones que han recaído a los mismos.

CAPITULO I

1. -LOS TRIBUNALES LABORALES EN MEXICO.

1.1. -Antecedentes Históricos

1.1.1. -Las Primeras Leyes Laborales en México

1.2. -El artículo 123

1.3. -Autoridades Laborales

1.3.1. -Las Juntas de Conciliación y Arbitraje

1.3.2. -Juntas Federales

1.3.3. -Juntas Locales

1.4. -Las partes en el Procedimiento Laboral.

1. - LOS TRIBUNALES LABORALES EN MEXICO

1.1. -ANTECEDENTES HISTORICOS

La vida de la humanidad va íntimamente ligada al trabajo, en la edad antigua el trabajo fue menospreciado. en virtud de que los grandes filósofos lo consideraron como una actividad impropia, motivo por el cual los esclavos de aquellas épocas eran los encargados de hacerlo. En la edad media se crea un gran auge por las artesanías y comienzan a surgir las primeras agrupaciones de individuos dedicados al mismo oficio, los gremios. En la época moderna predomina la doctrina liberal creando los derechos universales del individuo.

La explotación de quien tiene el capital o la tierra para trabajar sobre quien solo posee su mano de obra para realizarlo, se vino a recrudecer con la revolución industrial y la llegada de las maquinas que sustituyeron la mano y la fuerza del hombre, aminorando los tiempos para realizar determinada actividad y sustituyendo la fuerza de un solo hombre por la de varios y con mayor precisión, por lo que la mano de obra del hombre se vio minimizada y relegada, pasando a la injusta explotación del trabajador.

Néstor De Buen señala que se pueden distinguir tres etapas de las autoridades laborales en nuestro país:

a) "En la primera no se considera como una necesidad el establecer autoridades propias para conocer y resolver conflictos de trabajo: La autoridad

competente era por lo general, el jefe del partido político, el juez civil e inclusive el juez penal.

b) La segunda inicia con la creación de la autoridad administrativa del trabajo, en este caso el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de fomento, establecida el 18 de diciembre de 1911.

c) En la tercera empieza a hacerse la distinción entre autoridad jurisdiccional del trabajo y autoridad administrativa del trabajo, dando nacimiento así a una jurisdicción propia facultada para resolver de manera especial los problemas surgidos entre trabajadores y empresarios".¹

El derecho del trabajo se gestó en el Siglo XX, como consecuencia de la honda División que se produjo entre los hombres por el sistema económico, creando 2 sectores esencialmente irreconciliables entre sí, por un lado se encontraban los dueños del capital y el gobierno de la burguesía y por el otro quienes subsisten mediante el alquiler de su fuerza de trabajo, trayendo como consecuencia la lucha de la clase trabajadora que desde la Revolución Francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajador.

En México el Congreso Constituyente de 1857, exploró las primeras ideas del Derecho Social y correspondiéndole al constituyente de 1917,

¹ DE BUENLOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1998. Pág. 112

revalorizar el trabajo en busca de su verdadera dimensión y su verdadero valor; el espíritu visionario del constituyente de Querétaro de 1917 dio lugar a la formación del Artículo 123 de la Carta Magna el cual tiene como objetivo primordial el de terminar con la explotación del hombre por el hombre.

1.1.1. LAS PRIMERAS LEYES LABORALES EN MEXICO

Comenzaremos el presente trabajo con una breve referencia de los antecedentes históricos más importantes encaminados a nuestro objetivo de estudio planteado, iniciando en lo referente a las leyes que dieron pauta al nacimiento de la Ley sustantiva que rige nuestro derecho del trabajo, así como de la creación de las autoridades encargadas del mismo, las cuales son quienes soportan en sus hombros una gran responsabilidad que es el resolver los conflictos surgidos entre las partes denominadas el capital, representada por un patrón y por el otro el trabajo de la persona que lo presta denominado trabajador, lo que es en sí poner en marcha al derecho procesal laboral como herramienta para lograr su cometido.

En nuestro país como en muchas otras partes del mundo, existía la necesidad de elaborar una Ley que protegiese al débil del fuerte; siendo la creación de las leyes el resultado de una necesidad social como un imperativo para el comportamiento de las clases sociales en un lugar y en un momento determinado.

El Doctor Néstor de Buen citando a Felipe Remolina, nos distingue tres etapas en la Historia de las Autoridades del Trabajo en México:

a) "En la primera no se consideraba como una necesidad, el establecer autoridades propias para conocer y resolver los conflictos de trabajo; la autoridad competente era, por lo general, el jefe del partido político, el juez civil e inclusive el juez penal.

b) La segunda se inicia con la creación de la autoridad administrativa del trabajo, en éste caso el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, establecido el 18 de diciembre de 1911.

c) En la tercera empieza a hacerse la distinción entre la autoridad jurisdiccional del trabajo y autoridad administrativa, dando nacimiento así a una jurisdicción propia facultada para resolver de manera especial los problemas surgidos entre los trabajadores y los empresarios".²

Solamente hasta después de la Revolución se le reconoce oficialmente a la clase trabajadora, ya que antes de ello, todos los problemas obrero - patronales eran equiparados a los conflictos civiles y con esa naturaleza las autoridades, por ende resolvían dichos conflictos bajo ordenamientos civiles, y es hasta el día en que se le otorga su papel histórico a la clase obrera, es entonces cuando la materia laboral ocupa un lugar en nuestra Carta Magna.

² IBIDEM Pág. 112

Continuando con este orden de ideas, haremos una referencia de los documentos más importantes que se elaboraron durante esas etapas, los cuales dieron origen al nacimiento de nuestra Ley actual. Comenzaremos citando dos antecedentes:

En la Ley de Vicente Villada para el Estado Libre y Soberano de México (Toluca, 30 de abril de 1904) sobre accidentes de trabajo se dispone la reforma de la fracción V del artículo 370 del Código de Procedimientos Civiles para que se ventilen en juicio sumario las contiendas que tengan por objeto el cobro de los salarios debidos a los jornaleros.

La Ley que acabamos de citar es de gran valor, ya que es el primer antecedente que otorga protección al salario de los trabajadores en una forma sencilla y no a través del juicio civil que tardaba mucho más tiempo; lo que empieza a dar pauta de una mentalidad de dar celeridad a los juicios en los que interviene un trabajador, debido a la urgencia que tienen los mismos de obtener su salario devengado en un término breve, ya que de lo contrario estarían en peligro de no tener medios de subsistencia para los mismos y para su familia.

“En la Ley de Bernardo Reyes (Monterrey, 9 de noviembre de 1906) imitada casi textualmente por la Ley sobre accidentes de trabajo de Salvador R. Mercado publicada en le Periódico Oficial del Estado de Chihuahua de 3 de agosto de 1913 señalada que las contiendas correspondientes a los accidentes

de trabajo se ventilarán ante el Juez de letras a que corresponde del lugar en donde ocurrió el accidente, precisando que se ventilarán en juicio verbal, observándose las disposiciones del Código de Procedimiento Civiles. La misma Ley consigna un procedimiento mínimo (5 artículos)".³

Apreciándose que no se elimina la supletoriedad del Código de Procedimientos Civiles por lo que respecta al procedimiento; pero evidentemente, éstas dos Leyes son un claro antecedente de la tendencia a individualizar los accidentes ocurridos durante la jornada de trabajo en donde se comienza ya a fincar una responsabilidad para los patrones, siendo un principio para garantizar la seguridad del trabajador al momento de la prestación de sus servicios.

"En realidad durante el Porfiriato no existió tendencia alguna de tipo social que se reflejara en disposiciones legales salvo las dos anotadas. La vigencia plena de las leyes civiles fue la nota característica".⁴

Lo anterior es comprensible, toda vez que Don Porfirio Díaz se caracterizó por adoptar una tendencia afrancesada, ya que en nuestro sistema legal el Código de Napoleón ocupó el lugar principal, no así lo relativo a la materia laboral.

³ Loc. Cit.

⁴ Loc. Cit

En el año de 1901 el Presidente Francisco Y. Madero incursionó en el terreno social debido a la preocupación que causaba el trato que recibían los trabajadores; dándose con ello la creación del **Departamento del Trabajo** por una Ley publicada el 18 de diciembre de 1901, como una oficina dependiente de la Secretaría de Fomento.

“Además de fungir como un intermediario en la contratación (Art. 2-II) e, inclusive, como un organismo encargado de facilitar el transporte de los obreros a las localidades a donde fueron contratados (Art. 2-III), se le asignó la curiosa tarea de procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados (Art. 2-IV) De hecho, en este último inciso, se encuentra un no tan remoto antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje”.⁵

Durante la época de la Revolución, con el Plan de Guadalupe con el que Venustiano Carranza asumiría la Jefatura del Ejército Constitucionalista en la lucha en contra de Huerta, no hacia referencia al problema social; no obstante, los jefes militares y sus asesores en la marcha establecieron una serie de ordenamientos sobre el trabajo, entre los cuales citaremos los más importantes.

a) Decreto 59 de Salvador Alvarado estableciendo el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje (Diario Oficial del Gobierno

⁵ IBIDEM . Pág. 113

Constitucionalista del Estado de Yucatán de 17 de mayo de 1915) Era necesario establecer una forma práctica de solucionar los conflictos que a diario surgen entre los trabajadores y los patrones mejorando la relación entre ambos; y precisamente para ello se crea el Consejo de Conciliación y Arbitraje conformado por cuatro miembros de planta y dos accidentales, con funciones esencialmente conciliatorias. Definitivamente este ordenamiento constituye un antecedente directo de la función tripartita de las autoridades, así como de su naturaleza conciliatoria.

b) Ley del Trabajo del Estado de Yucatán (Derecho número 392 del General Salvador Alvarado, Gobernador y Comandante militar del Estado, promulgada el 11 de diciembre de 1915. Derogó el Decreto 59 antes citado.

Como se señala en la exposición de motivos, las disposiciones procesales y orgánicas se apoyan en la experiencia favorable del Decreto 59 y del Congreso de Conciliación y del Tribunal de Arbitraje. Se establecen en la Ley las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje. “Estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio y amplio poder ejecutivo dentro de esa legislación. Esta organización, en esencia, constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos”.⁶

⁶ IBIDEM. Pág. 114

La Ley ordenó la creación de un Reglamento Interior para las Juntas. En caso de que entre el patrón y el trabajador no procediera la conciliación, el expediente era turnado al Tribunal de Arbitraje, al cual, la misma Ley le facultaba para resolver sin apelación los asuntos que se le presentarán siempre que no rebasara los límites que la misma le indicaba.

Ley del Trabajo del Estado de Jalisco (Decreto número 96 del Gobernador Interino del Estado, Miguel Aguirre Berlanga, de 28 de diciembre de 1915. Con esta Ley se amplían los alcances de la anterior con la "creación de las Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas, e Industriales de otro género que, constituidas por igual número de propietario y de obreros, velarán por el cumplimiento de la presente Ley y por el bien de los intereses tanto del capital como del trabajo".⁷

Eran órganos con facultades jurisdiccionales, con un procedimiento sumarísimo, desahogado en una sola audiencia, con la posible inclusión de una sola prueba en un término de tres días, la cual sólo podía ser de inspección, y con un pronunciamiento inmediato de la sentencia. Las decisiones eran irrecuperables y debían dictarse por los miembros de la Junta siempre con acatamiento a los preceptos de la Ley y a su conciencia y buena fe.

Con lo anterior encontramos uno de los primeros antecedentes de un principio laboral de suma importancia y por lo tanto decisivo en los

⁷ IBIDEM. Pág. 115

procedimientos, que es el hecho de que los laudos tengan que ser dictados en conciencia y con buena fe, con lo cual desde entonces se les otorgaba a los juzgadores un libre albedrío sobre la apreciación de las pruebas, y de los elementos aportados por las partes.

Por último, la ejecución de las sentencias corría por cuenta de los Presidentes Municipales, a su vez Presidentes de las Juntas, a quienes debían rendir cuentas sobre el resultado obtenido.

d) Decreto que establece el Departamento de trabajo del Estado de Michoacán (Expedido por el general de Brigada, Alfredo Elizondo, gobernador Constitucional del Estado, el 28 de enero de 1916.

A dicho departamento se le encomendó la tarea de oír y resolver todas las quejas que se le presentaran con motivo de las huelgas y demás conflictos que se suscitaban entre los trabajadores y los patrones; para realizar ésta tarea de manera amistosa y sin menoscabo de los intereses de ninguna de las partes.

e) Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Zacatecas (Expedida por Carlos Plank, General Brigadier del Ejército Constitucionalista, Gobernador y Comandante Militar del Estado, el 24 de Julio de 1916.

Establece la competencia de los jueces de primera instancia del Distrito Federal correspondiente y la aplicación del Código de Procedimientos Civiles

del Estado para conocer las demandas sobre accidentes de trabajo, en juicio verbal, aceptando el mandato en carta poder cuando el interés del negocio no excediera de mil doscientos pesos; se aceptaban los recursos que procedieran contra el fallo principal.

f) Ley del Trabajo del Estado de Coahuila (Expedida por Gustavo Espinoza Mireles, Gobernador Provisional del Estado, el 27 de octubre de 1916.

En este ordenamiento se contemplaba una etapa conciliatoria con aceptación de medios probatorios y todos los elementos que fueran necesarios; en caso de no llegar a la conciliación continuaba una etapa arbitral; y en caso de que tampoco se obtuviera un resultado favorable en dicha etapa se dejaban a salvo los derechos ante los Tribunales Comunes.

Con lo anterior ya se tenía una visión general de lo que sería el procedimiento laboral en cuanto a su inicio solamente, ya que si no se arreglaba el asunto en la conciliación, se intentaba el arbitraje, y es precisamente aquí donde su naturaleza laboral terminaba, pues de continuar, esto se haría conforme a los Tribunales Comunes, por lo tanto hacía falta la creación de los Tribunales especialistas en materia laboral, lo que da la pauta para la creación de lo que hoy se conoce como el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

1.2. ÉL ARTICULO 123

A principios de 1917 las condiciones del trabajador en México eran deplorables e inhumanas, por lo que ante ello fue necesario establecer sus derechos como obrero, así como ser humano; siendo el medio más idóneo el de contemplarlos en la ley suprema.

Mario de la Cueva dice que: "La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia".⁸

En la décima sesión ordinaria del 12 de diciembre de 1916, se analizó el artículo 5º. Mediante un dictamen que presentó la Comisión en la que la exposición de motivos del artículo relativo al Proyecto de Carranza se encontraron dos innovaciones: a) Dejar sin efectos la renuncia que se hiciere de ejercer determinada actividad en el futuro, b) Límite máximo del contrato de ocho horas, el descanso semanal, y la prohibición de trabajo nocturno para mujeres y niños, y se excluyeron otros como por ejemplo el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por considerar que no correspondían a la sección de garantías individuales y que éstos se tratarían dentro de las facultades del Congreso Federal.

⁸ CUEVAS, Mario de la, Síntesis del Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1965. Pág. 5.

El proyecto del Presidente causó desconcierto y en cierta forma decepción por el hecho de que no se trataba el problema laboral como la mayoría quisieran, al respecto el Licenciado Jorge Carpizo nos dice: "Victoria manifestó su inconformidad tanto con el artículo de Carranza como con el dictamen, porque trataba superficialmente el problema obrero; quería que en la Constitución se dieran bases precisas sobre las cuales legislarían los Estados en materia laboral: creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, indemnizaciones por accidentes, seguros de trabajo, jornada máxima, salario mínimo, descanso hebdomadario, higienización de talleres, prohibición de jornada nocturna a mujeres y niños, etc. Guadalupe Victoria también criticó el plazo obligatorio de un año para el contrato de trabajo".⁹

Se propuso que el problema obrero se tratara en un solo capítulo o título de la Constitución, pues se temía que el próximo Congreso ya no estuviera integrado por revolucionarios; también se propuso el nombramiento de abogados para que fungieran como jueces, cuestión que fue altamente criticada.

Un tópico de verdadera relevancia fue cuando se pidió que los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, lo cual le otorgaría tranquilidad al obrero y se resolvería el problema de la injusticia social.

⁹ CARPIZO, Jorge, La Constitución Mexicana de 1917, Ed. Porrúa, México 1983. Pág. 95

Macías y Rojas formularon leyes de trabajo por encargo de Venustiano Carranza, las cuales estaban inspiradas en las Legislaciones Norteamericana, Inglesa y Belga.

De todas las discusiones relativas al artículo 5º. Se obtuvieron tres conclusiones:

1) Desilusión de los Constituyentes sobre el proyecto de Carranza por no tratarse el problema laboral;

2) Debido a la actitud del Congreso Carranza giró instrucciones para que se comunicara a la Asamblea las Leyes de Trabajo redactadas por Macías y Rojas, y

3) El retiro por la Comisión para que se formulara uno nuevo que contuviera las aspiraciones manifestadas en las discusiones.

El Licenciado José Inocente Lugo (Jefe de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento) realizó los estudios sobre el trabajo y junto con las leyes redactadas por Macías y Rojas se creó la estructura del artículo 123.

El día 13 de enero de 1917 se dio lectura ante el Congreso de la exposición de motivos, así como del proyecto del título IV de la Constitución, y las ideas más importantes de éste fueron: 1) El derecho del Estado de regular las relaciones obrero-patronales, 2) La consideración de que la nueva Ley

terminaría con las desigualdades sociales, 3) Considerar la conciliación como el medio más idóneo para resolver los conflictos, 4) El derecho de huelga para mejorar las condiciones de trabajo, 5) La extinción de las deudas de trabajo hereditarias.

1.3. AUTORIDADES LABORALES

“Los Tribunales del Trabajo en México son aquellos órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución, y la competencia para la aplicación de dichas normas en sus respectivas jurisdicciones es la siguiente “:

1. Secretaria de Trabajo y Previsión Social
2. Secretaria de Hacienda y Crédito Público (reparto de utilidades.
3. Secretaria de Educación Pública (escuelas Art. 123.
4. Autoridades de Entidad Federativas
5. Dirección o Departamento del Trabajo de cada Entidad Federativa.
6. Procuraduría de la Defensa del Trabajo (asesor y conciliador de los trabajadores.
7. Servicio Nacional de Empleo
8. La Inspección de Trabajo
9. Dirección General de Capacitación y Productividad
10. Comisión Nacional y Regionales de Salarios Mínimos

11. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas.

12. Junta Federal y Local de Conciliación

13. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

14. Junta Locales de Conciliación y Arbitraje

15. Jurado de Responsabilidades (sanciones).¹⁰

1.3.1. LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Como sabemos desde el punto de vista formal, las juntas no pertenecen al poder legislativo, mientras que en cuestión administrativa dependen del poder ejecutivo ya que el Presidente de la República es el que nombra al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, (Art. 612 LFT), y el Secretario del Trabajo al Representante del Gobierno en las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, (Art. 593 LFT), el Gobernador de cada Estado y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, nombran a su vez a los presidentes de las Juntas Locales de conciliación y de Conciliación y arbitraje, (Arts. 603 y 622 LFT)

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador de cada uno de los Estados y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, son los encargados de asignar la jurisdicción territorial de las juntas, su integración y funcionamiento, así como la determinación del personal jurídico.

¹⁰ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo 2ª. Ed. Ed. Trillas 1989. Pág. 62.

No obstante ninguna de las actividades mencionadas está facultada para invadir la autonomía jurisdiccional, administrativa y tutelar de las juntas.

De lo anterior podemos apreciar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no forman parte del poder judicial, en virtud de que las mismas se regulan por separado según lo señala el artículo 94 de la Carta Magna; por lo que a mayor abundamiento resulta aplicable la siguiente tesis emitida:

QUINTA EPOCA

INSTANCIA: CUARTA SALA

FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION

TOMO: XXXVIII

PAGINA: 3041

- - - JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, FACULTADES DE LAS. Al estatuir la fracción XX del artículo 123 constitucional, que las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno, es notorio que el propósito del constituyente, fue dejar al prudente arbitro de dichas Juntas, atenta su integración con personas generalmente regladas en derecho, la resolución de los conflictos de trabajo; es decir, quiso que tales autoridades resolvieran esas

controversias como verdaderos árbitros cuyas decisiones deben obedecer a la equidad, a la buena fe y a la conciencia, y que sus fallos no quedasen sujetos a requisitos o formalidades que se exigen en materia judicial, ni a disposiciones legislativas que las obligue a estimar las cosas, las pruebas y los hechos, en determinado sentido, sino que, por el contrario, tuviesen plena soberanía para hacer una apreciación prudente y discrecionalmente; por lo que es evidente que habiendo dispuesto el artículo 123 Constitucional que las leyes que sobre el trabajo expidieren el congreso de la Unión y las legislaturas de los estados, no debían contravenir las bases establecidas en el propio precepto, es claro que las disposiciones contenidas en las leyes expedidas en acatamiento de ese artículo que de alguna manera establezca un sistema distinto del que instituyó el constituyente; para dirimir las cuestiones de trabajo en cuanto limitan o restringen la facultad constitucional que tienen esas autoridades, para apreciar en conciencia las pruebas que se les presente y para deducir de ellas los hechos, de acuerdo con lo que les aconseje su prudencia, su buena fe y sus principios de equidad, esto en pugna con el capítulo del texto: constitucional mencionado; por lo que, no pudieron prevalecer tales disposiciones en contra de lo establecido por la constitución, su infracción no puede constituir violación alguna de garantías individuales, aun cuando la apreciación se refiera al valor probatorio de los instrumentos públicos. - - -

Tomo XXXVIII. 30 De Agosto De 1933

Precedentes:

Tomo XXIV p. 25. tomo XXVI p. 297. Tomo XXV p. 1986. Tomo XXV p. 1636.

Tomo XXII p.

805.

“Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos constitucionales autónomos en el ejercicio de sus funciones, pero dependientes administrativamente de los poderes ejecutivos federal y locales que fungen como tribunales de derecho y están capacitados, con restricciones evidentes, a juzgar los hechos en conciencia” ¹¹

En la actualidad las Juntas de Conciliación y Arbitraje realizan tres tipos de funciones que son:

1. - Jurisdiccionales.- Este tipo de funciones se ve reflejado al momento de la interpretación y cumplimiento de las normas legales y convencionales con el objeto de resolver los conflictos jurídicos que se ventilan ante ellas.

2. - Administrativas.- Estas funciones las realizan al tramitar los registros de los sindicatos, (Art. 365 LFT), y al recibir el depósito de los Contratos Colectivos de Trabajo.

¹¹ DE BUEN, LOZANO Néstor, Op. Cit. Pág. 155

3. - Tutelares.- Esta función la realizan las juntas al proteger a los trabajadores subsanando sus demandas, (Art. 685LFT); Al eximir a los trabajadores de algunas cargas probatorias, (Art. 784 LFT), y al requerir a los patrones demandados la exhibición de documentos que de acuerdo con la Ley tiene la obligación legal de conservar en la empresa, (Art. 784 LFT).

1.3.2. JUNTAS FEDERALES

Por cuanto hace a las Juntas Federales podemos hacer las siguientes clasificación:

1. - Juntas Federales de Conciliación:

- Permanentes.
- Accidentales.

Tiene por objeto actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones en asuntos en que se reclame el cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salario, en términos del Artículo 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Federales de Conciliación deben funcionar permanentemente, con la jurisdicción territorial que le asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sin embargo, si la importancia y el volumen de los

conflictos de trabajo no ameritan una junta permanente, entonces funcionará una junta accidental.

Las Juntas Federales de Conciliación permanente se integrarán con un representante del gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que para tal efecto expida la misma secretaria; mientras que la integración de las juntas accidentales llevará a cabo cada vez que sea necesario.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

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

El funcionamiento de la junta puede ser en Pleno o en Juntas Especiales, el pleno lo integran el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los representantes de los trabajadores y patrones, mientras que las juntas especiales se constituyen de conformidad con la clasificación de las

ramas de la industria y de las actividades diversas que determinan la jurisdicción federal.

"La ley autoriza (Art. 606 LFT) que se establezcan juntas especiales fuera de la capital de la República, correspondiéndoles el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que les asigne".¹²

En efecto el Artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza el establecimiento de juntas especiales fuera del Distrito Federal, en el entendido que tendrán a su cargo el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo en las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas dentro de la jurisdicción territorial que les corresponda.

1.3.3. JUNTAS LOCALES

Las Juntas Locales se dividen en:

- Permanentes
- Accidentales

¹² DE BUEN, LOZANO, Néstor, Op. Cit. Pág. 176

Los gobernadores de los Estados quedan facultados para instalar Juntas Locales de Conciliación en los municipios o zonas económicas que lo requieran, en términos del artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, no podrán hacerlo en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas juntas de conciliación y arbitraje, en términos del artículo 602 de la Ley Federal del Trabajo, siendo aplicables las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje Funcionaran en cada una de las entidades federativas y el Distrito Federal, y les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Los Gobernadores y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal fijarán el lugar de residencia y su competencia territorial.

A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se les aplican las mismas disposiciones previstas para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con excepción de que las facultades del presidente de la República y del titular de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los estados y por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, en términos del artículo 623 de la Ley Federal del Trabajo.

1.4. LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

Las partes en un proceso, son las personas físicas o morales que intervienen en un juicio y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin del proceso, aunque en sentido general podemos considerar como parte de un proceso jurídico a la autoridad sobre la cual recae la jurisdicción y resolución del conflicto.

El Artículo 689 establece: "son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acreditan su interés jurídico en el proceso y ejercitan acciones u opongan excepciones"

La capacidad procesal o para obra en juicio, en nombre propio o en representación de otro, puede definirse como la facultad de intervenir activamente en el proceso, es decir, solo podrá comparecer en juicio los que estén en pleno goce de sus derechos civiles.

Sobre los trabajadores podemos señalar que en la celebración de un contrato individual de trabajo está en juego la capacidad de goce como de ejercicio; tal y como lo señala el Artículo 123 constitucional en su fracción III, inciso "a" estableciendo que queda prohibida la utilización de menores de catorce años en el trabajo, por lo que menores de esa edad no pueden ser sujetos de una relación de trabajo. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 1º, 5º y 22º establecen que los menores de catorce años y menores de dieciséis

que no hubieran terminado la educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, salvo que la autoridad competente lo apruebe, en el caso que a su Juicio exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Podemos deducir de lo establecido por la Ley que la capacidad de ejercicio laboral, se alcanza a los dieciséis años y los trabajadores de esta edad podrán por si mismos, celebrar contratos individuales de trabajo, si lo hacen antes de esa edad, los deben hacer por conducto de sus padres o tutores, el sindicato o la autoridad laboral o política.

El Artículo 691 establece lo siguiente: "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en caso de no estar asesorados en juicio, la junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de dieciséis años, la procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante"

CAPITULO II

2. -MARCO CONCEPTUAL.

2.1. -Determinación del vocablo persona.

2.2.1. Concepto Jurídico de la Persona.

2.2. -Capacidad y Legitimación.

2.3. - La Representación..

2.3.1. –Concepto.

2.3.2. Clase de Representación.

2.3.3. Poder y Mandato.

2.4. – Jurisdicción.

2.5. –Competencia.

2.5.1. -Local y Federal.

2. - MARCO CONCEPTUAL

Para dar inicio al estudio de este capítulo es necesario considerar que la materia a que nos referimos es una de las más difíciles de la Ciencia del Derecho. Aún existiendo una gran cantidad de bibliografía al respecto, los estudiosos del Derecho no han logrado establecer un criterio unificado y coincidente, fundamentalmente por diversidad de apreciaciones que han mantenido al abordar su estudio.

Sin embargo, atentos al propósito que seguimos a fin de evitar en lo posible discernir infructuosamente en las diferentes posturas doctrinales, a continuación se expondrán los conceptos y desarrollarán las figuras correspondientes en los términos más claros y precisos que permitan comprender la personalidad y la representación legal en el procedimiento laboral.

2.1. DETERMINACION DEL VOCABLO PERSONA

La noción o término de persona por su trascendencia es considerado como un de los conceptos jurídicos fundamentales. El maestro Eduardo García Máynez, citado a Francisco Ferrara, señala que "no obstante las investigaciones

gloso - lógicas hechas ahora, la palabra es aún bastante oscura, y lo más probable es la derivación que de ella hace Aulo Gelio de personare".¹³

En esta forma primaria se trata de ubicarla en relación con la careta o máscara de un actor. Como quiera que haya sido, existe un amplio consenso que vincula su origen dentro del lenguaje escénico, referido a la representación de alguna función inicialmente en el drama y más adelante en todos los órdenes de las relaciones humanas. Por necesidad de desarrollo lingüístico, tal concepto pasó a identificarse propiamente con el hombre y, ya en forma particular al ser dotado de inteligencia y capacidad de discernir "... de este modo persona termina por indicar independientemente al individuo humano, y este es el significado que se hace más común y persiste haya hoy." ¹⁴

Sin dejar a un lado la complejidad en su determinación, dicho término comprende a los seres inteligentes que los hace distintos del resto de los demás seres vivientes, por lo que presenta igual connotación que el referido al representante de la especie humana cualquiera que fuese su sexo y edad.

Sin embargo el término en cuestión implica, entre otras menos importantes, un sentido moral y otro jurídico. El primero no es materia de nuestro estudio y, basta con recordar que se haya referido al sujeto dotado de razón y voluntad, y en

¹³ GARCIA MAYNEZ, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*, Ed. Porrúa, México 1992. Pág. 273

¹⁴ IBIDEM. Pág. 273

cuanto a su ámbito legal, en el apartado siguiente se hará una referencia particular de su contenido y alcance.

El diccionario de la lengua española, en las páginas 1020 y 1021, da su calificación autorizada de los siguientes conceptos:

PERSONA.- "(Del Lat. Persona) f. Individuo de la especie humana. ^o 2. Hombre o mujer cuyo nombre se ignora o se omite. ^o 4. Jurídica. Ser o entidad capaz de derechos y obligaciones aunque no tiene existencia individual física como las corporaciones, asociaciones, sociedades y fundaciones.

PERSONALIDAD.- (De Lat. Personalitas) f. Diferencia individual que constituye a cada persona y la distingue de otra. ^o 4. Fil. Conjunto de cualidades que constituyen a la persona o supuesto inteligente. ^o 5. For. Aptitud legal para intervenir en un negocio o para comparecer en juicio. ^o 6. For. Representación legal y bastante conque uno interviene en él.

De las acepciones, del primero de los conceptos de desprende claramente el sustento de las ideas planteadas como sobresalientes al inicio del capítulo. Y creemos conveniente destacar, la figura de la personalidad ya que su comprensión de origen facilita su estudio. En sí, es de tal suerte trascendental la idea de persona que el citado maestro García Máynez expresa: " como la

noción de persona es uno de los conceptos jurídicos fundamentales, su definición incumbe a la Filosofía Jurídica".¹⁵

Por lo tanto, para una adecuada perspectiva jurídica y respuesta concreta a los problemas diversos de esa índole, es preciso atender el concepto jurídico fundamental.

2.2.1. CONCEPTO JURIDICO DE LA PERSONA

En párrafos anteriores se comentó que el vocablo persona presenta como significados preponderantes el moral y el jurídico. Este último que es objeto de nuestro estudio, entiende a la persona como "... un centro de imputación de contenidos normativos...".¹⁶

Desde otro enfoque conforme a un criterio doctrinario que resulte influyente (KELSEN), se comprende a la persona jurídica como el centro de imputación señalado y que no es otra cosa que el propio ente capaz de ser sujeto de derecho y obligaciones y, desde el punto de vista del derecho, ya no se califica cualquier manifestación de la conducta humana, sino únicamente aquella que produce consecuencias jurídicas, con base al cúmulo de prerrogativas y deberes que le sean propias.

¹⁵ IBIDEM. Pág. 273

¹⁶ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Dirección General de Publicaciones, México 1987. Pág. 229

Es decir, hablar sobre el concepto que tratamos es referirnos a la personalidad jurídica y, como resultado, esta la poseerá únicamente quien tenga el carácter de persona jurídica. Consientes de la dificultad en la determinación y delimitación del concepto, el autor Carlos Arellano García, la hace derivar de la expresión persona, ratificando que la personalidad jurídica surge de la persona jurídica.

Ante tal presupuesto, y con base a diversas hipótesis de doctrina que analiza, el citado tratadista contempla a la personalidad en el proceso como "La cualidad que poseen las personas físicas o morales para actuar válidamente en el proceso como actores, demandados ó terceros o como representantes de ellos".¹⁷

Los tratadistas suelen distinguir entre sujetos de la acción y sujetos del juicio (CARNELUTTI. Así, los incapaces siendo partes materiales no lo son procesales porque les falta la capacidad procesal, indispensable para que inicie validamente el proceso, por lo que se vale de otras personas que le representen.

Para el caso de las personas morales, son capaces de participar en sentido sustancial más su actuación en juicio se realiza a través de sus representantes legales.

¹⁷ ARELLANO GARCIA, Carlos Teoría General del Proceso. Ed. Porrúa México, 1992, Pág. 223.

De la determinación que concluya el autor Carlos Arellano, se pueden sintetizar diversos elementos relativos a la personalidad jurídica. Primeramente que tal cualidad se haya referida a las personas físicas o morales (sin tal presupuesto no se puede tener personalidad. O sea, no puede atribuirse tal investidura a un mero nombre comercial y, por otro lado, es necesario poseerla para participar adecuadamente en el proceso, sin perjuicio de la calificación que se otorga a quien comparezca representando a alguna de las partes o al tercero.

Desprendida que sé de la persona jurídica, la personalidad posibilita así la actuación de la persona física al lado de las personas morales. Ambas en su orden, implica por un lado al sujeto jurídico individual, es decir al ser susceptible de derechos y obligaciones y, por otra parte, a las agrupaciones de personas con finalidad común y lícita.

Así tenemos que se entiende por persona a todo ente capaz de ser susceptible de derechos y obligaciones, y para el derecho procesal se agregaría, "y hacerlos valer por sí mismo, aun ante una autoridad judicial".

Ahora bien, para el derecho persona no es la que conocemos individualmente referida a un solo humano como sujeto, si no abre la posibilidad de entender que existen otros tipos de entes, que la ley les da la calidad de persona pudiendo ser los enumerados en el artículo 25 del Código Civil, que físicamente no son personas, pero están compuestas por una serie de elementos.

Así tenemos que las personas que integran a la persona moral, actúan bajo la dirección y representación de dicho ente y, los derechos y las obligaciones que surjan de la acción no afectarán a esas personas en sus derechos y obligaciones que tienen individualmente.

Entonces tenemos que existen dos tipos de persona:

1. - Persona Física y,
2. - Persona Morales.

En primer lugar tenemos que las personas físicas son: los hombres, en si mismos considerados, los cuales tienen derechos y deberes frente a los demás, en cambio las personas morales, son entes creados por el derecho capaces de tener derechos y obligaciones.

Es decir, una persona física es todo ser humano, sin importar su condición física, edad o sexo es, en términos amplísimos, una persona, por el simple hecho de haber nacido y aún cuando todavía no haya nacido, (debe estar concebido), ya tiene derechos que sus padres o tutores van a defender frente a los demás esto se encuentra regulado en el artículo 22 del Código Civil.

ARTICULO 22. - La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un

individuo es concebido, entra bajo la protección de la Ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código.

ARTICULO 25. - 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 o 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 de cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley.

VII.- Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736.

De este modo, a pesar de la multitud de criterios doctrinarios, "... la persona jurídica como su denominación lo indica, es siempre creación del derecho".¹⁸

Ahora bien, tenemos que la persona moral, es un ente colectivo es decir, formado por varias personas físicas dicho ente puede tener derechos y

¹⁸ GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Op. Cit. Pág. 294

obligaciones cuando la ley le da el carácter de persona; así podemos ver que no toda agrupación de sujetos puede ser considerada como persona, pues el propio derecho les da una serie de limitantes y requisitos, que tiene que reunir para ser consideradas por la ley como personas.

La persona moral tiene ciertas características, por ejemplo:

1. - El ente colectivo para ser considerado como persona moral, debe reunir los requisitos que la propia ley determina.

2. - La persona moral desde que nace, a diferencia de la persona física, ya cuenta con una absoluta capacidad de goce y ejercicio, es decir cuenta con plena capacidad.

De esta manera podemos definir a la persona: como todo ente considerado por la ley como tal, capaz de tener derechos y obligaciones frente a los demás, para el Derecho Procesal, a la anterior definición se le tendría que agregar "y que pueda hacerlo valer por si mismo, o pueda nombrar a otro para que lo pueda hacer valer, o pueda hacerlo valer por otro que le haya conferido esa facultad por medio de un mandato".

Así para el Derecho del Trabajo tomaremos como persona física a las reglamentadas en el Artículo 22 del Código Civil y a las personas morales las enunciadas en el artículo 25 del citado Código.

La ley Federal del Trabajo, aún cuando no nos dice que es persona física y que es persona moral, al reglamentarlas nos hace una plena diferenciación, pues impone disposiciones distintas para cada una de ellas.

En el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo encontramos:

1. - Las personas Físicas; que pueden actuar por medio de apoderado legal, o por sí misma.

2. - Las personas Morales; que se pueden dividir en dos

A) Persona Morales; como patrones y sindicatos patronales

Esta se encuentra encabezada la primera por un representante legal y la segunda por una directiva sindical, pero ambas tienen como finalidad el defender y proteger los intereses de los patronos según el artículo 692 fracción II y III de la Ley Federal del Trabajo.

B) Persona Morales; como defensoras de los intereses de los trabajadores o Sindicatos.

Esta se encuentran encabezadas por su directiva sindical, conforme al artículo 692 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Las personas Físicas también se pueden dividir en dos:

A) Personas Físicas como Trabajadores.

Las personas morales tiene mas requisitos para poder demostrar su personalidad, sobre todo si son la parte patronal, ya que la ley es más flexible con la parte trabajadora.

B) Personas Físicas como Patrón

Tiene ciertos grados de dificultad, al igual que las personas morales representantes de los patrones, pero menos problemas para hacerlo, es decir se les exige menos formalidad, en cambio a las Personas Físicas como trabajadores no se les exige ninguna formalidad.

Esto es, si el derecho no lo considera con personalidad, el sujeto no puede ser parte en un proceso, solo se puede obtener dicha calidad cuando el derecho le reconoce esa facultad, siendo de dos maneras:

1. - Es Total: Cuando puede acudir a los tribunales, a hacer valer sus derechos y por que la propia ley se los reconoce:

2. - Es parcial: Cuando la ley les reconoce esa facultad, pero solo en parte.

Si hablar de las personas físicas implica al sujeto jurídico individual, en cuando titular de derechos y obligaciones, intentar explicar a las personas morales, que también son susceptibles de adquirir tal titularidad, requiere advertir que aunque no tienen estrictamente vida propia por mandamiento legal representan una individualidad diferente a los miembros que las conforman. Dicho de otra manera, dentro del enorme campo de las relaciones jurídicas, las personas morales hacen posible la obtención de fines que el hombre se propone individualmente, pero que no podría lograr debido a la naturaleza de los mismos.

La legislación comprende los mecanismos necesarios para su realización y proporciona a las agrupaciones (personas morales), igualmente que al ser humano individual, la posibilidad de intervenir en las relaciones jurídicas a través del instrumento idóneo que es la personalidad.

Sin perder de vista la finalidad principal de este trabajo es preciso mencionar brevemente ideas varias respecto a la figura jurídica de la personalidad. Así, para Arturo Valenzuela, entre otras aceptaciones, viene a ser "... el estado jurídico de la persona, la capacidad para adquirir derechos y obligaciones, el nombre, el patrimonio y el domicilio".¹⁹

Dentro de sus análisis, el autor destaca también la necesidad de que los dos tipos de personas que tratamos cumplan requisitos de procedencia. En el

¹⁹ VALENZUELA, ARTURO Los Principios Fundamentales de la relación Procesal del Trabajo. Ed. Cojica S.A. México, 1969 Pág. 74

primer caso, (personas físicas), es menester que el infante nazca o sea variable, por el lado de las personas "colectivas" necesariamente deben satisfacer las condiciones que para su formación y ejercicio ordenen las leyes correspondientes.

Uno de quienes han escrito acertadamente sobre el tema es, sin duda, el profesor Ignacio Burgoa, que distinguiéndola de figuras afines como la capacidad y la legitimación expresa que "... entraña la cualidad reconocida por el juzgado a un sujeto para que actuase en un procedimiento eficazmente, pero con independencia del resultado de su actuación. Tener personalidad en un negocio judicial entraña estar en condiciones de desplegar una conducta procesal dentro de él".²⁰

Por su grande importancia, igualmente se le está refiriendo al aspecto de su acreditamiento, ratificándose que la personalidad en el proceso no se circunscribe únicamente a que sea persona jurídica quién tenga el carácter de parte o tercero sino, además es indispensable que los elementos crediticios se establezcan debidamente en el juicio.

Continuando con los comentarios del Dr. Burgoa, puede concluirse que la personalidad se presenta originariamente o en forma derivada, ya que por un lado el sujeto desarrolla su capacidad de ejercicio por si mismo, y por otro la persona que comparece no lo hace por derecho propio, sino en representación

²⁰ BURGOA ORIHUELA, Ignacio El Juicio de Amparo Ed. Porrúa, México 1992 Pág. 356.

de cualquiera de las partes en el proceso. En ambos casos, así ocurre, sin perjuicio de que les asista o no la legitimación.

Siendo indispensable advertir que la personalidad es distinta de la capacidad legal, y que para que se materialice la primera es forzoso contar con la segunda. Asimismo, materializarse una y ejercitarse la otra puede ocurrir sin que pueda prejuzgarse acerca de que se esté legitimidad activa o pasivamente, según el caso.

2.2. CAPACIDAD Y LEGITIMACIÓN

No cabe duda que el estudio de los conceptos que tratamos alude necesariamente a la noción de parte. Es más, resulta básica para la integración e interpretación de cada uno de éstos, que toma en cuenta la doctrina por prioridad de orden sistemático.

Así pues, la certidumbre en su determinación jurídica habrá de repercutir favorablemente en las ideas que a continuación se vierten sobre las figuras mencionadas. En caso contrario, esto es, una deficiente apreciación de origen haría nulo el intento primordial que seguimos en el presente trabajo.

Para el maestro Cipriano Gómez Lara el concepto de parte "... no es un término exclusivo del Derecho Procesal. La palabra, en un sentido lógico, implica alguno de los elementos de un todo. Desde el punto de vista jurídico se refiere a

los sujetos de derecho, es decir, a lo que son susceptibles de adquirir derechos y obligaciones".²¹

Habría que distinguir que si bien se plantea referido a los sujetos de derecho, éstos conforman un concepto más amplio que el de parte. "Así, sujetos del proceso son: El juez, los peritos, los testigos, otra serie de auxiliares de la función jurisdiccional y, desde luego, las propias partes".²²

Para José Becerra Bautista "las partes es la persona que exige del órgano jurisdiccional la aplicación de una norma substantiva a un caso concreto, en interés propio o ajeno".²³

Como se puede apreciar de esta definición, el autor destaca la posibilidad de actuación de las partes, ya sea material o formalmente. Al respecto, párrafos más adelante, hablaremos de hacer las anotaciones respectivas, pues inclusive implica considerar las figuras jurídicas que encabezan el presente apartado. Conforme al criterio de J. Jesús Castorena, "son partes en un proceso obrero las personas físicas o morales sobre quienes recaen los resultados de los laudos".²⁴

En opinión nuestra la exposición anterior es limitada ya que al margen de que no contempla las dos modalidades del término en cuestión, igualmente hace depender la existencia de las partes de que se emitan las resoluciones o laudos;

²¹ GOMEZ LARA; Cipriano Op. Cit. Pág. 223

²² IBIDEM. Pág. 223

²³ BECERRA BAUTISTA, José El proceso Civil en México . Ed. Porrúa, México 1992 Pág. 19.

²⁴ CASTOREÑA, J. Jesús Procesos del Derecho Obrero . Ed. Didot S.R.L, México 1979 . Pág. 105

lo que obviamente es improcedente, porque de lo contrario supondría que hasta antes de laudo o sentencia no fuese congruente hablar de las partes en un juicio.

La doctrina, respecto del concepto que nos ocupa, ha señalado que puede hablarse de parte material y parte formal. Una calificación atinada de la primera de ellas nos parece la que señala que "... es aquella en cuyo interés o contra del cual se provoca la intervención del poder jurisdiccional..."²⁵

Limitados a esta conceptualización, y con las reservas del caso, aquí cabría aquello de circunscribir el término en relación de "sobre quienes caen los resultados de los laudos."

Por su parte, en sentido formal puede decirse que "... lo pueden ser las propias partes, en sentido material, en cuanto estén capacitadas para, por sí, actuar en el proceso persiguiendo una resolución jurisdiccional que podrá afectarlos concretamente y en forma particular en su esfera jurídica..."²⁶

Cipriano Gómez Lara, específicamente asienta que la resolución jurisdiccional emitida podría afectar a las partes actuantes en el proceso, pues aún no haciéndolo serían partes formales aquellas que presentaran aptitudes legales para pretender y proseguir lo conducente para dicha resolución.

²⁵ BECERRA BAUTISTA, José, Op. Cit. Pág. 20

²⁶ GOMEZ LARA, Cipriano, Op. Cit. Pág. 223

Asimismo, concluye que si bien las dos modalidades de partes pueden concurrir en el mismo sujeto, no significa que así ocurra indefectiblemente.

Aún cuando un amplio sector de la doctrina no comparte la idea de que los anteriores lineamientos sean generales a cualquier tipo de proceso, si podemos subrayar la necesidad de considerarlos fielmente en tanto concierne a la materia laboral.

En todo caso, no es procedente sujetar el término solamente a una de sus modalidades, ya que ambas son cualidades que le son inherentes y necesarias para su instrumentación. Y si la limitamos estrictamente a los sujetos que participan del nexo substancial (parte material) actuaríamos al margen del enfoque de la parte procesal cuyo atributo es formal. Retomando el concepto partes se puede concluir, que el autor José Becerra, es de la parte procesal la posean los representantes y quienes revistan las aptitudes necesarias para provocar la aplicación de una norma sustantiva a un caso concreto, en interés propio o ajeno.

Acercas de la capacidad jurídica, existe una idea que nos puede servir de enlace entre la misma y los comentarios que anteceden sobre las partes en el juicio. "La capacidad de ser sujeto del proceso lleva en sí la capacidad de ser parte. En términos doctrinarios, es parte quien posee capacidad jurídica para demandar en nombre propio, por sí mismo o a través de un representante, la

actuación del Derecho, así como aquél frente al cual se demanda dicha actuación, o sea, son partes en el proceso el actor, el demandado y también los terceros".²⁷

Como puede advertirse, se alude a la posibilidad de ser titular de derechos y obligaciones, ejercitándolos por uno mismo y, en consecuencia participando la existencia de las especies a saber: capacidad de goce y capacidad de ejercicio. Cuando páginas atrás nos referíamos a la distinción entre sujetos de la acción y sujetos del juicio (CARNELUTTI), asentamos en que la capacidad procesal es indispensable para que el proceso se origine válidamente. Sin embargo, antes de considerar el marco procesal, es pertinente señalar con precisión lo correspondiente a las dos modalidades de que tratamos. La primera de ellas, o sea la capacidad de goce, necesariamente hace referencia a la figura de la persona jurídica, en cuanto que en ella participa ese cúmulo de derechos y obligaciones en el sujeto. "La capacidad de goce es la aptitud del sujeto para poder disfrutar de los derechos que le confiere la ley y por ello, se identifica en este sentido con el concepto de personalidad jurídica, entendida ésta precisamente como la idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones..."²⁸

Por su parte, la capacidad de ejercicio atiende a la posibilidad en el sujeto para ejercitar por sí mismo los atributos que le son propios. Y por esto se dice que "esta capacidad supone la posibilidad jurídica en el sujeto de hacer valer directamente sus derechos, de celebrar en nombre propio actos jurídicos, de

²⁷ TRUEBA URBINA, Alberto Tratado teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo Ed. Porrúa, México, 1965 ág. 275

²⁸ GOMEZ LARA, Cipriano, Op. Cit. Pág. 229

contraer y cumplir sus obligaciones y de ejercitar las acciones conducentes ante los tribunales".²⁹

Ya dentro de ese marco procesal que referíamos con antelación, la capacidad se traduce en la facultad para comparecer en juicio directamente por uno mismo o representando a alguien. Y, en tal medida, la capacidad procesal se manifiesta como una faceta ó especie de la capacidad de ejercicio en general.

Sin perjuicio de lo relativo al surgimiento de la capacidad en las personas físicas o morales, se hace indispensable anotar que existen circunstancias que restringen dicha capacidad de ejercicio, de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 23 del Código Civil para el Distrito Federal.

ARTICULO 23. - La menor edad, el estado de interdicción y las demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones a la personalidad jurídica; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes.

Al haber admitido la presencia de dos clases de personas, igualmente la capacidad habrá de ajustarse a cada una de ellas. Así, en cuanto a la de goce de las personas físicas, es evidente que los seres humanos requieren intervenir en múltiples relaciones y operaciones jurídicas y, que por existir de independencia de

²⁹ ROJINA VILLEGAR, Rafael Compendio de Derecho Civil, Introducción, Personas y Familia Ed. Porrúa México. 1991 Pág. 164

la de ejercicio, ocasiona que se expresen por medio de un representante. Al mismo tiempo, considerando el precepto legal que antecede, necesariamente se alude a los llamados incapacitados, quienes al no poder validar sus atribuciones personales, requieren de tal representación.

Acerca de la incapacidad, que obviamente debe entenderse a contrario sensu de lo que es la capacidad, el multicitado Código Civil para el Distrito Federal señala:

ARTICULO 450. - Tienen incapacidad natural y legal:

I.- Los menores de edad;

I.- Los mayores de edad disminuidos o perturbados en su inteligencia, aunque tengan intervalos lúcidos; y aquellos que padezcan alguna afección originada por enfermedad o deficiencia persistente de carácter físico, psicológico o sensorial o por la adicción a sustancias tóxicas como el alcohol, los psicotrópicos o los estupefacientes; siempre que debido a la limitación, o la alteración en la inteligencia que esto les provoque no puedan gobernarse y obligarse por si mismos, o manifestar su voluntad por algún medio.

Por último, en comparación con la de las personas físicas, la capacidad de las "morales" es en realidad limitada puesto que el ejercicio de sus derechos se determina en función al objeto de su institución según dispone el artículo 26 del Código Sustantivo citado. Y por lo que se refiere a sus obligaciones, éstas

dependerán de las leyes correspondientes o de las disposiciones que se contengan en sus escrituras y estatutos (artículos 27 y 28 del Código Civil.

Al señalar la forma en que la capacidad participa dentro de un marco procesal, insistíamos en identificarla como "... la aptitud o facultad para comparecer en juicio por sí mismo o en representación de otro...".³⁰

De lo anterior podremos concluir que es propiamente la capacidad de actuar referida al juicio mismo, y con la oportunidad de llevarlo a cabo por derecho propio, o como representante legal. Visto de esa manera, la legitimación se presenta de origen en dos formas: la legitimación en la causa y la legitimación en el proceso.

No obstante, es preciso destacar la naturaleza misma de esta figura, ya que inclusive nuestra legislación la confunde con otras figuras afines sin distinción alguna, por lo que las condiciones de aptitud y actitud resultan propias para la comprensión exacta en la relación jurídica. Según anotamos, la actitud no siempre corresponde al titular de la aptitud, y por lo tanto, procedimentalmente, la insuficiencia para provocar la actuación en ese ámbito exige complementarse mediante el accionar de otro sujeto apto. Si no imposible, al menos sería engorroso incursionar por los caminos doctrinales para ir advirtiendo errores respecto de ello.

³⁰ BURGOA HORIHUELA, Ignacio, Op. Cit. Pág. 355

Desde el punto de vista gramatical, la legitimación es la acción de legitimar, que supone, en nuestro caso, el acreditar que la posición asumida es conforme a derecho, así como cumplir las disposiciones legales para tal efecto. En sí, puede decirse que se trata de una institución procesal estrechamente vinculada con las partes en un juicio. Para el Lic. Carlos García Arellano "La legitimación es una cualidad que corresponde a las partes en el proceso y a sus representantes para poder actuar válidamente en el proceso, por derecho propio o en representación de otro".³¹

Desde esta apreciación, es posible llegar a confundirla con la capacidad procesal (una manifestación de la de ejercicio en general), que es la facultad de ejercitar el derecho de acción ante los órganos de autoridad competente. No obstante, según lo advertimos, la legitimación presenta íntima vinculación con los conceptos de partes material y formal; capacidad: de goce y de ejercicio, y personalidad jurídica; por lo que entre éstos, según el caso, se crea un paralelismo que generalmente provoca confusión.

Conforme al criterio del Lic. Eduardo Pallares "La legitimación es la situación en que la persona se encuentra en relación con determinado estado de derecho, lo que permite intervenir y obrar en él".³²

³¹ ARELLANO GARCIA, Carlos, Op. Cit. Pág. 205

³² PALLARES, Eduardo, Derecho Procesal Civil. Ed. Porrúa, México 1985, Pág. 97.

La anterior consideración como podemos apreciar se establece más bien dentro de un marco jurídico general y no específicamente procesal, como la que le antecede, por lo que en tal sentido, este último autor refiere que la legitimación pudiera manifestarse en la causa y en el proceso, ya sea activa o pasivamente y bien autónoma o subordinada. Esto significa que en el ámbito procesal la cualidad que estudiamos asume o puede asumir diferentes posturas, dependiendo si el resultado del juicio afecta o no directamente, si se es actor o demandado y si se comparece por derecho propio o en representación.

Gran parte de lo señalado se refleja en algunas disposiciones contenidas en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

ARTICULO 1. - Sólo puede iniciar un procedimiento judicial o intervenir en él, quien tenga interés en que la autoridad declare o constituya un derecho o imponga una condena y quien tenga el interés contrario.

Podrán promover los interesados, por sí o por sus representantes o apoderados, el Ministerio Público y aquellos cuya intervención esté autorizada por la ley en casos especiales.

ARTICULO 29. - Ninguna acción puede ejercitarse sino por aquél a quien compete o por su representante legítimo. No obstante eso, el acreedor puede ejercitar las acciones que competan a su deudor cuando conste el crédito de aquél en título ejecutivo y, excitado esté para deducirlas, descuide o rehúse

hacerlo. El tercero demandado puede paralizar la acción pagando al demandante el monto de su crédito.

Las acciones derivadas de derechos inherentes a la persona del deudor nunca se ejercitarán por el acreedor.

Los acreedores que acepten la herencia que corresponde a su deudor ejercerán las acciones pertenecientes a éste, en los términos en que el Código Civil lo permita.

De igual forma en materia laboral desde luego, la Ley Federal del Trabajo en su título Catorce, relativo al Derecho Procesal, Capítulo II "De la capacidad y Personalidad", establece:

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

De igual forma los artículos subsecuentes al antes citado son relativos a la cuestión que manejamos, por necesidad y conveniencia de este trabajo, aquí los omitimos para abordarlos oportunamente, en virtud de que sería dificultoso e intrascendente manejar los artículos subsecuentes toda vez que en su oportunidad los trataremos, ya que si nos adentráramos en un campo doctrinario tan amplio, además de que lo importante no es, el de participar de una discusión

estéril sobre el nivel de lenguaje que utiliza cada autor en relación al tema que estamos tratando, pues al final, cada uno por su parte pudiese tener razón. Por lo que respecta a nuestra opinión asumiremos aquella que se entiende como "... una situación del sujeto de derecho, en relación con determinado supuesto normativo, que lo autoriza a adoptar determinada conducta. Es decir, la legitimación es autorización de la ley porque el sujeto de derecho se ha colocado en un supuesto normativo y tal autorización implica el facultamiento para desarrollar determinada actividad o conducta".³³

En tal virtud, estaremos de acuerdo en que si alcanzamos una unidad de significación nos lleva al establecimiento de un concepto, que a nuestro juicio resulta ser precisamente el anotado. Y que la reiterada confusión en las definiciones o figuras jurídicas de que escribimos, por no decirlo, es a veces entendible; máximo si los propios estudiosos no logran un criterio uniforme, que lo hace explicable, mas no lo justifica.

Finalmente, del paralelismo confuso que encontramos únicamente restaría hacer breve comentario sobre su vinculación con el estado jurídico que guarda una persona en un juicio determinado o, de otro modo expresado, la situación jurídica que origina el mandato, la representación legal o lo que nosotros llamamos representación necesaria. La personalidad no es más que la manifestación del poder en la representación".³⁴

³³ GOMEZ LARA, Cipriano, Op. Cit. Pág. 230

³⁴ TREUBA URBINA, Alberto Op. Cit. Pág. 276

En este caso, si se encuentra legitimado el que por derecho propio participa en el procedimiento, de igual forma, puede estarlo quien a través de la figura de la representación lo hace por otro. A efecto de continuar conservando el punto de enlace que se pretende entre cada apartado, es conveniente recordar que una de las modalidades o manifestaciones de la legitimación es mediante de la llamada "subordinada", que implica necesariamente a la figura de la que en el siguiente capítulo trataremos.

2.3. LA REPRESENTACION

Como hemos visto el procedimiento no necesariamente es activado o se inicia por el sujeto por su propio derecho, sino en muchos casos se realiza por medio de otro, es así como surge la institución jurídica de la representación, que puede ser de dos formas, por voluntad de las partes o disposición de la ley.

Como se señaló su oportunidad, hay quienes participan en el proceso a nombre propio (capacidad de goce y ejercicio) y quienes atendiendo al principio de representación, mediante la cual posibilitan a los representados intervenir en el proceso por su conducto. En el segundo caso la parte no lo es el representante, sino a quien se representa, es decir, aunque el sujeto cuenta con ambas capacidades, puede proyectarse en juicio mediante la representación voluntaria, o bien, careciendo de la capacidad de ejercicio, tiene el derecho de que alguien lo represente (representación legal).

Para el autor Manuel Borja Soriano "hay representación cuando una persona celebra a nombre y por cuenta de otra, un contrato, o en general un acto jurídico, de manera que sus efectos se producen directa e inmediatamente en la persona y en el patrimonio del representado..."³⁵

Evidentemente que la anterior definición comprende los dos tipos de representación, si bien es cierto no las menciona, pero se comprenden tácitamente, resaltando que en la representación los efectos de la misma recaen sobre la representada.

Generalmente se ha dicho que la representación expone un concepto opuesto a la realidad objetiva, ya que supone poner al margen del acto a quien lo realiza físicamente, y obligando como compareciente al que no ha intervenido directamente en su formación.

La idea anterior quizá explique porque esta figura jurídica no fue conocida por sistemas legales primarios, e inclusive tampoco en los orígenes del Derecho Romano, donde se afirma tuvo nacimiento. En efecto, se piensa que para aspectos relativos a la herencia, exclusivamente, no era forzosa la concurrencia del heredero a la repartición de bienes, sino que bien podía hacerlo en su lugar alguno de sus descendientes.

³⁵ BORJA SORIANO, Manuel, Teoría General de las Obligaciones. Ed. Porrúa, México 191. Pág. 244

Cuando una persona no puede presentarse directamente a determinado acto se hace patente la necesidad de la figura de la representación porque, en caso contrario, le acarrearía perjuicios o bien, cuando está jurídicamente incapacitado, sólo sustituyendo la voluntad de un tercero a la del interesado puede verificarse dicho acto.

2.3.1. - CONCEPTO

El proceso laboral se dice que es "... autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que exista relación de las mismas".³⁶

Continuando con una relacionada fundamentación legal enseguida nos permitiremos transcribir diversos preceptos que contempla el Código Adjetivo en materia Civil, que permitirán una mejor perspectiva de la figura de la representación.

Art. 44. - Todo el que, conforme a la ley, esté en el pleno ejercicio de sus derechos civiles puede comparecer en juicio.

Art. 45. - Por los que no se hallen en el caso del artículo anterior comparecerán sus representantes legítimos o los que deban suplir su incapacidad conforme a derecho. Los ausentes e ignorados serán representados como se previene en el título XI, libro primero del Código Civil.

³⁶ TREUBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1982 Pág. 25 .

Art. 47. - El juez examinará de oficio la personalidad de las partes y el interesado podrá corregir cualquier deficiencia al respecto hasta la audiencia a que hace mención el Artículo 272-A de esta ley. Contra el auto en que el juez desconozca la personalidad negándose a dar curso a la demanda procederá el recurso de queja.

Art. 48. - El que no estuviere presente en el lugar del juicio ni tuviere personas que legitimamente lo represente, será citado en la forma prescrita en el capítulo IV de este título; pero si la diligencia de que se trate fuere urgente o perjudicial la dilación, a juicio del juez, el ausente será representado por el Ministerio Público.

La figura de la representación se confunde comúnmente con las del poder y el mandato, por lo que creímos oportuno abundar en el cuerpo de este capítulo sobre el particular. De acuerdo a la definición más acertada iniciaremos considerando la idea que al respecto señala la Enciclopedia Jurídica Omeba: "...una persona puede ser parte de un acto jurídico sin concurrir personalmente a su otorgamiento".³⁷

Cuando ocurre la representación del actor jurídico dentro del proceso, ésta realizada por una persona a nombre del interesado, quien es sustituido en su voluntad, y los efectos legales producidos serán en beneficio o perjuicio de este

³⁷ Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo XXIV representación México 1980. Pág. 724

último, sin que repercutan en el representante. Confirmando lo mismo, el autor Ramón Sánchez Medal expresa que "es el acto por virtud del cual una persona dotada de un poder llamada representante, obra a nombre y por cuenta de otra llamada representada".³⁸

Es menester resaltar antes de continuar con mas conceptos doctrinarios que al momento en que se da la representación, la voluntad que se produce es la del representante y no la del representado, a pesar de que es a éste sobre el cual recaen los efectos jurídicos producidos al momento de materializarse dicha figura. Por lo tanto, es incorrecto señalar a tal representante como un solo instrumento legal de transmisión de la voluntad.

Como ejemplo: carece de todo efecto el acto jurídico cuando existe algún vicio en la voluntad del representante, sin perjuicio de que la de su representado hubiese sido perfecta, creándose vínculos únicamente respecto a este último.

Como consideración final, el catedrático Gómez Lara, expresa que la representación "es una institución jurídica de muy amplia significación y aplicación y que entraña la posibilidad de que una persona realice actos jurídicos por otra, ocupando su lugar o actuando por ella".³⁹

³⁸ SÁNCHEZ MEDAL, Ramón De los Contratos Civiles. Ed. Porrúa México 1997. Pág. 312

³⁹ GOMEZ LARA, Cipriano, Op. Cit. Pág. 230

Bajo tal presupuesto, esta figura legal se constituye en un principio general que salvo ciertos casos, se presenta en todos los actos de Derecho Privado. Esos casos excepciones de que hablamos prevalecen cuando se trata de situaciones que por su naturaleza tienen que surgir directamente de la comparecencia personal del interesado. El Código Civil, para el D.F., confirma lo anterior:

Art.- 2548. - Puede ser objeto del mandato todos los actos lícitos para los que la ley no exige la intervención personal del interesado.

La ley, ya sea en forma tácita o expresa, exige la intervención personal de quien se pudiese representar; por lo que, en el caso del mandato, que como explicaremos implica casos de representación, nuestra legislación ordena que puede darse (el mandato) salvo en aquellos supuestos que la misma contempla.

2.3.2. - CLASES DE REPRESENTACION

A partir de las diferentes causas que motivan el surgimiento de la institución jurídica que tratamos, son dos clases de representación generalmente aceptadas: la voluntaria y la legal.

En el primer supuesto se atiende a que una persona representa a otra por virtud de un contrato, como ejemplo tenemos la figura del mandato. En ese sentido el autor Jorge Barrera Graf comenta que es convencional "... cuando nace

de la voluntad y de acuerdo de las partes; esto es, deriva de un acto unilateral de voluntad como contrato de mandato".⁴⁰

Si consideramos el surgimiento de la representación voluntaria a partir de la celebración del contrato de mandato, es indispensable atender a la definición legal que de éste nos proporciona el Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en materia Federal.

Art. 2546. - El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga...

En otras palabras; esta clase de representación se le confiere al representante, por un acto de voluntad del representado, a ese acto se le denomina mandato, poder o autorización representativa, y al representado, poderdante y dueño del negocio. Sea referido al actor o a su otorgante, lo propio es señalarlos como mandato y mandante, respectivamente.

Es evidente que este tipo de contrato sea el medio más usual y conocido de representación, que a su vez le caracteriza por ser voluntaria, revocable y es en base a las pretensiones del representado como se da el ejercicio de facultades conferidas.

⁴⁰ BARRERA GRAF, Jorge Notas sobre la Representación en Derecho Mexicano, Revista de Derecho Mercantil D.G.P. (UNAM) México. Pág. 1977 Pág. 11

Por cuanto hace al segunda tipo de representación que, es la legal, viene a ser aquella que adopta una persona por mandamiento del Derecho, que le otorga atribuciones para hacer las veces de otro, sin necesidad de que medie autorización de su parte. Ejemplo de lo anterior lo constituye el padre que ejerce la patria potestad, el tutor, el síndico de una quiebra o concurso, etc.

Toda vez que este tipo de representación es determinado por la ley con carácter obligatorio, ya que establece al representante las facultades a ejercitar, generalmente es el propio ordenamiento normativo el que señala quien habrá de serlo. Como ya decíamos, en el caso de un nacimiento, los padres ejercitan la representación a través de la patria potestad; por los menores de edad, al ordenarse por ley el nombramiento de una persona que supla al incapaz de provocar la actividad jurisdiccional por sí mismo; como lo establece el artículo 450 del Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia Federal.

Cada uno de los supuestos señalados con anterioridad, en forma enunciativa y no limitativa, requieren la presencia de un representante legal, quien deberá de gozar en plenitud su capacidad de ejercicio, "dentro de la representación legal de las personas físicas hay dos géneros: el que determina la ley en su encarnación personal, como la patria potestad, que sólo puede corresponder al padre o a la madre; y aquél que se limita a regular, aunque permita en ocasiones la designación de representante, como en la tutela de los huérfanos, en que los padres pueden nombrar por testamento y con enorme

libertad a la persona que haya de ejercer la representación para el caso de morir ellos".⁴¹

Al igual que la voluntaria, la representación legal tiene ciertas características que la distinguen plenamente de aquella. Así, es irrenunciable y forzosa, como también se le conoce, en virtud de nos ser así ocasionaría una situación de indefensión en los incapaces representados, igualmente las atribuciones otorgadas son determinadas y, por tanto, no se pueden modificar en modo alguno

Es conveniente no confundir tal representación con aquella que se manifiesta atendiendo a personas parcialmente incapaces de celebrar un acto jurídico. Además, por las características anotadas, no es admisible que el representante legal se haga sustituir en otro individuo toda la atribución legal de que está investido. Sin embargo, tal exigencia no implica que diversos sujetos ajenos a él no puedan llevar a cabo ciertos actos, algunos de administración, que no trascienden a lo que al mismo corresponden.

Por su parte la representación también es de tipo legal cuando se trata de personas morales o colectivas, puesto que las mismas se proyectan a través de personas físicas, debido a su propia naturaleza. Sobre el mismo, concluyendo con las ideas del profesor Gómez Lara "... no sólo se da por la ley en los casos de

⁴¹ GOMEZ LARA, Cipriano, Op. Cit. Pág. 231

incapacitados, sino también de las personas malamente llamadas morales, es decir de las personas colectivas o corporativas que siempre tienen que actuar a través de representantes, personas físicas, ya que su misma naturaleza así lo exige,..."⁴²

Considerando su procedencia, se dice que la representación derivada de las personas colectivas no es precisamente legal, sino intermedia de las dos que hemos reconocido. En efecto, por una parte se otorga a través de designación y, como se ha visto, resulta obligatoria, aunque puede revocarse o renunciarse a ella o bien restringirse, ampliarse o modificarse.

En tal virtud, podemos decir que este tipo de representantes "... son personas que intervienen en el proceso, no por derecho propio, sino porque la ley establece en ellos la representación de una o varias personas o entidades"⁴³

Finalmente, como diferencias esenciales entre ambas clases de representación, podríamos señalar entre otras, las siguientes: con relación a la voluntaria, que es personal, referida a determinados actos jurídicos, de libre aceptación por el representado, esencialmente revocable y sujeta a las instrucciones del mismo.

⁴² IBIDEM. Pág. 231

⁴³ CASTOREÑA, J. Jesús, Op. Cit. Pág. 112

En cuanto a la denominada legal, es desde luego forzosa, revocable por el representado, de origen legal o estatutario y de orden general a los actos jurídicos. Y en ésta, como diferencia fundamental de la convencional, es el representante quien expresa su voluntad y no su representado, imposibilitado de validarla en Derecho.

2.3.3. PODER Y MANDATO

Según hemos visto, la representación conforma una institución de acuerdo a la cual una persona lleva a cabo un actor o negocio jurídico a nombre de otra y ocupando su lugar. La finalidad que busca y la función que la ley le otorga, se apoyan en que la actividad realizada por el representante recae en sus efectos, total y exclusivamente, en el representado.

Sin perjuicio de las características propias a cada uno de los tipos de representación analizados, concluimos que la forzosa es la que se establece legalmente con carácter obligatorio y, la convencional proviene de la voluntad y del acuerdo de las partes, a través del contrato de mandato.

De acuerdo a lo dispuesto por las leyes conducentes y aplicables en nuestro país, son tres las razones fundamentales que se precisan para que se manifieste válidamente la figura de que tratamos: en primer lugar, a quien se encomienda la realización del actor o negocio debe poseer el atributo de la capacidad suficiente para hacerlo. En su caso, el representante habrá de tener la

capacidad civil requerida y, el representado no solamente aquella general, sino la específica considerada por la norma legal para la procedencia de lo pretendido.

En tal medida, si a quien se trata de asistir le falta la capacidad para poder transigir jurídicamente respecto de ciertos bienes, poco importa cual fuese aquella en la persona del representante, ya que no podría satisfacer el mandato correspondiente. Por el contrario si la carencia a que aludimos se da en sentido inverso, esto es, en la persona del representante, aún así podrá gravar o enajenar aquellos de los que su mandante tenga libre disposición.

En segundo término, para el que asiste en representación se requiere que ésta le haya sido otorgada con la debida formalidad, ya sea su origen legal o convencional y, además, que los supuestos a realizar y fines que se busquen estén previstos y se desprendan de la autorización legal o el mandato, según el caso.

Si bien este anterior aspecto constituye la regla general, existen casos de excepción que, bajo determinadas condiciones, permiten otorgar plenitud a la representación inicialmente irregular. Un ejemplo de ello lo encontramos cuando se da la gestión de negocio y el exceso de facultades otorgadas por el representado, en que basta la confirmación o ratificación de su parte para otorgar procedencia a las actuaciones.

El vigente Código Civil para el Distrito Federal enuncia acertadamente el fundamento de lo previamente anotado.

Art. 1800. - El que es hábil para contratar, puede hacerlo por si o por medio de otro legalmente autorizado.

Art. 1801. - Ninguno puede contratar a nombre de otro sin estar autorizado por él o por la ley.

Art.- 1802. - Los contratos celebrados a nombre de otro por quién no sea su legítimo representante, serán nulas, a no ser que la persona a cuyo nombre fueron celebrados, los ratifique antes de que se retracten por la otra parte. La ratificación debe ser hecha con las mismas formalidades que para el contrato exige la ley.

Si no se obtiene la ratificación, el otro contratante tendrá derecho de exigir daños y perjuicios a quien indebidamente contrató.

En complemento, sobre todo de este último precepto, a continuación se transcribe otra disposición mas del ordenamiento en cita.

Art. 2565. - En las operaciones hechas por el mandatario, con violación o con exceso del encargo recibido, además de la indemnización a favor del

mandante de daños y perjuicios, quedará, a opción de éste ratificarlas o dejarlas a cargo del mandatario.

Por último, es necesario que el representante se exprese por cuenta y nombre de quien su representado y de ningún modo por el suyo propio, ya que si al actuar en tales condiciones se reserva dolosamente o de mala fe su carácter de intermediario, en tal medida desaparece la representación respectiva.

Debido a que el fundamento de esta institución está en la necesidad práctica y jurídica que la provocaron, tiene acomodo en el Derecho Público y generalmente en todas las ramas del Derecho Privado. El Autor Gómez Lara, citando el Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, expresa que más allá del sólo ámbito de la materia civil, nuestra figura presenta tres aspectos fundamentales: inicialmente, en la capacidad general de las personas para suplir sus limitaciones, que implican la patria potestad y la tutela. Igualmente, por lo que hace a la posibilidad de delegar las facultades propias (poder y mandato) y por último, en tanto que institución hereditaria, como derecho de representación que presentan determinados herederos forzosos.

Según corresponda, el instrumento de la representación se manifiesta de diferentes maneras, originando diversas instituciones en el tiempo y en el espacio. No obstante, son la patria potestad y la tutela las que significan como el medio supletorio de la capacidad.

Dentro del Derecho Civil, que es el que nos proporciona mayores casos de representación, podemos mencionar como los más frecuentes de naturaleza legal a los siguientes:

- La patria potestad y la tutela, referidas a los menores no emancipados.
- Tutela o curatela, referida a los incapaces o incapacitados.
- En el caso de ausentes.
- Personas jurídicas, por su propia naturaleza.
- El caso de los concebidos, que ya tienen derechos, a reserva de su nacimiento con vida.

En lo general, la representación puede darse en todos aquellos actos o negocios jurídicos, salvo disposición en contrario, como en el testamento, que lo regula el Código Sustantivo multicitado.

Art. 1295. - Testamento es un acto personalísimo, revocable y libre, por el cual una persona capaz dispone de sus bienes y derechos, y declara o cumple deberes para después de su muerte.

Al mencionar los tres aspectos fundamentales que ofrece la figura jurídica de que tratamos, la segunda de ellas, decíamos, correspondía a la posibilidad de delegar las facultades propias, en relación directa al poder y el mandato.

En virtud de que ya fue planteado lo sobresaliente a los puntos primero y tercero de tales aspectos, resulta pertinente abundar en este momento sobre lo que reviste el contrato de mandato, al significarse en la manera más usual y conocida de representación procesal.

De acuerdo al artículo 2546 del Código Civil, el mandato surge necesariamente al tratarse acerca de la representación, tanto así que doctrina y legislación las llegan a utilizar en forma indistinta y equivocadamente sin distinción alguna.

De la definición legal que se otorga al contrato encontramos la presencia de tres principios básicos: el de la especialidad en su objeto, que únicamente puede recaer en los actos ilícitos para los que la ley no precisa la intervención personal del interesado; el de ausencia de la idea de representación, ya que el mandatario podrá desenvolverse a nombre propio o de su mandante, salvo convenio expreso en cualquier sentido. Y, por último, la regla general es que la ejecución de los actos jurídicos siempre serán en base a los que el mandante encomiende, ya que a éste, salvo ciertas excepciones, es a quien corresponde el impacto de los efectos que se produzcan.

El autor Zamora y Valencia considera que el mandato es aquel por virtud del cual una persona llamada mandatario se obliga a ejecutar, pro cuenta de otra llamada mandante, los actos jurídicos que éste le encarga.

Es notorio que la anterior definición es una reproducción fiel de la legal expuesta con antelación. Y lo que sí podríamos agregar es que se trata de un contrato de prestación de servicios ya que implica el ejercicio de una profesión. Puede ser escrito o verbal, siempre que en el segundo caso se ratifique antes de que concluya el acto para el cual se otorgó.

Es formal por cuanto debe constar en escritura pública o documento privado firmado por el otorgante y dos testigos, siempre que en éste último caso se ratifique oportunamente ante Notario Público, Juez de Primera Instancia, Juez o Autoridad ante quien se tramite y cuando así lo dispongan las leyes aplicables. La previa ratificación no se precisa si el interés del negocio excede de doscientos pesos y no llega a cinco mil.

Cabe destacar que se trata además de un contrato bilateral, principal, gratuito, oneroso y general o especial; por lo que a continuación se destacarán las más importantes especies que presenta:

A.- Gratuito u oneroso.- Establecido por el artículo 2549 del Código Civil, hace pensar que admite la idea de ser siempre oneroso y sólo excepcionalmente gratuito en cuanto a los provechos que reporte en cada caso. Y porqué no habría de ser así, ya que los tiempos actuales de carencia lo requieren.

Como sea, es válida sólo como mera apreciación pues, en su etimología, el mandato deriva del latín "manus-dare" que significa de la mano.

Quizá en los Códigos Civiles anteriores al vigente se presentaba al mandato esencialmente gratuito.

B.- General y especial. Esta clasificación la contempla el artículo 2553 del Código Civil disponiendo que son generales los contenidos en los tres primeros párrafos "del siguiente precepto", y cualquier otro mandato tendrá la categoría de especial.

En tal virtud, existen tres clases de mandatos generales, a saber:

1) General para pleitos y cobranzas, en cuya procedencia basta que se mencione su otorgamiento con todas las facultades generales que para su ejercicio requieran cláusula especial, para que se consideren conferidas sin ninguna limitación.

2) General para actos de administración, bastando que se exprese su otorgamiento con tal carácter para que el mandatario tenga toda clase de facultades administrativas.

3) Generales para actos de dominio en que resulta suficiente sé de con ese carácter para que el mandatario tenga todas las facultades de dueño, tanto en

lo relativo a los bienes como para hacer toda clase de gestiones a fin de defenderlos. (De hecho implica a las dos especies anteriores.

Estamos en presencia de mandatos especiales cuando son otorgados para la ejecución de ciertos y determinados actos o negocios jurídicos, o bien, los que pudiendo ser generales se ven reducidos al serle impuesta limitantes al mandatario.

C) Representativo y sin representación.- En el primer supuesto el mandatario actúa en nombre de su mandante, realizando los actos que éste le asigne, y en el entendido de que se produce una relación entre los terceros que intervengan y el propio mandante, quien al final absorbe los beneficios o perjuicios, según sea.

En el segundo caso el mandatario realiza la encomienda a nombre propio, aunque a cuenta de su mandante, sin que así necesariamente lo haga saber.

D) Mandato Judicial.- Respecto a esta clase de mandato se dice que es el que se otorga para la tramitación de asuntos judiciales.

Al mandatario, en este caso, se le denomina procurador y normalmente recae en la persona de un abogado, la regulación de este tipo de contrato la determinan los artículos 2585 al 2594 del Código Civil.

En lo conducente, podemos desprender que puede otorgarse en escritura pública, o escrito presentado y ratificado ante el Juez del conocimiento y, en su caso, ante testigos de identificación.

Para aceptar este tipo de mandato es preciso acatar lo dispuesto por el multicitado ordenamiento que excluye a los incapacitados, jueces, magistrados, (además análogos) y empleados de la Hacienda Pública, según corresponda.

Por otro lado, los elementos de existencia del mandato son el consentimiento y el objeto. De este último ya apuntamos que pueden ser todos aquellos actos o negocios lícitos que no requieren la presencia personal del interesado.

El primero se manifiesta al expresarse la oferta mediante carta poder, escrito privado o escritura pública. Y es precisamente este aspecto el que en materia laboral suscita controversias y diversos criterios de autoridad, al momento de resolver el acreditamiento de la personería en juicio.

Por mandato legal, son obligaciones del mandatario:

A) Sujetarse estrictamente a las instrucciones del mandante y en su caso consultarle respecto a lo no previsto. Y en caso de imprevisto que se presuma perjudicial suspender el mandato, avisando inmediatamente.

B) Responder de la indemnización y daños y perjuicios que sufra el mandante, por exceso o violación en la encomienda.

C) Informar oportuna y debidamente al mandante del cumplimiento o posible revocación o modificación del mandato.

D) Rendir cuentas exactas durante la ejecución y al concluir ésta.

E) Entregar a su mandante todo lo que haya recibido en virtud del otorgamiento.

F) Salvo pacto en contrario, ser responsable de sus actos cuando son varios los mandatarios.

Corren a cargo del mandante las obligaciones siguientes:

- Entregar al mandatario aquellos elementos necesarios para la realización de mandato.

- Cubrir al mandatario los gastos que hubiese hecho en cumplimiento del mandato, incluyendo su remuneración pactada.

- Indemnizar al mandatario por daños y perjuicios que resulten del encargo.

- Ser solidariamente responsable en caso de pluralidad de mandantes.

Al referirnos a las diversas clases de mandato se apuntó que los contratos respectivos pueden otorgarse con representación o sin ella. Así en el caso de mandato representativo existe vinculación directa entre mandante y tercero. Si por el contrario el mandato es sin representación la relación directa se establece entre el mandatario y el tercero. En ambos casos con todas las consecuencias legales inherentes a los mismos.

Para terminar con el presente análisis es conveniente hacer alusión al contenido del Código Civil.

Art. 2595. - El mandato termina:

- I. Por la revocación;
- II. Por la renuncia del mandatario;
- III. Por la muerte del mandante o del mandatario;
- IV. Por la interdicción de uno u otro;
- V. Por el vencimiento del plazo o por la conclusión del negocio para el que fue concedido;
- VI. En los casos previstos por los artículos 670, 671 y 672.

Finalmente, a la Gestión de negocios la encontramos regulada por el cuerpo legal citado, de los artículos 1896 a 1909, así como 48 al 52 del Código de Procedimientos Civiles.

En lo conducente, el Código sustantivo destaca que el ser gestor implica el encargarse diligentemente del asunto de otro, sin que medie mandato u obligación, conforme a los intereses del dueño del negocio; indemnizar de los daños y perjuicios que pudiera causar por descuido o negligencia de su parte y, únicamente por dolo y falta grave si el objeto de la gestión fue solamente evitar un daño inminente al dueño; responder aún del caso fortuito si ha hecho operaciones arriesgadas, a pesar de que el dueño las acostumbrase; en caso de que delegue ciertas funciones, responderá de los actos del delegado y solidario si existe multitud de gestores; y avisará lo más pronto al dueño de su participación.

Si bien no se ordena retribución alguna para la gestión de negocios el dueño deberá pagarla los gastos hechos y los intereses legales respectivos.

La figura en cuestión ocurre "... cuando una persona cuida, administra bienes o realiza cualquier gestión o trámite a favor de otra persona para producirle un beneficio o evitarle un perjuicio, sin que hubiere recibido un mandato expreso para ello".⁴⁴

⁴⁴ GOMEZ LARA, Cipriano, Op. Cit. Pág. 235

Aunque por obvias razones la gestión de negocios de carácter judicial es poco probable, se llega a dar en algunos casos, no debiendo ser confundida con la gestión simplemente administrativa. En sí es un tipo de representación oficiosa que deriva fundamentalmente de relaciones de gran confianza o amistad.

Atendiendo al poder, compartimos la opinión sobre éste con el doctrinario Ramón Sánchez Medal quien señala al poder como "... la facultad concedida a una persona llamada apoderado, para obrar a nombre y por cuenta de otro llamado poderdante".⁴⁵

Nosotros creemos que más bien se trata de una declaración unilateral de voluntad mediante el cual se otorga tal facultad y, que se manifiesta necesariamente como el vehículo o medio de transmisión de la representación convencional.

Sin embargo, esto último es porque así sucede normalmente ya que en realidad el poder también se puede desprender de la ley, como quienes intervienen por el incapaz representado (padre o tutor. Igualmente a través de resolución judicial, que se previene como una posibilidad en el Art. 697 de la ley laboral, que al tratar sobre el representante común ordena: "Si el nombramiento no los hicieren los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesado".

⁴⁵ SÁNCHEZ MEDAL, Ramón. Op. Cit. Pág. 260

Asimismo, por designación del órgano competente, cuando se trate de personas morales.

La utilidad de comprender el presente apartado es en atención a que suelen ser confundidas en su aplicación, tal y como ocurre, ya dijimos con los conceptos de capacidad, legitimación, personalidad, etc.

Puede suceder que todas estas figuras jurídicas aparezcan al mismo tiempo en relación a un acto legal, o bien independientemente. Como quiera que fuese es necesario distinguirlas debidamente para su correcta aplicación.

Entendemos la necesidad de no resultar reiterativos y así prácticos y accesibles en nuestra exposición; mas por esto último es conveniente destacar las ideas centrales a cada una de ellas.

El poder decíamos, es un actor unilateral de voluntad por virtud de la cual se otorga la representación de carácter convencional. El mandato por su parte, es un contrato por virtud del cual el mandatario se obliga por cuenta del mandante a ejecutar los actos jurídicos que éste le encomiende. Y la representación implica el que una persona investida de poder actúe por cuenta de otra.

Como características sobresalientes del poder, hallamos:

A.- Puede recaer sobre actos materiales o jurídicos.

B.- Por ser de naturaleza contractual, deriva de una cuerdo de voluntades únicamente.

C.- Su otorgamiento puede darse en escrito privado ante dos testigos o ante Notario Público, según corresponda.

D.- En este caso las personas que intervienen reciben el nombre de mandatario y mandante.

E.- Su formación genera derechos y obligaciones entre mandante y mandatario y respecto de terceros, según corresponda.

La representación sobresale por los siguientes aspectos:

a.- Recae sobre actos materiales o jurídicos.

b.- Deriva de una declaración unilateral de voluntad.

c.- Se confiere expresamente en escrito privado o ante Notario Público.

d.- Los que intervienen en su formación se llaman representado y representante.

e.- Con su otorgamiento sólo se confieren facultades para la realización de actos.

Un ejemplo de cómo aparecen al mismo tiempo, se encuentra cuando el mandatario investido de poder realiza en representación del mandante los actos jurídicos encomendados.

2.4. JURISDICCION

La palabra jurisdicción deriva de dos voces latinas: JUS que significa derecho y DICERE que significa decir y JUNTAS dan origen a la palabra JURISDICCION que significa DECIR EL DERECHO.

La Jurisdicción en materia laboral consistirá en una potestad constitucionalmente establecida para que los tribunales laborales, de integración tripartita, resuelvan los conflictos de trabajo con facultades para ejecutar por si mismos sus resoluciones.

La fracción XX del artículo 123 de la Carta Magna, establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

El Artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo indica que las juntas pueden actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patronos.

En la Fracción II del artículo 591 y en el Art. 603 de la Ley, se establece que las juntas ejercen la función jurisdiccional es decir "decir el derecho" mediante la interpretación y orden de cumplimiento de las normas laborales aplicables.

El maestro Trueba Urbina señala que la jurisdicción laboral puede tener límites internos y externos. Los primeros son con relación a los factores concedidos a los órganos jurisdiccionales de conciliación, de decisión o de ejecución y en ese sentido es evidente que hay juntas con facultades reducidas como son las de conciliación ya que solo pueden decidir asuntos de menor cuantía y no pueden intervenir ni en conflictos de huelga ni en colectivos de naturaleza económica, poniendo como ejemplo la fracción IV del artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo en donde establece la limitación con relación a la función que le corresponde al establecer que puede actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario.

En el orden externo la jurisdicción según Trueba, queda sujeta a la extensión de su ejercicio, determinándose esta por elementos extraños a la esencia de la actividad jurisdiccional. Objeto y territorial.

El Artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo hace mención respecto de los trabajadores mexicanos que prestan sus servicios fuera de México y establece como normas las siguientes:

Artículo 28. "Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, es observarán las normas siguientes:

1. -Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a) Los requisitos señalados en el Artículo 25.

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vayan a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en un lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;

II.- El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos Legales;

III.- El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se

celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que este designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios; y

V Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido con las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito".

Por el lugar, la jurisdicción queda limitada al territorio nacional y a sus extensiones virtuales (mar territorial, embajadas, aeronaves y naves con bandera mexicana, etc.

Por la forma, la jurisdicción laboral queda constreñida a las disposiciones constitucionales, reglas orgánicas y procesales contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

2.5. COMPETENCIA

El doctrinario y maestro Cipriano Gómez Lara señala que la idea de competencia no es exclusiva del derecho procesal sino que se refiere a todo el derecho público y en ese sentido la define como “el ámbito, esfera o campo, dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar validamente sus atribuciones y funciones, por lo tanto en sentido estricto es la medida del poder o facultad otorgada a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto”.

En materia laboral podemos establecer la siguiente clasificación de la competencia:

a. Objetiva y subjetiva.

La competencia objetiva corresponde al órgano, en materia laboral los órganos son en primer término, las juntas de conciliación y las de conciliación y arbitraje; también tienen ese carácter los representantes que integran las juntas. Respecto de la competencia subjetiva se refiere al titular del órgano jurisdiccional, la ley sólo admite que los representantes dejen de conocer de un asunto por excusa. (Art.708 Ley Federal del Trabajo), aunque también acepta la denuncia de parte para el caso de que aquella no se produzca, a pesar de ser procedente (Art. 710 Ley Federal del Trabajo).

b. Federal y local

El problema de la división de la competencia entre órganos federales y órganos locales ha sido motivo de grandes discusiones a través de la historia.

"La competencia Federal obedece a muy variadas razones. Del texto de la fracción XXXI, hoy del apartado A-2 del Art. 123 se pueden deducir las siguientes:

- a) Trascendencia de la rama industrial;
- b) Intervención del Estado en la empresa, bien mediante su administración directa, bien mediante su administración descentralizada;
- c) Existencia de un contrato o concesión federal;
- d) Ejecución de trabajos en zonas federales o que se encuentran bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.
- e) Conflictos que afectan a dos o más Entidades federativas;
- f) Conflictos derivados de contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una Entidad Federativa;
- g) Obligaciones patronales en materiales educativa;
- h) Obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramientos de sus trabajadores;
- i) Obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo"⁴⁶

⁴⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit. Pág. 187.

El capítulo II de la Ley Federal del Trabajo establece la competencia constitucional de las autoridades del trabajo y en su artículo 527 señala:

Artículo 527. "La aplicación de las normas de trabajo correspondiente a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas industriales:

1. - Textil;

2. - Eléctrica;

3. - Cinematográfica;

4. - Azucarera;

5. - Minera;

6. - Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados en los mismos;

7. - De hidrocarburos;

8. - Petroquímica,

9. - Cementera;

10. -Calera;

11. - Automotriz, incluyendo auto partes mecánicas o eléctricas;

12. - Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

13. - De celulosa y papel;

14. - De aceites y grasas vegetales;

15. - Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

16. - Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello,

17. - Ferrocarrilera;

18. - Madera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

19. - Vidriera exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o envases de vidrio; y.

20. - Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II.- Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas y,

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zona federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten dos o más

Entidades Federativas; Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo”.

La competencia de las autoridades federales es expresa y la que no se establece a favor de esta corresponde a las autoridades locales, ya que la Constitución señala que las facultades que no estén expresamente concedidas a las autoridades federales se entienden reservadas a los Estados. La materia de competencia de las autoridades Federales se funda en la fracción XXXI del Artículo 123, apartado A, de la Constitución.

C. Por Materia

Cuando el actor invoca la naturaleza laboral de la relación y el demandado la niega afirmando que es civil o mercantil o de cualquier otra índole. En estos casos el conflicto se produce entre una autoridad laboral y otro órgano jurisdiccional.

Cuando una parte sostiene que se trata de una relación laboral amparada por el apartado A del artículo 123 constitucional y la otra sostiene que se trata de una relación correspondiente al apartado B, las alternativas serán, una Junta de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando por la actividad de la empresa, en sentido lato, se suscita el conflicto entre dos juntas especiales de conciliación y arbitraje pertenecientes al mismo tribunal, estos conflictos pueden surgir entre las juntas especiales divididas en materias que atienden cada una de ellas a distintas ramas de la industria, de acuerdo a la convocatoria del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobierno del Estado o Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

d. Por Territorio

La normalidad referente a la competencia por razón del territorio esta establecida en el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que cuando se trate de Juntas de Conciliación esta será la del lugar de prestación de servicios; si se trata de Junta de Conciliación y Arbitraje el actor puede escoger entre la junta de prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la junta de cualquiera de ellos; o la junta del lugar de celebración del contrato o la junta del domicilio del demandado.

En los conflictos colectivos de jurisdicción federal. la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje será la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento; cuando se trate de la cancelación de un registro de un sindicato, la junta del lugar donde se hizo; en los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la junta del domicilio del demandado y cuando el demandado sea un sindicato, será la junta del domicilio del mismo.

2.5.1 LOCAL Y FEDERAL

Las Juntas Locales se dividen en:

1. - Juntas Locales de Conciliación:

- Permanentes
- Accidentales

Los Gobiernos de los Estados están facultados para instalar Juntas Locales de Conciliación en los municipios o zonas económicas que lo requieran, en términos de Conciliación en los municipios o zonas económicas que lo requieran, en términos del artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, no podrán hacerlo en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje, en términos del artículo 602 de la Ley Federal del Trabajo, siendo aplicables las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación.

2. - Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las entidades Federativas y el Distrito Federal, y les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El lugar de residencia de las mismas y

su ámbito de competencia territorial será determinado por el Gobernador del Estado y en el caso del Distrito Federal lo hará el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se les aplica las mismas disposiciones previstas para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con excepción de que las facultades del presidente de la República y el titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los estados por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, en términos del artículo 623 de la Ley Federal del Trabajo.

3. - Juntas Federales

Respecto de las Juntas Federales podemos hacer la siguiente clasificación:

1. - Juntas Federales de Conciliación:

- Permanentes
- Accidentales

Tiene por objeto actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones en asuntos en que se reclame el cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salario, en términos de lo dispuesto de la Fracción IV del artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Federales de Conciliación deben funcionar permanentemente, con la Jurisdicción territorial que le asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sin embargo, si la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo no ameritan una junta permanente, entonces funcionará una junta accidental.

Las Juntas Federales de Conciliación permanente se integrarán con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como presidente, un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que para tal efecto expida la misma Secretaría; mientras que la integración de las Juntas accidentales llevará a cabo cada vez que sea necesario.

4. -Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

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

El funcionamiento de la Junta puede ser de dos formas en pleno o en juntas especiales, en el primero caso estar integrado por el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y representantes de los trabajadores y

patrones, mientras que en la segunda se encontrara constituido de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades diversas que determinan la jurisdicción federal.

“La ley autorizada (Art. 606 LFT) que se establezcan Juntas Especiales fuera de la capital de la República, correspondiéndoles el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que les asigne”⁴⁷

Él Artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza que se establezcan juntas especiales, correspondiéndoles el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo en las ramas de la industria y actividades de la competencia federal comprendidas dentro de la jurisdicción territorial que les asigne.

⁴⁷ DE BUEN, Néstor, Op. Cit. Pág. 176

CAPITULO III

3. - EL PROCESO LABORAL

3.1. –Concepto de derecho procesal del Trabajo y sus Principios.

3.2. -Definición de Procesos y del Proceso Laboral.

3.3. -Conflictos de Trabajo.

3.4. -Tipo de Procedimientos Laborales.

3.5. -El procedimiento y sus Fases.

3. - EL PROCESO LABORAL

3.1-CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y SUS PRINCIPIOS

Para poder entrar al estudio del tema del proceso en materia laboral, antes que nada es menester señalar, lo que es Derecho Procesal del Trabajo, toda vez que el proceso siempre va a tener un origen dentro del derecho procesal y para nuestro lo enfocaremos a la materia laboral.

El maestro Ramírez Fonseca citando a su vez al maestro Castillo Larrañaga, nos dice que: "por derecho procesal del trabajo se entiende: "la actividad del estado encaminada a la actuación del derecho objeto mediante la aplicación de la norma general al caso correcto".⁴⁸

El Derecho Procesal del Trabajo es una rama del derecho de carácter autónomo, ya que la misma tiene sus características propias que lo distinguen de las demás ramas, ya que cuenta con procedimientos especiales y específicos que atienden a la problemática que se suscita entre dos clases sociales distintas que se encuentran situadas en el campo productivo de un país es decir por un lado el patrón y por la otra la clase trabajadora, y esa problemática solamente podrá ser resuelta por esta rama del derecho.

⁴⁸ RAMÍREZ, FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral. Ed. PAC. México 1975. Pág. 152

Alberto Trueba Urbina, lo define así: *"EL Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter obreros e Inter. patronales"*⁴⁹

Arturo Valenzuela, citado por Ramírez Fonseca al respecto señala: *"El Derecho Procesal del Trabajo Objeto en materia de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del Estado y de las partes en el proceso, para hacer efectiva la satisfacción de los intereses particulares nacidos de la relación jurídica de trabajo"*.⁵⁰

Ramírez Fonseca: *"El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitido el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades"*.⁵¹

Tomando en cuenta las definiciones anteriormente citadas, nosotros tenemos la intención de plasmar nuestra opinión al respecto señalado que: *el Derecho Procesal del Trabajo es: "El conjunto de normas jurídicas de carácter social, que regulan la actividad judicial que realiza el Estado por conducto de las*

⁴⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit. Pág. 74

⁵⁰ VALENZUELA, Arturo Derecho Procesal del Trabajo Ed. José M. Cajica Jr. S.A., Puebla Puebla Pág. 180

⁵¹ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Op. Cit. Pág. 21

autoridades laborales competentes, para resolver los conflictos surgidos de una relación jurídica entre los trabajadores y patrones, entre trabajadores o entre patrones, ya sea mediante la conciliación o en su caso el arbitraje".

Una vez que hemos dado nuestro propio concepto de lo que entendemos por derecho Procesal del Trabajo, debemos de explicar cuales son los principios que rigen a la rama laboral. Los principios de toda materia jurídica son las máximas o verdades universales, las cuales al ser reconocidas por el legislador, vienen a formar las reglas generales a seguir dentro de un sistema.

Los principios del derecho procesal del trabajo los encontramos plasmados dentro de la Ley de la Materia en su artículo 685, mismos que a continuación se enuncian: Publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, dispositividad, economía, concentración, sencillez, y la suplencia de la queja deficiente en el caso del trabajador; éste último principio es el que le otorga el carácter de interés social al derecho procesal del trabajo, haciendo efectivo el principio de *in dubio - pro - operario*. Por lo que procederemos a la explicación de cada uno de ellos:

a) La publicidad.- consiste en que todos los procedimientos que se lleven a cabo ante la presencia de las autoridades laborales, tanto en sus audiencias como en las diligencias se realizarán en público permitiéndose la presencia de las partes, salvo que por disposición de ley o para el mejor despacho de los asuntos excepcionalmente tenga que llevarse a cabo a puerta cerrada

b) La Gratuidad.- consiste en que la administración de justicia será gratuita, y que por lo tanto, no causará gastos o impuestos a ninguno de los litigantes.

c) En la Inmediatez.- la autoridad encargada de resolver el conflicto deberá actuar de manera activa y directa en el mismo, para que la impartición de justicia sea pronta y expedita.

d) Con la Oralidad.- el procedimiento deberá ser predominantemente verbal, es decir, las actuaciones se realizarán oralmente lo que nos permite una celeridad del mismo, en el entendido de que todas las actuaciones sean plasmadas por escrito, para tener constancia de todo lo actuado independientemente de que la práctica sea verbal, siendo ésta una característica esencial del procedimiento laboral a diferencia de otras ramas del derecho, ya que en principio las partes pueden realizar sus manifestaciones con sus propias palabras, pero con la libertad de hacerlo posteriormente por escrito.

e) Dispositividad.- El procedimiento deberá ser promovido a instancia de parte, e impulsado por las mismas hasta llegar a la resolución que emita la autoridad competente, de manera que no se dé una falta de interés procesal por parte de alguno de los litigantes.

f) La Economía.- significa que para poder lograr prontitud y rapidez en el procedimiento es necesario simplificarlo, acortando y reduciendo los trámites, ya

que se encuentra a mayor riesgo las posibilidades de subsistencia del trabajador, sí el trámite es alargado.

g) La Sencillez.- se basa en que las comparencias, escritos, promociones, alegaciones de las partes no se exige una forma determinada, salvo el hecho de que las partes deberán ser específicas en sus puntos petitorios.

h) La Suplencia.- es la consagración del principio general del derecho laboral del in dubio-pro-operario, es decir, todo a favor del trabajador en el sentido de que la Junta deberá subsanar la petición del trabajador cuando las prestaciones a que tiene derecho conforme a la Ley sean incompletas.

3.2.DEFINICION DE PROCESOS Y DEL PROCESO LABORAL

Para poder complementar el tema es necesario señalar que es el proceso como tal, para poder enfocarlo al ámbito laboral. Existen diversos tipos de procesos dependiendo de la rama del derecho de que se trate, como son el proceso penal, civil, y el laboral, entre otros, siendo éste último el que nos interesa, dentro del cual se aprecian diferentes tipos de procedimientos que más adelante mencionaremos.

Debido a lo anterior, señalaremos algunas de los conceptos doctrinarios que nos otorgan los estudios de la materia sobre lo que es el proceso.

Para el maestro Rafael de pina, el Proceso es: *"El conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del Juez competente"*.⁵²

El maestro Gómez Lara nos dice que el *"Proceso es un conjunto complejo de actos del estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto, controvertido para solucionarlo o dirimirlo"*.⁵³

Ovalle Favela, establece que *"el proceso es un instrumento estatal para solucionar conflictos que se desenvuelven a través de una serie de actos y hechos procesales, los cuales tienen una realización formal, espacial y temporal que constituyen el procedimiento"*.⁵⁴

Para Francisco Ramirez Fonseca define *"El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho a un caso controvertido como a los actos posteriores tendientes a la ejecución de la sentencia que dicte el juez, es decir, comprende tanto el aspecto puramente declarativo como al ejecutivo, ya que la sentencia firme carecería de toda razón de ser, si las partes o el juez no*

⁵² OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil Ed. Harla México 1989, Pág. 6.

⁵³ PINA, Rafael de, Diccionario de derecho . Ed. Porrúa, México 1989 Pág. 400

⁵⁴ GOMEZ LARA, Cipriano, Op. Cit Pág. 115.

*tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y para obtener, de esta manera, la completa satisfacción del derecho declarado en sentencia".*⁵⁵

Una vez analizado y entendido el proceso con los conceptos doctrinarios con antelación señalados y expuestos, ahora nos corresponde a nosotros manifestar nuestro propio concepto, por lo que diremos que *el proceso es el conjunto de actos procesales establecidos por la autoridad competente con el propósito de dar protección al bien jurídico tutelado mediante una serie de pasos que se deben de seguir, los cuales viene a formar el procedimiento.*

Por lo tanto, es momento de entrara al estudio de lo que es el Proceso laboral, para la cual debemos tomar en cuenta diversas opiniones de los estudiosos de la materia.

El maestro Trueba Urbina, menciona respecto al proceso laboral que éste *"mantiene el orden jurídico económico mediante la actividad jurisdiccional de los tribunales en las relaciones obrero-patronales, inter obreros, e inter patronales; de donde podemos concluir que cuando existe una alteración de las relaciones ya sean jurídicas, económicas, individuales, colectivas, deben ser vueltas al orden mediante la aplicación y actividad jurisdiccional, iniciándose en ese momento el proceso laboral".*⁵⁶

⁵⁵ RAMÍREZ FONSECA, Francisco Op. Cit. Pág. 24

⁵⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. Cit. Pág. 329

El Licenciado Arturo Valenzuela, nos otorga el siguiente concepto: *"tomando en cuenta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, buscan a través de la Justicia la satisfacción de las partes esto es atendido a que el proceso laboral es una actividad del Estado y de las partes para hacer efectiva la satisfacción de los intereses particulares nacidos de la relación jurídica de trabajo".*⁵⁷

Para Ramírez Fonseca, *"El proceso laboral viene a ser la actividad del Estado para resolver los conflictos mediante la conciliación o la aplicación del derecho al caso concreto siempre dentro de su propia órbita de facultades".*⁵⁸

Consideramos que si bien es cierto que el proceso laboral es el instrumento por medio de la cual el Estado va a resolver los conflictos laborales que se le hagan de su conocimiento, ya sea mediante la conciliación o el arbitraje, también es cierto que el órgano que representa al Estado en esa tarea no va actuar por sí solo, pues las partes juegan un papel indispensable para la consecución del proceso. Hay que hacer resaltar el principio dispositivo, el cual, obliga a las partes a dar seguimiento al juicio, por lo que si éstas no actúan de manera directa en el mismo, la autoridad no tendrá obligación de continuar con un litigio en el que las partes en conflicto están desinteresadas en su seguimiento y por ende en su conclusión.

⁵⁷ VALENZUELA, Arturo, Op. Cit. Pág. 180

⁵⁸ RAMÍREZ FONSECA, Francisco Op. Cit. Pág. 21

Por lo tanto, la autoridad va a actuar como un mediador entre las partes, con la facultad de poner fin al juicio. Por lo que a consideración nuestra es necesario dejar en el presente trabajo una definición propia de lo que entendemos por proceso laboral, diciendo que es *"el instrumento que lleva a cabo el Estado a través de las autoridades del trabajo competentes con el objeto de hacerles del conocimiento y que pongan fin a los conflictos laborales ya sea de carácter económico, jurídico, individual, o colectivo, suscitados entre las relaciones jurídicas obrero-patronales, inter obreros, o inter patronales, resaltando que en la misma debe de apreciarse la activa participación de las partes para alleguen a la autoridad competente los elementos de prueba necesarios para el mejor conocimiento del asunto y para la pronta resolución del mismo"*.

3.3.CONFLICTOS DE TRABAJO

Para poder entrara al estudio de los conflictos de trabajo debemos conocer desde luego su origen y su naturaleza; por lo que la palabra "conflictos" conforme el diccionario de la Real Academia Española, proviene del latín *conflictus*, de *confligere*, chocar, con los siguientes significados: antagonismo, conflicto de intereses, combate.

Como se puede apreciar al principio del presente trabajo en la antigüedad los conflictos de trabajo no eran distinguidos de los civiles o mercantiles, por lo que al momento de presentarse el problema eran sometidos a los tribunales del orden común, pero el problema se agudizó cuando aparecieron factores como las

coaliciones de trabajadores, las asociaciones de profesionales, los paros, las huelgas, factores que afectaban considerablemente a la economía de un país, convirtiéndose en un tópico de gran importancia, teniendo la necesidad de reconocer legalmente y dar una atención especial a los conflictos colectivos de trabajo.

Para hablar de los conflictos de trabajo, es necesario tener una definición de los mismos, considerando desde nuestro punto de vista la más adecuada la que nos otorga Mario de la Cueva, al decir que son *"las diferencias que se suscitan con ocasión o con motivo de la formación, modificación, y terminación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo"*.⁵⁹

La Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 604 realiza una clasificación de los conflictos de trabajo, al decir que aquellos que se presenten entre trabajadores y patrones, entre los primeros, o entre los segundos, serán del conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; a su vez también las Juntas Locales tendrán la facultad de conocer sobre los mismos que no sean de competencia Federal.

Como mencionamos anteriormente, los conflictos pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, entre los propios trabajadores y entre los mismos patrones con terceros vinculados con la relación laboral.

⁵⁹ CUEVA, Mario de la, Op. Cit. Pág. 22

Algunas de las causas mediante las cuales se puede generar un conflicto laboral puede ser las siguientes: Por violación de un derecho; por violación de una norma de trabajo; por la inexistencia de condiciones de trabajo justa (desequilibrio entre el capital y el trabajo).

Los conflictos de trabajo los podemos clasificar de la siguiente forma: a) Por el interés de las partes (individuales y colectivos), b) por su naturaleza (económicos y jurídicos), y c) por el tipo de personas que intervienen (que son las personas entre las que puede suscitarse.

a) Por el interés de las partes: aa) individual, que es cuando se llega a afectar el interés particular independientemente del número de trabajadores que intervengan, por lo que se trata de un problema que afecta únicamente los intereses de una o unas personas determinadas. aaa) Colectivos, cuando se afecta al interés sindical o profesional, es decir, el interés de la comunidad de los trabajadores, como un derecho general concreto de los trabajadores, o una garantía o derecho incluido en un contrato colectivo, contrato ley, o en la misma ley.

b) Por su naturaleza: bb) Jurídicos, como su nombre lo indica se suscitan con motivo de la aplicación o interpretación de una norma jurídica laboral, pudiendo ser individuales o colectivos. bbb) Económicos, que se suscitan por la creación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo, ya sea de carácter individual o colectivo.

c) Por el tipo de personas que intervienen: Pudiendo ser obrero patronales, inter obreros, inter patronales, o inter sindicales,

No todos los conflictos de trabajo atañen al proceso jurisdiccional, es decir, que pueden suscitarse algunos conflictos que pueden encontrar su solución mediante un procedimiento administrativo. Los conflictos laborales tienen la característica más marcada a diferencia de otros, de poder ser solucionados por la vía auto compositiva, o sea, por un arreglo directo entre las partes, sin la intervención de un tercero.

Todo conflicto debe encontrar su solución y nuestro sistema Jurídico no es la excepción, otorgando a los problemas laborales el sistema de la conciliación y del arbitraje "Arana Urbina define *"la conciliación como el procedimiento que siguen las partes por sí mismas o con la intervención de los órganos jurisdiccionales del Estado, para dar por terminado un conflicto presente o para prevenir uno futuro, amigablemente"*. Citado por Salinas Suárez del Real.⁶⁰

El arbitraje en cambio se puede considerar como una actividad jurisdiccional debido a que se faculta a una persona para decidir el conflicto, pudiendo ser o no un órgano jurisdiccional. Por lo tanto, el arbitraje puede ser de dos formas privado o jurisdiccional. Será privado cuando las partes en conflicto convienen en que un particular dé su veredicto y resuelva el pago, la ejecución,

⁶⁰ SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario, Practica Forense Laboral. Ed. Cárdenas.-México 1980 Pág. 14

etc. Será jurisdiccional como su nombre lo indica cuando interviene el órgano jurisdiccional resolviendo y haciendo cumplir su resolución heterónomamente.

Por último quisiéramos señalar las características que se le han atribuido a los conflictos de trabajo, citando la opinión del Licenciado Enrique Tapia Aranda:

“1ª. Los conflictos de trabajo son eminentes humanos, en tanto que los conflictos civiles son generalmente patrimoniales.

2ª. En los conflictos de trabajo existe una especie de despersonalización de las partes, lo que no existe en los conflictos de carácter civil.

3ª. Los conflictos de trabajo son de orden público; en cambio, los conflictos civiles son de naturaleza privada.

4ª. En los conflictos de trabajo la ley y el Tribunal para impartir justicia, tratan desigualmente a los desiguales; en cambio, en los conflictos civiles las partes son tratadas en una situación de igualdad por la ley y el juez” (Armando Porras)⁶¹

Por cuanto hace a la tercera clasificación de los conflictos surgidos de las relaciones jurídicas laborales más que sé de un orden público consideramos que la misma es igual que la naturaleza la de la materia laboral es de carácter social.

⁶¹ TAPIA ARANA, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, UNAM, México, 1972, Pág. 118 y 119

3.4.TIPOS DE PROCEDIMIENTOS LABORALES

Hay que recordar que la forma en que se materializa y se pone en movimiento al proceso laboral es a través del procedimiento, el cual dependiendo de su naturaleza va a tener una tramitación que lo va a caracterizar y diferencia de los demás.

La Ley Federal del Trabajo para la resolución de los conflictos surgidos de las relaciones jurídico laborales establece los siguientes procedimientos: Conciliatorio, Ordinario, Especial, para Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, de Huelga, de Ejecución, para las Tercerías y Preferencia de Créditos, Para procesales y Voluntarios. A su vez, los procedimientos individuales de Naturaleza Económica se tendrán que resolver conforme al Procedimiento Ordinario, por ser este último el más adecuado y el que ofrece mayor seguridad y garantías a las partes.

Con el propósito de no extendernos demasiado, pasaremos a hablar un poco en términos generales sobre cada uno de los procedimientos laborales para tener una visión de los mismos, para posteriormente pasar a desarrollar el Procedimiento más completo e interesante sin menospreciar a los otros, que es el Ordinario.

a) El Procedimiento Conciliatorio; se encuentra regulado por los artículos 865 a 869 de la ley de la materia, será tramitado ante las Juntas Locales o

Federales de Conciliación, y tendrá por objeto lograr el acuerdo entre las partes para evitar la necesidad de ir a juicio, sin embargo la Junta conciliatoria posee la facultad de requerir las pruebas que las partes deseen presentar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para acreditar sus pretensiones, y transcurrido el término para presentar las pruebas (10 días) se remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que esté asignada. Lo anterior tiene la finalidad de dar celebridad al procedimiento, para que en caso de que el asunto no llegue a un pronto arreglo la autoridad conciliatoria ya se encargó de recaudar las pruebas que deberá analizar posteriormente la Junta de Conciliación y Arbitraje, también otorga una comodidad a las partes, facilitando el desahogo de las pruebas en el lugar donde éstas tienen mejores medios para aportarlas, evitando pérdida de tiempo y gastos con viajes o tramitaciones por exhorto.

b) Procedimiento Especial; es aquel que se va a encargar exclusivamente de resolver los conflictos que la ley le señala en el artículo 892, los cuales son los siguientes:

- Relativo a las jornadas inhumanas, por notoriamente excesivas.
- Relativo al depósito y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, de los escritos que contengan las condiciones de trabajo para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos, fueran de la República Mexicana.
- Relativo a las habitaciones que se dan en renta a los trabajadores.
- Relativo a los conflictos derivados de las reglas de capacitación y adiestramiento.

- Relativo a la determinación de la antigüedad de los trabajadores en caso de discrepancia con la resolución de la comisión mixta.
- Relativo al pago de la prima de antigüedad.
- Relativo a la repatriación de los trabajadores de los buques y al pago del salario cuando por apresamiento o siniestro, se den por terminadas las relaciones de trabajo.
- Relativo a la fijación de bonificaciones adicionales a los trabajadores que hubieren realizado actividades destinadas a la recuperación de los restos de un buque o de su carga.
- Relativas al pago a los miembros de las tripulaciones aeronáuticas del traslado, en carga.
- Relativas al pago a los miembros de las tripulaciones aeronáuticas del traslado, en caso de cambio de base de residencia y de la repatriación.
- Relativo a los conflictos de titularidad de los contratos colectivos.
- Relativo a la administración por un sindicato, de un contrato-ley.
- Relativo a la modificación de un reglamento interior de trabajo.
- Relativo a las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.
- Relativo a las reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o de procedimiento de trabajos nuevos.
- Relativo a la designación de beneficios de los trabajadores que sufren riesgo de trabajo.

- Relativo a la oposición de los trabajadores respecto a la designación de los médicos de una empresa.
- Cobro de prestaciones cuyo monto no excede de tres meses de salarios.

El Licenciado Néstor de Buen dice que: *"El procedimiento especial constituye la expresión más rotunda de la concentración procesal, ya que en la primera audiencia única en términos generales se celebran las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y resolución y todo ello, al decir de la ley, en un plazo de quince días contado a partir de la presentación de la demanda (Art. 893)"*⁶²

Por lo tanto se trata de un procedimiento con una gran concentración procesal en sus etapas, el cual puede tener diversas variantes dependiendo del conflicto de que se trate, pues de éste se podrán desprender tal vez una audiencia más, si la naturaleza del negocio así lo requiere.

c) Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, "Es el resultado de un desequilibrio entre los factores de producción, que debe subsanarse mediante la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo".⁶³

⁶² BUEN LOZANO, Néstor de, Op. Cit. Pág. 565

⁶³ IBIDEM. Pág. 567

Este procedimiento es una especie de convención colectiva, ya que las autoridades tienen como objetivo el buscar que las partes lleguen a una conciliación, incluso el arreglo puede lograrse en cualquier etapa del procedimiento hasta antes de que se dicte la resolución.

d) Procedimiento de Huelga, hay que recordar que la huelga conforme a la propia ley tiene por objeto: a) conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital; b) obtener de los patrones la celebración de los contratos colectivos de trabajo o en su caso, de los contratos-ley y exigir su revisión correspondiente, así como su cumplimiento en los casos en que hubiera sido violados; c) exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre partición de utilidades, y d) llevar a cabo la huelga por solidaridad.

El procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones por parte de los huelguistas hacia patrón y por duplicado a la autoridad, ésta emplaza al patrón, quien a su vez deberá dar contestación en un plazo de cuarenta y ocho horas. A partir de ese momento se suspende toda ejecución de sentencia pendiente con la empresa, salvo algunas excepciones. La Junta cita a las partes a una audiencia de conciliación, sin calificar la huelga. Dicha audiencia se celebrará conforme al procedimiento ante las Juntas de Conciliación en lo que sea aplicable. Las partes podrán solicitar respectivamente la declaración por parte de la Junta de la inexistencia o ilicitud de la huelga. Si se llegase a declarar la ilicitud de la huelga se darán por terminadas las relaciones

de trabajo de los huelguistas. Si los trabajadores someten el conflicto de la huelga a la decisión de la Junta, se seguirá conforme al procedimiento ordinario, o conforme al procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el caso.

d) Procedimientos de Ejecución; como su nombre lo dice son los procedimientos encargados de dar cumplimiento a los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; a los laudos arbitrales a los laudos dictados en los conflictos colectivos de naturaleza económica, y a los convenios que se celebran ante la Junta.

La autoridad facultada para la ejecución de los laudos serán los Presidentes de las Juntas correspondientes, es decir los de las Juntas de Conciliación permanentes, los de las Conciliación y Arbitraje y los de las Especiales. El término para que se cumplan los laudos será dentro de las 72 horas siguientes a los efectos de la notificación.

La ejecución tiene como objetivo el dar cumplimiento de un derecho o el pago de una cantidad líquida señalada expresamente en el laudo. Si la parte demanda se niega a cumplir con el laudo, sea trabajador o patrón se dará por terminada la relación de trabajo.

Dentro de los procedimientos de ejecución se encuentran los siguientes: a) el embargo y remate, b) el de tercerías y preferencia de créditos y c) el para - procesal o voluntario.

a) El embargo, según el Diccionario de la Real Academia es *“retención, traba o secuestro de bienes, por mandamiento de juez o autoridad competente”*.⁶⁴

Para el maestro Rafael de pina, el embargo es *“la intimación judicial hecha a un deudor para que se abstenga de realizar cualquier acto susceptible de producir la disminución de la garantía de un crédito debidamente especificado”*.⁶⁵

En nuestra opinión, es el requerimiento de pago que se le hace al deudor, por mandato de una orden judicial, en la que se podrán elegir diversos bienes del deudor para satisfacer el pago con el monto de los mismos, con su producto, etc. facultades a una persona con capacidad suficiente para la administración y manejo de esos bienes mientras se realiza el procedimiento correspondiente.

El procedimiento de embargo se lleva a cabo bajo las reglas generales de la materia Civil; con una diligencia que se practica en el lugar de los servicios, en el domicilio del deudor o en el señalado en el acta de notificación. Se entenderá con la persona que se encuentre con el previo requerimiento de pago correspondiente, y de lo contrario actuará al embargo de los bienes

⁶⁴ IBIDEM. Pág. 603.

⁶⁵ PINA, Rafael de. Op. Cit. Pág. 248.

suficientes para cubrir la deuda, incluso con el auxilio de la fuerza pública si es necesario. Se exceptuarán de embargo aquellos bienes que tengan una importancia especial o indispensable, como por ejemplo el patrimonio familiar. No podrá suspenderse la diligencia de embargo. Si el embargo recae sobre determinados bienes como créditos, muebles, inmuebles, títulos de crédito, derechos litigiosos, fincas urbanas, o empresas; se deben cumplir algunos requisitos específicos dependiendo de la naturaleza de cada uno de los bienes sujetos al embargo. Por último, el embargo podrá ampliarse cuando no basten los bienes embargados o para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución, después de rendido elavalúo de los mismos, y cuando se promueva una tercería.

Una vez concluidas las diligencias de embargo se proceden al remate y adjudicación de los mismos, según Rafael de Pina, el remate es *"la declaración de preferente formulada por el Juez en la vía de apremio, respecto a una de las posturas hechas en la correspondiente subasta, en el caso de que haya habido varias, o la de ser aceptable la que se hubiera hecho con carácter de única"*.⁶⁶

Antes de fijarse el remate o de declararse la adjudicación el deudor podrá liberar los bienes pagando inmediatamente y en efectivo el monto de la deuda, así como los gastos de ejecución. El remate se llevará a cabo en el local de la Junta, será presidido por el Presidente de la junta, fincando a favor del mejor postor,

⁶⁶ IBIDEM. Pág. 425

incluso pudiendo ser el mismo actor solicitando que se le adjudiquen los bienes por el monto de su postura.

b) Procedimiento de las Tercerías y Preferencias de Créditos, conforme al artículo 652 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, citado por Rafael de Pina, la tercería es *“Intervención en un procedimiento judicial seguido por dos o más personas de uno o más terceros que tengan interés propio y distinto del demandante o demandado en la materia del Juicio”*.⁶⁷

Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia. Las primeras tienden a levantar el embargo practicado sobre bienes propiedad de terceros, y las segundas el pago de un crédito de manera preferente con el producto de los bienes materia de embargo.

El procedimiento a seguir en las tercerías es el siguiente: Se interpondrá por escrito ante la Junta competente acompañado el titulo en que funde su derecho; se tramitará por cuerda separada, citándose a las partes con un término de diez días a una audiencia en la que se les oirá, se admitirán y desahogarán las pruebas peticiones conforme a las reglas del procedimiento ordinario y el especial, y se dictará resolución.

Las tercerías no suspenden el procedimiento, la excluyente de dominio suspende el remate y la de preferencia suspende el pago del crédito. Declarada

⁶⁷ IBIDEM Pág. 465

procedente la tercería se levantará el embargo, o en su caso se deberá pagar el crédito preferentemente.

Respecto a la preferencia de créditos, la carta Magna le otorga su preferencia respectiva a los créditos laborales por encima de los demás, circunstancia que se encuentra expresamente establecida en el artículo 123, apartado "A", fracción XXIII, por lo que tratándose de un concurso o una quiebra deberá ser cubiertos preferentemente los créditos laborales, y entre los mismos laborales deberán atenderse a prorrata.

c) Procedimientos para-procesales o voluntarios: éstos son considerados como la jurisdicción en materia laboral, pues aquí no existe una litis o conflictos de por medio. Se trata de una función administrativa encomendada a una autoridad jurisdiccional, por ser ésta última la única facultad para llevarla a cabo, además de que no todo lo que es materia de un para - procesal no se contempla en la Ley.

El procedimiento para - procesal es muy sencillo, comienza con la comparecencia ante la Junta solicitando oralmente o por escrito su intervención señalado expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia que se pide se lleva a cabo. La Junta acuerda sobre la solicitud en un término de veinticuatro horas, señalando en su caso fecha y hora para la celebración de la diligencia correspondiente.

Respecto al Procedimiento Ordinario solamente haremos alusión en este apartado de que se trata del juicio de mayor cuantía en comparación con los antes citados, ya que en él se puede ventilarse todos los conflictos que carezcan de una tramitación especial, por lo que es considerado un procedimiento de carácter general. A través de él se van a tramitar los conflictos individuales, los conflictos de naturaleza jurídica, e incluso los conflictos individuales de naturaleza económica.

3.5.EL PROCEDIMIENTO Y SUS FASES

3.5.1 El Juicio Ordinario Laboral

El Juicio Ordinario Laboral es el indicado de acuerdo con el artículo 870 de la Ley Federal de trabajo, cuando se trata de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica

El citado procedimiento ordinario comienza con la presentación de la demanda en Oficialía de Partes de la Junta competente, la cual se encargara de turnarla a la Junta Especial correspondiente

Dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que se recibió la demanda, le recaerá un acuerdo en el que se señalara el día y la hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

La notificación a las partes se deberá de hacer por lo menos con diez días de anticipación a la audiencia. La falta de notificación a uno de los demandados, obliga a que la Junta a señalar nuevo día y hora para que tenga verificativo la audiencia inicial, con la salvedad de que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados, de conformidad con lo dispuesto en el Primer Párrafo del artículo 874 de la Ley Federal del trabajo

De acuerdo con el principio de concentración en la primera audiencia del juicio ordinario se deben llevar a cabo las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

El artículo 875 establece las reglas bajo las cuales se debe de llevar a cabo la primera audiencia dentro del proceso laboral que es, la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimientos de pruebas.

"Art. 875 La Audiencia a que se refiere el artículo 873 constara de tres etapas: A) De conciliación,

B) De demanda y excepciones, y

C) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciara con la comparecencia de las partes, que concurran a la misma, las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente. "

En la etapa de conciliación, las partes deben concurrir personalmente, y en la cual las Juntas tendrán como objetivo exhortar a las partes para que lleguen a un acuerdo conciliatorio y en el caso de que lleguen al mismo, se dará por terminado el conflicto entre ambas partes, realizando el convenio respectivo el cual tendrá efectos jurídicos inherentes a un laudo. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia, con el objeto de llegar a una conciliación y la Junta podrá por una sola vez suspenderla y fijar su reanudación, notificando en ese momento a las partes para la celebración de la nueva audiencia, o en el caso de que no lleguen a la celebración de un acuerdo conciliatorio, se les tendrá por inconformes y se procederá a pasar a la siguiente etapa.

La etapa de demanda y excepciones es la etapa que se caracteriza por ser de hecho y de derecho en ese momento el actor formula su demanda, a pesar de haberla presentado ya en su escrito inicial de demanda por lo que en ese acto generalmente se ratifica el escrito o en su caso se hacen las aclaraciones pertinentes respecto de las observaciones que les haya hecho la junta o en su caso puede modificar su escrito inicial introduciendo nuevas pretensiones o cambiar las ya planteadas.

Si la demanda no es modificada de manera substancial, el demandado deberá de contestar de inmediato lo cual puede realizar de manera verbal o por escrito, el último de los casos deberá de proporcionar una copia simple al actor, sin embargo si el actor llega a modificar de manera substancial su demanda la

Junta deberá en ese momento suspender dicha audiencia en dicha etapa y concederle a la parte demandada el plazo previsto en la Ley para que conteste esas modificaciones o ampliaciones, sin obligarlo a contestar la primera ya que puede haber contradicciones notables entre ambas.

El demandado al momento de contestar la demanda, ya que sea cualquiera de las dos formas referidas, hará valer sus excepciones y defensas. Posteriormente ambas partes solo tendrán derecho a replicar y contrarréplica de manera breve, lo cual quedará asentado en el acta respectiva. En el caso de que el demandado reconvenga al actor, éste, en ese momento deberá de contestar la reconvenición, o en su caso solicite a la Junta en ese momento la suspensión de la audiencia, señalando nueva fecha para la continuación de la misma. Una vez concluida la citada etapa se procederá al desahogo de la siguiente audiencia

El artículo 880 de la Ley de la materia, establece que el actor ofrecerá en primer término sus pruebas, en relación con los hechos controvertidos, y una vez terminado de hacerlo el demandado procederá a ofrecer las suyas, y ambas partes podrán objetarse mutuamente las pruebas ofrecidas.

Si la demanda se tuvo por contestada en sentido afirmativo, no hay hechos controvertidos, por lo que no será necesario que el actor ofrezca pruebas si no se presenta la parte demandada y si comparece el demandado, será él el que deberá de ofrecer pruebas en contrario.

Una vez ofrecidas las pruebas y hechas las objeciones correspondientes por las partes la Junta procederá a admitir o en su caso desechar las pruebas ofrecidas, lo cual hará dictando un acuerdo en el que quede asentado cuales fueron las pruebas admitidas conforme a derecho y que las mismas tengan relación con la controversia materia del juicio, así como asentará cuales fueron desechadas, es decir las que no tengan relación con los puntos controvertidos o que no estén apegadas a derecho.

Admitidas las pruebas correspondientes de ambas partes, la Junta deberá de señalar día y hora para que tenga verificativo la Audiencia de Ley para que se lleve el desahogo de las mismas.

Concluido el desahogo de las mismas y formulados o no los alegatos por las partes, el Secretario de Acuerdos correspondiente procederán a cerciorarse si quedan o no pruebas pendientes por desahogar, y el auxiliar, de oficio dictará un proveído declarando cerrada la Instrucción.

El Artículo 885 de la Ley de la materia, establece que el auxiliar prepara un proyecto de resolución en forma de laudo y que el mismo deberá de presentar en un término de diez días, pero lo anterior se ve en la práctica que debido al acceso de trabajo es imposible la presentación de un proyecto dentro del citado término establecido por la Ley.

Una vez presentado el proyecto de laudo, el presidente de la Junta citará a los demás miembros que la conforman a efecto de entrara a su discusión y votación del proyecto del laudo.

CAPITULO IV

4. - LOS INCIDENTES EN EL PROCESO.

4.1. -Marco Juridico.

4.2. -Clase de Incidentes.

4.2.1. - Incidente de Nulidad.

4.2.2. -Incidente de Competencia.

4.2.3. -Incidente de Personalidad.

4.2.4. -Incidente de Acumulación.

4.2.5. -Incidente de Excusas.

4.3. Promoción simultanea de Incidente de Competencia y Personalidad.

4.4. -Análisis de Actuar de la Autoridad Laboral.

4.5. -Criterios Jurisprudenciales y de Ejecutoria.

4.- LOS INCIDENTES EN EL PROCESO

Dentro de un proceso se pueden producir modificaciones del objeto procesal en cualquier de sus elementos que lo definen como pueden ser: sujetos, objeto y título. Estos cambios se pueden producir, debido a las diversas circunstancias que pueden influir sobre las controversias.

Jaime Guasp menciona que: *"Si después de planteado el cuestionario normal del mismo, surgen algunas dudas que no pertenezcan a la lista inicialmente establecida, este es precisamente el incidente, ya que no pertenezcan a la lista inicialmente establecida, este es precisamente el incidente no quiere decir otra cosa que cuestión anormal: La alteración procesal que consiste en la originación de cuestiones que no pertenece al tema lógico normalmente establecido".*⁶⁸

La palabra incidente proviene del latín *incido*, (acontecer, interrumpir, suspender) y significa lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal y jurídicamente se refiere a la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal.

La Enciclopedia Jurídica OMEBA, establece que el incidente surge *"cuando se plantea una cuestión accesoria dentro del proceso o con motivo del, pero siempre dentro del curso de la instancia, y lo son todos los acontecimientos, todas*

⁶⁸ GUASP, Jaime, Derecho Procesal Civil, Tomo I, 3ª ed. 1968 Pág. 16

*las cuestiones que se suscitan durante la tramitación de un pleito, que tienen alguna conexión directa o indirecta con el proceso o con cualquier acto procesal cumplido y que la ley tienen como incidentales de lo principal, que deriven o tengan su origen en el negocio original. Dicho en otros términos, incidente es toda articulación procesal ajena a la cuestión principal pero vinculada a la contienda y esta cuestión o controversia de lugar al proceso incidental.*⁶⁹

La Real Academia define al incidente como la *"cuestión distinta del principal asunto del juicio, pero con el relacionada, que se ventila y decide por separado, suspendiendo a veces el curso de aquel y denominándose entonces de previo y especial pronunciamiento."*⁷⁰

Para Carlos Arellano García, el incidente es: *"Toda cuestión controvertida que surge en el proceso como accesoria a la controversia principal"*.⁷¹

El incidente es una cuestión porque es un problema, ya que hay una pugna de pretensiones diversas entre los diversos sujetos que intervienen en el proceso.

El incidente es un acto que interrumpe la estructura lógica de cualquier proceso, y sus efectos son tales que no se puede llegar al laudo si no se resuelve previamente.

⁶⁹ Enciclopedia Jurídica OMEBA Tomo XV, Pág. 370.

⁷⁰ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 1992. Pág. 813

⁷¹ ARELLANO GARCIA, Carlos, *Práctica Forense del Juicio de Amparo*. Ed. Porrúa, México 1985 Pág. 197

Para que surja el incidente es necesario la existencia de un proceso y que se produzca dentro del mismo, ya que si no fuera así sería una controversia independiente; el incidente no implica el planteamiento de la cuestión principal que se trata dentro del proceso sino que se trata de una controversia que surge o gira en torno a la cuestión principal.

Los incidentes fueron desconocidos en los primarios tiempos del derecho romano, por ser incompatible con el sistema formulario. En el derecho español fueron reconocidos hasta la ley de 1855 pues, la necesidad de resolver las cuestiones que pueden presentarse y que se presentan, trajo necesariamente la consecuencia de que los incidentes estuvieran autorizados y por ende reglamentados por los cuerpos legales.

Guasp distingue 3 condiciones básicas de los incidentes: a) El incidente debe ser una duda intermedia respecto del proceso. , b) Debe de surgir después de planteada la pretensión y la oposición en el proceso y c) antes de que el litigio se halle definitivamente zanjado.⁷²

El incidente es posible en todos los juicios ordinarios o declarativos, y en los especiales o de tramitación especial, y su enumeración ilimitada. Puede plantearse por el actor, el demandado o tercero interesados, ya sea en forma singular o plural, ser previstos o calificados por la ley; deben tramitarse de plano o por cuerda separada.

⁷² GUAPS, Jaime, Op Cit.

4.1. MARCO JURIDICO

El marco jurídico de los Incidentes los encontramos en los siguientes articulados de nuestra Carta Magna así como en la Ley Federal del Trabajo y disposiciones jurídicas:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Art. 14. - "A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

Art.16.- "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento..."

Art. 17. - "Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

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

Art. 123. - “Toda persona tiene derecho al trabajador digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, Jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo;

I.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a La decisión de un Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

XXI.

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de Los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. - Textil;
2. - Eléctrica;
3. - Cinematográfica;
4. - Hulera;
5. - Azucarera;
6. - Minera;
7. - Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. - De hidrocarburos;
9. - Petroquímica;
10. - Cementera;
11. - Calera;
12. - Automotriz, incluyendo auto partes mecánicas o eléctricas;
13. - Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. - De celulosa y papel;
15. -De aceites y grasas vegetales;
16. -Productoras de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. -Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. -Ferrocarrilera;

19. -Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o glutinados de madera;

20. -Vidriera exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio;

21. - Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y

22. - Servicios de banca y crédito;

b) Empresas:

1. - Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

2. - Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. - Aquellas que ejecuten trabajos en zona federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afectan a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa, obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley, y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se

trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente".

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el capítulo IX de la citada Ley Federal del Trabajo, regula los incidentes en materia laboral.

Artículo 761. "Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley."

Artículo 762. " Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.

- I.- Nulidad,
- II.- Competencia,
- III.- Personalidad;
- IV.- Acumulación, y
- V.- Excusas."

Artículo 763 "Cuando se promueve un incidente dentro de una audiencia o diligencia se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro

horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá”.

Como podemos observar éste artículo es contradictorio, ya que por una parte se habla de que los incidentes se debe resolver de plano cuando se planteen en una audiencia o diligencia, sin embargo por otra parte dice hace alusión de que cuando se trate de incidentes señalados en el artículo 762 se suspenderá el procedimiento. Este artículo además se contrapone con los artículos 711 y la fracción V del artículo 878, ya que en el artículo 711 se menciona que el procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa; y la fracción V del artículo 878 establece que la excepción de incompetencia no exime el demandado de contestar la demanda en la misma audiencia, por lo que entonces no se suspende el procedimiento.

Artículo 764. “Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En ese caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano”.

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

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

I. ...

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda”.

CRITERIOS DE LOS TRIBUNALES COLEGIADOS

Con relación a la figura de los Incidentes en materia laboral, los Tribunales Colegiados al respecto han emitido criterios jurídicos con relación a esto, por lo que es menester resaltar algunos como los que a continuación de escriben de manera textual:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XV-I, Febrero

Tesis: XIX.1º.26L

Página:192

- - - INCIDENTE DE COMPETENCIA PLANTEADO POR LA DEMANDADA, DEBE SER RESUELTO PREVIAMENTE AL DE PERSONALIDAD OPUESTO POR SU CONTRAPARTE. Si bien es cierto que tanto el incidente de personalidad como el de competencia son de previo y especial pronunciamiento, atento lo dispuesto por el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo; también lo es que una recta interpretación

de los preceptos 689, 700, 701, 703, 704, y 706 del mismo ordenamiento legal, permite establecer que en la hipótesis en que esos temas se hagan valer uno por el actor y otro por el demandado, la razón y la lógica indican que debe darse prelación al problema competencial porque ningún órgano jurisdiccional que carezca de ella puede decidir sobre los demás asuntos sometidos a su potestad su pena de nulidad; más aún si se considera que la competencia es un presupuesto procesal que debe abordarse de oficio por las Juntas y no esperar a que lo planteen las partes; de tal manera que si, en caso como el presente, uno de los contendientes propone ese tema, es concluyente que la autoridad de referencia debe ocuparse en primer término del y una vez declarada su competencia, examinar la cuestión de personalidad planteada por la otra parte. - - -

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparó directo 661/94. Delegación de Operadores en Unidades Motrices al Servicio de las Agencias Aduanales. 30 de Noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Aurelio Sánchez Cárdenas. Secretaria: Elvira Concepción Pasos Magaña.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuentes: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Mayo de 1996

Tesis: XXI.1º.28L

Página: 670

- - - PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL SUBSTANCIACION
DEL INCIDENTE. De una interpretación armónica de los artículos 762,
Fracción III y 765, de la Ley Federal del Trabajo, el incidente de falta de
personalidad se debe tramitar oyendo a las partes, para que estén en
posibilidad de hacer las alegaciones que consideren pertinentes, e incluso
ofrece pruebas que puedan desahogarse en ese instante, sin que sea
suficiente para ello lo señalado por el tribunal responsable al abrir el
incidente, en el sentido de que tomando en cuenta que las partes ya habían
manifestado lo que a su derecho convino, pues en el acta relativa no existe
manifestación alguna respecto de la objeción de la personalidad con que se
ostenta el apoderado legal de la parte demandada; por tanto, la responsable
debió darle el uso de la palabra en el incidente sobre el particular, amén de
concederle tal derecho al apoderado de la parte actora, para que manifesten
lo que consideren pertinente y en su caso, ofrezcan pruebas; en tal virtud, al
no hacerlo así, es incumplió lo dispuesto por los citados preceptos. - - -

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMERO CIRCUITO.

Amparo directo 458/95. Secretaría de Finanzas y Administración del Estado de
Guerrero. 26 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José, Fernando Suárez
Correa. Secretario: Gabriel Costilla Hernández.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: X- Septiembre

Página: 319

--- PERSONALIDAD, FALTA DE, DEBE IMPUGNARSE MEDIANTE INCIDENTE. De conformidad con el artículo 128, fracción I, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la impugnación que se haga aduciendo falta de personalidad, debe realizarse mediante el correspondiente incidente, el cual tiene el carácter de sine que non, pues sólo la resolución que en él se pronuncie puede constituir acto reclamable en juicio uni instancial.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4825/91. Francisco Hernández Luna. 20 de junio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretaria: María Isabel Haruno Takata Gutiérrez.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IV Segunda Parte-1

Página: 179

- - - INCIDENTE DE PERSONALIDAD SOLO SE PUEDE EXAMINAR SI CON LA DOCUMENTACION EXHIBIDA AL MOMENTO DE COMPARECER, SE ACREDITO O NO LA REPRESENTACION. Quien comparece a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en representación de personas físicas o morales, deben acreditar la personalidad con que se ostentan, y en el incidente que se tramite con motivo de la objeción a la personalidad del compareciente, solo se podrá analizar si con la documentación exhibida al momento de comparecer, es decir, en la audiencia en que se objetó el carácter de quien manifestó ser representante, se acreditó esa personalidad, porque si bien es cierto que las partes en el juicio laboral, actor y demandado, tiene derecho a concurrir en forma personal o por medio de un apoderado legalmente autorizado, lo es también que para que a la persona que manifiesta tener la representación de una de ellas se le considere con tal calidad es necesario que al comparecer al juicio acredite con documento o documentos respectivos, si no es nombrada mediante comparecencia directa del actor o del demandado ante la Junta, que le fue conferido ese carácter, a fin de que de esa manera se pueda concluir que interviene en nombre del que afirma representar; por ello, en caso de que la documentación exhibida en el momento de comparecer no sea suficiente para tener por demostrada la calidad de mandatario o representante que el compareciente asevera poseer, no se podrá estimar que la parte respectiva haya concurrido a la audiencia de que se trate, aun cuando al proponerse pruebas en el incidente

o con posterioridad, se exhiba otro documento que sí pruebe fehacientemente la representación, pues, esta ya no puede ser tomada en cuenta para establecer que el primer momento en que compareció demostró tener la calidad con que se ostento, ya que en todo caso con este nuevo documento sólo se podría considerar acreditada la personalidad a partir del día en que el mismo hubiese sido presentado, sin importar que la fecha en que se confirió la representación sea anterior a la de la primera comparencia, porque aun cuando se posea la calidad de apoderado o representante, si no se acredita dicho carácter al momento de representarse ante la autoridad que conozca del juicio, debe desconocerse y, consecuentemente, aplicarse las sanciones que la ley prevea para la hipótesis de incomparencia de las partes. - - -

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 872/90. Martha Dalia Reyes Peña. 11 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Cesar Esquina Muñoz. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno. Ausente por Licencia Catalina Pérez Barcenas, la sustituyó el secretario de Acuerdo del tribunal en funciones Luis Margalli Mundo.

Octava Época

Instancia: Tribunal Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX- Abril

Página: 524

- - - INCOMPETENCIA EN MATERIA LABORAL PARA
DECRETARLA POR DECLINATORIA ES NECESARIO QUE EXISTAN EN
EL EXPEDIENTE DATOS QUE LA JUSTIFIQUEN. El artículo 703 de la Ley
Federal del Trabajo, dispone que las cuestiones de competencia, en esta
materia, solo pueden promoverse por declinatoria y deberán oponerse al
iniciarse el periodo de demanda y excepciones, en la audiencia respectiva,
acompañando los elementos en que se funde; la Junta dictar resolución
después de oír a las partes y recibir las pruebas que se refieran
exclusivamente a la cuestión de incompetencia. El Artículo 762, fracción II,
de la propia Ley, dispone que la cuestión de competencia se tramita como
incidente de previo y especial pronunciamiento, mientras que el Artículo 701
manda que las Juntas de oficio, deben declararse incompetentes en
cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de
pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. En tal
virtud, si un proceso laboral es substanciado sin que se promueva la
declinatoria de competencia y sin que hasta el momento previsto en el
artículo 701, existan datos que justifiquen la declinatoria oficiosa de
incompetencia, no puede considerarse violatorio de garantías, por el motivo
aludido, el laudo definitivo que haya emanado de ese procedimiento.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 55/92 Miguel Moreno Velásquez. 27 de febrero de 1992. Unanimidad
de votos. Ponente: José, Nabor González Ruiz. Secretario: Rafael Aguilar Hernández.

Amparo directo 82/92. Almacenes Nacionales de Depósito, S.A. 11 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Nabor González Ruiz. Secretaria: Ana Bertha González Domínguez.

Amparo directo 234/91 Bimbo del Noroeste, S.A. de C.V. 7 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Pleno Antonio Ibarra Fernández. Secretario: Adón Ruiz Miranda.

Octava Época, Tomo VIII-Octubre, Página 201.

4.2 CLASE DE INCIDENTES

La Ley Federal del Trabajo no intenta una clasificación de los incidentes en materia laboral, sino que solo hace alusión a aquellos que se caracterizan por su especial importancia deben tramitarse como de previo y especial pronunciamiento; en el Capítulo IX, Art. 761 a 765 inclusive, se establece lo conducente respecto de los incidentes y establece la siguiente clasificación:

1. - Incidentes que se tramitan dentro del expediente principal donde se promueve, (Art. 761.

De lo anterior podemos establecer que la regla general que establece la ley es que los incidentes deben de resolverse en el mismo expediente en que se

promueve y solo por excepción, por cuerda separada, como seria el caso del incidente de tercería.

2. - Incidentes que se tramitan por cuerda separada, (Art. 977. Se refiere principalmente al incidente de tercería que puede ser excluyente de dominio o de preferencia, el cual se tramita fuera del expediente principal.

3. - Incidentes de previo y especial pronunciamiento, (Art. 762), la expresión de previo y especial pronunciamiento como su nombre lo indica la cuestión planteada en el incidente debe ser resuelta que la principal, ya que suspende la tramitación del proceso hasta en tanto se resuelve. Son de previo y especial pronunciamiento porque requiere de una resolución especialmente referida a ellos.

4. - Incidentes que se resuelven de plano, (Art. 763). Este artículo de la Ley establece que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, continuándose el procedimiento de inmediato.

4.2.1. INCIDENTE DE NULIDAD

En General los incidentes de nulidad tienen por objeto que se declare la invalidez de una actuación y, por regla general, de las subsecuentes por defectos de:

- a) Competencia (Art. 706);
- b) Actuación en día inhábil (Art. 714);
- c) Falta de formalidad en una actuación (Art. 721, 839, 840, 890, 951 y 972);
- d) Actuación fuera de término (Art. 733-737);
- e) Notificación (Art. 743).

Los efectos del incidente de nulidad consistirán en la declaración de la ineficacia de la actuación y tendrá como consecuencia la regularización del procedimiento, es pertinente hacer la aclaración de que una actuación nula no necesariamente afectará a otras posteriores si esta tienen una vida independiente, tal es el caso de diligencias separadas de desahogo de pruebas.

4.2.2. INCIDENTE DE COMPETENCIA.

Los incidentes de competencia son las controversias que se suscitan entre dos tribunales del mismo orden y jurisdicción, para conocer de un asunto o abstenerse de conocer dicho asunto.

Carlos Arellano establece que la competencia jurisdiccional es *“ la aptitud derivada del derecho objeto que se otorga a un órgano estatal para ejercitar derechos y cumplir obligaciones, en relación con el desempeño de la función*

jurisdiccional, dentro de los límites en que validamente pueden desarrollarse esa aptitud."⁷³

En este caso la palabra aptitud se refiere a la posibilidad de que el órgano competente pueda intervenir en una controversia. La aptitud es un deber que se le otorga a un órgano del Estado para que conozca de un determinado asunto; cuando la aptitud se le concede a una persona física, se le llama capacidad.

La competencia no puede tener un origen dubitable, ya que debe estar apoyada en una norma jurídica del derecho objetivo, y contenida en una ley o tesis jurisprudencial; por lo que si la ley no faculta al órgano de autoridad, no puede intervenir.

En términos generales las cuestiones que se refieren a la competencia pueden promoverse por declinatoria o por inhibitoria.

La incompetencia por declinatoria, que generalmente corresponde a la parte demandada promover, se plantea ante el tribunal que en un principio tiene conocimiento del asunto para que deje de intervenir en él.

La incompetencia por inhibitoria se plantea por la demandada ante el tribunal que este estime competente para efecto que se ponga en contacto con el

⁷³ ARELLANO GARCIA, Carlos . Op. Cit. Pág. 362

tribunal sin competencia a efectos de que este se inhiba del conocimiento y remita el expediente al tribunal competente.

En materia laboral ha quedado suprimida la incompetencia por inhibitoria a partir de la Ley de 1970 ya que los conflictos de trabajo deben ser resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y no por otra autoridad, además de que la incompetencia por inhibitoria que se promovía ante una autoridad judicial no planteaba una cuestión de competencia sino una cuestión relativa a la naturaleza de las relaciones.

4.2.3. INCIDENTE DE PERSONALIDAD

La personalidad como elemento fundamental y forma de la controversia, esta regulada por el artículo 692 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que las partes podrán comparecer en juicio, ya sea de forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

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

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

- I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por él

Otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

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

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

IV.- Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con Con la certificación que les extienda la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del Sindicato".

Por ser la personalidad de orden publico, le corresponde a los tribunales examinar de oficio, al principio del proceso, si está correcta o si es deficiente.

Este incidente se maneja en forma distinta a los demás incidentes, de previo y especial pronunciamiento, no requiere una audiencia especial, por lo que debe resolverse de plano y no por cuerda separada, en términos del artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo.

4.2.4. INCIDENTE DE ACUMULACION

Este incidente tiene por objeto, que un juicio iniciado anteriormente se acumule al que se está promoviendo, con la finalidad de que ambos juicios sean resueltos en una sola sentencia; teniendo por objeto el evitar que al final de ambos juicios, generados por los mismos motivos, llevados por las mismas partes, se terminen con sentencias diversas o bien contradictorias.

La acumulación es procedente cuando se trata de juicios promovidos por el mismo actor, contra el mismo demandado y que se reclaman las mismas prestaciones. Procede también cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero que sean derivadas de una misma relación de trabajo. También cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo y es procedente también en todos aquellos casos en que, por su propia naturaleza, las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan ocasionar resoluciones contradictorias.

Lo actuado en el juicio acumulado no surtirá efectos y únicamente lo harán las actuaciones en el juicio más antiguo.

4.2.4. INCIDENTE DE EXCUSAS

Las excusas son los motivos que hace valer el presidente de la Junta, secretario o representantes, para estar impedidos de conocer de un juicio, ya que constituyen un obstáculo para que el funcionario tenga imparcialidad e

independencia, sin las cuales no pueden desempeñar rectamente sus funciones ya que hay un interés personal involucrado.

“Los integrantes de los tribunales laborales estarán impedidos para conocer de un Juicio cuando: a) tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado, o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes; b) cuando tengan el mismo parentesco, pero dentro del segundo grado, con algún representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes; c) cuando tengan interés personal directo o indirecto en el juicio; d) cuando alguno de los litigantes haya sido denunciante del funcionario de que se trató; e) cuando sea apoderado defensor de alguna de las partes o haya emitido opinión sobre el mismo; f) cuando sea socio, arrendatario, trabajador o patrón de alguna de las partes; g) cuando sea tutor o curador, o por haber estado bajo la tutela o curatela de alguna de las partes; y, por último, h) cuando sea deudor o acreedor de cualquiera de las partes en Juicio.”

Las excusas se instruirán y decidirán por el presidente de la Junta, secretario del trabajo o gobernador del estado. En el primer caso conocerá cuando la excusa sea del presidente de una Junta especial o de Conciliación o bien del auxiliar o del representante de los trabajadores o patrones; en el segundo conocerá el Secretario del Trabajo cuando la excusa corresponda al presidente de la Junta Federal, y el gobierno del estado cuando corresponda al presidente de la Junta Local.

4.3. PROMOCION SIMULTANEA DE INCIDENTE DE COMPETENCIA Y PERSONALIDAD

El momento procesal oportuno para la presentación de los incidentes en la materia del trabajo, es precisamente en la audiencia que señala el artículo 873 de la ley Federal del Trabajo (Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas), y es precisamente en la etapa de demanda y excepciones cuando por lo que respecta al incidente de competencia que normalmente es interpuesto por la parte demandada, acreditando su dicho con la documentación necesaria para que la junta pueda resolver sobre dicho incidente, es decir, cuando exhiba instrumento notarial, de donde se podrá desprender el objeto social de la sociedad demandada y así que la Junta de allegue de los elementos necesarios para resolver sobre al respecto, obviamente previo planteamiento del mismo tal y como lo marca la Ley para conocer del caso y decline la competencia a la Junta correspondiente para conocer en términos de Ley. De igual forma si se trata de una persona física, la misma deberá de exhibir la documentación necesarias respecto de las actividades y relación de trabajo que se dio entre el patrón y trabajador para que la Junta tenga los elementos necesarios para resolver el incidente.

Respecto del incidente de personalidad debe de plantearse hasta antes de que la Junta emita el acuerdo respectivo en donde reconozca o califique la personalidad de las partes para que puedan comparecer a juicio, esto es, hasta antes de que la Junta tome su acuerdo sobre la etapa de demanda y excepciones, dicho incidente normalmente es planteado por la parte actora al

promover el incidente y objetar la personalidad sobre la base de los documentos con los cuales el representante o apoderado de la parte demandada se ostenta, e intenta la acreditación de la misma, en ocasiones no obstante, de que hayan reconocido personalidad a la parte demandada, si comparecen en las subsecuentes etapas procesales nuevos apoderados, representante legales de la sociedad demandada, la Junta deberá de emitir dentro del acuerdo respectivo su resolución sobre la personalidad que la parte en comento pone a su consideración.

Los litigantes en la materia del trabajo comúnmente con el que representa al actor objeta la personalidad de la que representa al demandado, y el que representa al demandado interpone al promover el incidente de competencia respecto de la facultad jurisdiccional de la junta, en la cual, se ventila el juicio correspondiente, para que declare nulo todo lo actuado excepto el escrito inicial de demanda y remita los autos a la autoridad que en términos de ley sea competente ya sea en razón del territorio o en la materia, y con ello dificultando el actuar de la autoridad para dividir las controversias que ante ella se ventilan. A continuación analizaremos dos casos prácticos y principalmente las resoluciones que la junta tomó en dichos expedientes:

4.4. ANALISIS DEL ACTUAR DE LA AUTORIDAD LABORAL

A continuación analizaremos dos expedientes que se ventilaron en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en la Especial 3 bis Junta en la cual

se ventilan los conflictos obrero patronales, y que se relacionan con el transporte de pasajeros.

En el primer caso se estudiará la demanda numero 859 /99 promovida por el C. ASCENCIO CHAVARRIA VICENTE vs. AUTOBUSES RAPIDO DEL VALLE DE MÉXICO.

ANTECEDENTES:

Mediante ocurso recibido ante la Junta Especial federal de Conciliación y Arbitraje número 3 Bis el C. ASCENCIO CHAVARRIA VICENTE, demandó de AUTOBUSES RÁPIDOS DEL VALLE DE MÉXICO S.A. DE C.V., el pago de indemnización constitucional, aludiendo un supuesto despido, radicada que fue la demanda, y previo los trámites , el día 25 veinticinco del mes de abril del año 2000 dos mil, se celebró, la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, en donde comparecen por la parte actora el actor personalmente asistido de su apoderado HERIBERTO RAMIREZ OLGUÍN , y por la empresa demandada compareció el representante legal LEON CRUZ CRUZ , asistido de sus apoderados Licenciado SERGIO ROEL MORENO y C. MARCOS GRIFALDO PADRON , quienes acreditaron su personalidad en términos del instrumento notarial número 7 232 siete mil doscientos treinta y dos, pasado ante la fe del notario publico interino adscrito a la notaria pública número 15 quince de Toluca Estado de México Licenciado LEOPOLDO HERNANDEZ GONZALEZ, actuando en el protocolo de su titular Licenciado GABRIEL EZETA

MOLL, el cual, se exhibió en copia certificada y una vez cotejada con la copia simple se solicitó la devolución. Estando debidamente integrada la Junta y abierta que fue la audiencia por el C. Auxiliar en la etapa conciliatoria los comparecientes manifestaron que por el momento no había arreglo conciliatorio alguno. La Junta acordó por celebrada la etapa conciliatoria y con fundamento en la Fracción V del artículo 876 de la Ley Federal de Trabajo ordenó continuar con la etapa de demanda y excepciones, notificando a las partes. Abierta que fue la etapa de demanda y excepciones, AL TENER EL USO LA PALABRA EL ACTOR DIJO que ratifica y reproduce su escrito inicial de demanda y su escrito aclaratorio modificatorio de fecha 30 treinta del mes de septiembre de 1999 mil novecientos noventa y nueve, así como las aclaraciones realizadas a ambos escritos las cuales se expresaron en fecha 10 diez del mes de noviembre del año próximo pasado, lo anterior para los efectos legales conducentes y AL TENER EL USO DE LA PALABRA LA DEMANDADA AUTOTRANSPORTES RÁPIDOS DEL VALLE DE MÉXICO S.A. DE C.V. DIJO: que en este acto previo a dar contestación a su escrito inicial de demanda, se permite promover como de previo y especial pronunciamiento incidente de COMPETENCIA, en términos de lo que establecen los Artículos 761, 762, 763 de la Ley Laboral, en virtud de que esta H. Junta resulta ser incompetente para conocer sobre el respecto, ya que, si bien es cierto mi mandante es una empresa dedicada al transporte de pasajeros, lo cual es de carácter local y no federal, ya que, se rige por un permiso estatal otorgado ante la Dirección General del Transporte del Estado de México y no a través de una concesión federal, y siendo su única ruta bases y paraderos que se localizan en el Estado de México, y que las unidades con las

cuales cuenta la sociedad demandada nunca circula en el Distrito Federal y el Estado de México, sino únicamente recorre, como ya se dijo tramos carreteros del Estado de México, de lo anterior resulta ser que esta H: Junta deberá de remitir los autos a la Junta Especial número 10 de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, por ser esta la Junta competente para resolver sobre la respecto, ofreciendo como pruebas desde este momento las siguientes:

1. - la Presuncional Legal y Humana, en todo lo que beneficie a los intereses de la parte que represento partiendo de los hechos conocidos para llegara la verdad de lo desconocido y que en el presente caso consiste en que esta H. Junta es incompetente para resolver sobre al respecto dado que mi mandante se rige bajo leyes locales y no de carácter federal.
2. - la Instrumental Pública de Actuaciones consistente en el propio instrumento notarial número 7 232 siete mil doscientos treinta y dos, pasado ante la fe del notario publico interino adscrito a la notaria pública número 15 quince de Toluca Estado de México Licenciado LEOPOLDO HERNANDEZ GONZALEZ, actuando en el protocolo de su titular Licenciado GABRIEL EZETA MOLL, el cual, fue exhibido por mi parte y que en la foja tercera establece que la Sociedad tendrá como objeto el auto transporte de carga dentro de rutas estatales, siendo estas las asignadas por la autoridades en materia de transporte terrestre del Estado de México; por lo tal esa H. Junta es incompetente para conocer al respecto, por lo que da contestación a la improcedente demanda entablada por el C. ASENCIO CHAVARRIA VICENTE, entablada en contra de su representada, por lo que solicita le sea reconocida la personalidad con la que se ostenta, realizando dicha contestación a la demanda en forma at cautela en los términos que se describe en el ocurso de esta fecha

hacerlos se les declarar perdido el derecho para tal efecto.- continúese. Abierto el INCIDENTE DE COMPETENCIA.

En uso de la palabra el actor incidentista y demandado en el principal DIJO.- que ofrece como pruebas en el incidente de competencia planteado las que ofreció al hacer uso de la voz en la etapa correspondiente en la etapa de demanda y excepciones y a las cuales les adiciona la documental consistente en el permiso número 0151920, expedido a favor de AUTO TRANSPORTE RAPIDOS DEL VALLE DEMEXICO número económico 021, permiso que expide la Dirección de General de Transporte en el Estado de México, por medio del cual el permite circular sobre rutas que se encuentran dentro del Estado de México, siendo esta de Indios Verdes a Valle de Guadalupe, con la cual mi parte acredita que esta H. Junta resulta ser incompetente para conocer sobre al respecto, por lo que deberá de remitir los autos a su Homologa Junta especial número 08 ocho de la Local y de Arbitraje, documental que solicita se agregue a los autos para que surta los efectos legales conducentes.

En uso de la palabra la parte demandada en el incidente y actora en el principal dijo que en este acto dentro del incidente de competencia planteada por la empresa demandada ofrece como pruebas de su parte, 1. - la presuncional legal y humana y 2. - la Instrumental de actuaciones en todo lo que beneficie a mi mandante, solicitando se deseche de plano el incidente de competencia planteado por la demandada.

La Junta ACUERDA.- por celebrado el incidente de COMPETENCIA, promovido por la empresa demandada AUTO TRANSPORTES RAPIDOS DEL VALLE DE MÉXICO S.A. DE C.V..- se tiene al actor incidentista y a la demandada en el mismo ofreciendo como pruebas de su parte las contenidas en e cuerpo de la presente acta, las cuales, se admiten en sus términos, asimismo se agrega la documental del permiso de ruta exhibido por la actora incidentista, a la cual se le da pleno valor probatorio en virtud de no haber sido objetado en cuanto autenticidad de contenido firma y sello que la calzan, por lo que considerando que de acuerdo a lo que establece el artículo 527 de la Ley laboral y convocatoria de distribución de labores de fecha 02 dos de Enero de 1995, en el cual establece que la Junta especial 3 bis es de ventilar los asuntos relacionados con las empresas de auto transportes de pasajeros cuando estas sean federales, por lo que se estima que la Junta competente es la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, por lo que como lo establece el artículo 701 de la Ley Laboral, fórmese carpeta falsa con la presente actuación para que obre constancia en el archivo de esta Junta.- quedando notificadas las partes por encontrarse presentes, concluyendo la presente audiencia a las 14.22 HORAS CATORCE HORAS CON VEINTIDÓS MINUTOS, del día de su inicio.- NOTIFIQUESE.- Notificados los comparecientes firman al margen para constancia y al calce lo hacen los CC. Representantes que integran la junta especial 3 bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje. -----

----- D O Y F E-----

Y en el segundo caso se estudiará la demanda número 34/98 promovida por el C. ISAIAS MESA DOMINGUEZ vs. AUTOBUSES RÁPIDOS DE MONTE ALTO S.A. DE C.V.

Dicho expediente se originó de igual forma con motivo de un supuesto despido injustificado, que había sufrido el actor por parte de la empresa demandada y que después de diversos trámites por fin tubo verificativo la Audiencia de Ley el 03 de Febrero de 1999, día y hora establecido para la audiencia de Demanda y excepciones, ofrecimiento y admisiones de pruebas, compareciendo por la parte Actora el actor personalmente asistido de su apoderado legal el C. MARCOS GRIFALDO PADRÓN, y por la empresa demanda compareció el señor SEVERIANO LORA GONZÁLEZ, en términos del instrumento notarial 12,357 doce mil trescientos cincuenta y siete mismo que había sido exhibido en audiencias pasadas; quines estando debidamente integrad la Junta y abierta que es la audiencia por el C. Auxiliar-----

En uso de la palabra los comparecientes dijeron que hasta el momento no era posible llegar a una arreglo conciliatorio, por lo que solicitas se pase a la siguiente etapa de demanda y excepciones, por lo que dándole el uso de la voz a la parte actora DIJO.- que ratificaba y producía en todas y cada una de sus partes su escrito de demanda de fecha 12 doce de Enero de 1998 mil novecientos noventa y ocho, ratificándolo el actor de manera personal y sus apoderados comparecientes, y objeta la personalidad de la compareciente SEVERIANO LORA GONZÁLEZ, en virtud de que del instrumento notarial

exhibido 12,357 doce mil trescientos cincuenta y siete pasado ante la Fe del notario público número 36 treinta y seis LICENCIADO CARLOS CAMPOS ECEHVERRIA otorga simple y sencillamente un poder general para pleitos y cobranzas en favor de dicha persona, siendo que dijo supuesto de representante legal no ha acreditado fehacientemente que la persona facultada para otorgar y conferir poderes tenga facultades expresa para realizarlos, por lo tanto a no ajustarse a lo que establece el artículo 692 de la Ley Laboral, la personalidad con la que se ostenta el supuesto representante, se objeta en los términos antes expuestos debiendo de tener por admitido los hechos de la demanda, sin poder ofrecer pruebas en contrario solicitando, que previo uso de contra replica se de entrada al incidente de personalidad por ser de previo y especial pronunciamiento, para que mi parte ofrezca las pruebas conducentes y se le hagan efectivos los apercibimiento correspondientes.-----

En uso de la palabra la parte demandada DIJO.- que deben de desestimarse las manifestaciones vertidas por apoderado de la parte actora, ya que conforme a derecho se encuentra acreditada la personalidad, y que en este acto exhibo original de un escrito compuesto de tres fojas debidamente firmadas por el de la voz y en donde con fundamento en lo dispuesto en el artículo 762 de la Ley Laboral se interpone el incidente de competencia de esta H. Junta por razón del territorio, en la cual, como se indica deberá señalarse precedente en virtud de que el domicilio de la demandada se encuentra en Estado de México, por lo que deberá de dársele entrada al incidente de competencia a efecto de que se ofrezcan las pruebas conducentes.-----

Enseguida la Junta ACUERDA.- Por hechas las manifestaciones de los comparecientes para los efectos legales a que haya lugar y toda vez quien comparece por la parte actora objeta la personalidad por quien comparece por la empresa demandada, por lo que con fundamento en los artículos 761 y 762 Fracción III se da entrada al incidente de personalidad planteado y en el que los comparecientes harán sus manifestaciones y se recibirán las pruebas, apercibidos que de no hacerlos se perderá su derecho para tal efecto, y una vez que la empresa demandada, acredite su personalidad se resolverá lo que en derecho corresponda por lo que hace a la incompetencia planteada.- CONTINUESE - - - - -

Abierto el INCIDENTE DE PERSONALIDAD. - - - - -

En uso de la palabra el actor incidentista y actor en el principal DIJO.- dijo que ofrece como pruebas en el presente incidente de falta de personalidad.- 1. - instrumental publica de actuaciones en todo lo que beneficio a los intereses del actor y en especial el testimonio notarial exhibido por el supuesto representante legal con número de instrumento 12,357, el cual ya obra en las presentes actuaciones, el cual no reúne los requisitos del artículo 692 de la Ley federal de Trabajo, toda vez que de dicho instrumento notarial no se desprende las facultades expresas del C. ANDRES FARELA RODRÍGUEZ, para otorgar el poder para pleitos y cobranzas y actos de dominio que le fue expedido al supuesto representante SEVERIANO LORA GONZÁLEZ, por lo que no ha acreditado su

personalidad.- 2. - la presuncional legal y humana en todo lo que beneficie a los intereses de mi mandante -----

En uso de la palabra el demandado incidentista y demandado en el principal DIJO que en este acto y dentro del incidente de personalidad promovido por la parte actora para desestimar sus manifestaciones y comprobar que somos legítimos representantes de la persona moral y por lo cual debe declararse improcedente el incidente planteado, ofrece como pruebas.- 1- la presuncional legal y humana en todo lo que beneficie a los intereses de la parte que represento.- 2. - la documental publica consistente en el instrumento notarial número 12,357, pasado ante la fe del notario publico número 36 del estado de México LICENCIADO CARLOS CAMPOS ECHEVERRIA, del cual se desprende que el C. ANDRES FARELAS RODRÍGUEZ, en calidad de presidente del consejo de administración otorga poder para pleitos y cobranzas al de la voz, por lo cual siendo presidente del Consejo de Administración puede otorgar poderes a cualquier persona, como lo es el caso que nos ocupa por lo cual deberá de desecharse de plano el incidente.- 3. - la instrumental publica y de actuaciones en todo lo que beneficie a la parte que represento.-----

La Junta ACUERDA.- Por celebrado el incidente de falta de personalidad promovido por la parte actora en contra del que compareció por la parte demandad.- se tiene por ofrecidas las pruebas por las partes que en derecho les convino, las cuales se admiten en sus términos por estar ofrecidas conforme a derecho se agregan a las presentes actuaciones el instrumento notarial número

12.357 doce mil trescientos cincuenta y siete pasado ante la Fe del Notario público número 36 treinta y seis del Estado de México Licenciado CARLOS CAMPOS ECHEVERRIA, la cual se ordena por lo que hace al presente expediente el original y en cuanto a la resolución dl mismo esta junta se reserva el acuerdo y se les hará del conocimiento a las partes de manera personal.- NOTIFIQUESE.- Notificados los comparecientes firman al margen para constancia y al calce lo hacen los CC. Representantes que integran la junta especial 3 bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje. -----
----- D O Y F E-----

4.5. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES Y DE EJECUTORIA

Octava: Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 76, Abril de 1994
Página: 67

--- PERSONALIDAD INCIDENTE DE FALTA DE LA RESOLUCION QUE LA CONTENGA DEBE SER FIRMADA POR TODOS LOS INTEGRANTES DE LA JUNTA. Interpretando relacionadamente los artículos 837, fracción II, y 839, ambos de la Ley Federal del Trabajo, se llega a la conclusión que, entre otras, son resoluciones de los tribunales laborales, las determinaciones que resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente, las

cuales deberán ser firmadas por los integrantes de las Juntas por el secretario. Ahora bien, si la resolución emitida por la Junta responsable, con motivo del incidente de falta de personalidad echo valer por el actor, no fue firmada por el representante obrero, es claro concluir que se violaron las disposiciones legales secundarias antes precisadas; sin que sea obstáculo para considerar lo anterior, lo dispuesto por el artículo 721 del referido ordenamiento jurídico, ya que si bien es cierto que tal precepto legal establece que cuando algún integrante de la Junta omitiese firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente, se entenderá que está conforme con ellas, no menos lo es que en el caso, aún cuando la resolución recaída en el incidente de falta de personalidad en comento, se contiene en el acta levantada con motivo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, no se está en la hipótesis del precepto legal referido, puesto que se trata de una resolución incidental, y no solo de la citada audiencia, motivo por el cual, por imperativo legal, en términos de lo antes anotado, debe ser firmada por todos los integrantes de la Junta responsable. - - -

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 42/93. Jerónimo Prieto Ortiz. 31 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Manuel Campuzano Medina. Secretario: David Fernando Rodríguez Pateén.

Amparo directo 191/93. Rodolfo Portillo Ortega .24 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Victor Manuel Campuzano Medina. Secretaria: Eva Elena Martínez de la Vega.

Amparo directo 233/93. Emilio Vázquez Jiménez y coagraviados. 12 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponentes: Víctor Manuel Campuzano Medina. Secretaria: Eva Elena Martínez de la Vega.

Amparo directo 272/93. Raúl Ojeda Arroyo. 28 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Victor Manuel Campuzano Medina. Secretario: David Fernando Rodríguez Pattén.

Amparo directo 522/93. Aristides Hernández Aguirre. 24 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Manuel Campuzano Medina. Secretaria: Maria de Lourdes Villagómez Guillón.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuentes: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIII - Marzo

Página: 425

- - - PERSONALIDAD OPORTUNIDAD PROCESAL EN MATERIA LABORAL, PARA IMPUGNAR LA. Atendiendo a lo que prevé el capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo, que regula lo relativo a los incidentes que se

pueden hacer valer, entre los que se cuenta el relativo a la personalidad de las partes, y de conformidad al sistema establecido en el derecho procesal del trabajo, cuyo presupuesto imperativo, consiste en que, cada acto dentro del procedimiento se debe efectuar en su fase correspondiente y en caso de omisión, deviene como consecuencia la preclusión, del derecho correspondiente de la parte que no actuó como debió hacerlo, dentro del período procesal respectivo, lo cual no podrá posteriormente hacerlo valer, resulta que, la falta de personalidad, de alguna de las partes, que se pretende impugnar debe hacerse en el momento procesal oportuno (en la etapa de demanda y excepciones) y mediante el correspondiente incidente que prevé la fracción III, del artículo 762, del propio código laboral, por lo que, si de autos no consta se haya tramitado dicho incidente en el juicio laboral, es incuestionable que no se le dejó en estado de indefensión al quejoso, pues la violación procesal hecha valer al respecto, no trascendió al resultado del fallo. - - -

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 306/93. Librado Hilario Pérez. 27 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Martíniano Bautista Espinosa. Secretario: Juan Manuel Cárcamo Castillo.

Nota: Este criterio ha integrado la jurisprudencia XXI.2o. J/1, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo I. Marzo de 1995, Pág. 52.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente Semanario Judicial de la Federación

Tomo XV-I Febrero

Tesis XIX. 1º 26. L

Página 192

- - - INCIDENTE DE COMPETENCIA PLANTEADO POR LA DEMANDADA, DEBE SER RESULETO PREVIAMENTE AL DE LA PERSONALIDAD OPUESTO POR SU CONTRAPARTE: Si bien es cierto que tanto el incidente de personalidad como el de competencia son de previo y especial pronunciamiento, atento a lo dispuesto por el artículo 762 de la Ley Federal del trabajo ; también lo es que una recta de interpretación de los preceptos 6098, 700, 701, 703, 704 y 706 del mismo ordenamiento legal, permite el establecer que en la hipótesis en que esos temas hagan valer uno por el actor y el otro por el demandado, la razón y lógica indican que deben darse prelación al problema competencial porque ningún órgano jurisdiccional que carezca de ella puede decidir sobre los demás asuntos sometidos a su potestad su plena nulidad; más aun si se considera que la competencia es un presupuesto procesal que debe de abordarse de oficio por las Juntas y no esperar a que los planteen las partes, de tal manera que si, en casos como el presente, uno de los contendientes propone ese tema, es concluyente que la autoridad de referencia debe ocuparse en primer término de el y una vez declarada su competencia, examinar la cuestión de personalidad planteada por la otra parte - - -

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO

Amparo directo 661/94 Delegación Operadores en unidades Motrices al Servicio de las agencias aduanales, 30 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos Ponente Aurelio Sánchez Cárdenas. Secretaria : Elvira Concepción Pasos Magaña.

Novena Época

Instancia Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente Semanario Judicial de la Federación

Tomo III, Mayo de 1996

Tesis XXI. 1º 28. L

Página 670

- - - PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL, SUBSTANCIACION

DEL INCIDENTE: De una interpretación armónica de los artículos 762 Fracción III y 765, de la Ley federal del Trabajo, el incidente de falta de personalidad se debe de tramitar oyendo a las partes, para que estén en posibilidad de hacer las alegaciones que consideren pertinentes, e incluso ofrecer pruebas que puedan deshogarse en ese instante, sin que sea suficiente para ello lo señalado por el tribunal responsable al abrir el incidente, en el sentido de que tomando en cuenta que las partes ya habían manifestado lo que a su derecho convino, pues en el acta relativa no existe manifestación alguna respecto de la objeción de la personalidad con que se ostenta el apoderado legal de la parte demandada; por tanto, la

responsable debió darle el uso de la palabra en el incidente sobre el particular, amén de concederle tal derecho al apoderado de la parte actora, para que manifiesten lo que consideren pertinente y en su caso, ofrezcan pruebas, en tal virtud, al no hacerlo así, se incumplió lo dispuesto por los citados preceptos.- - -

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 458/95. Secretaría de Finanzas y administración del Estado de Guerrero. 26 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente José Fernando Suárez Correa. Secretario Gabriel Costilla Hernández.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente Semanario Judicial de la Federación

Tomo X Septiembre

Página 319

- - - PERSONALIDAD, FALTA DE, DEBE IMPUGNARSE MEDIANTE INCIDENTE: De conformidad con el artículo 128 Fracción I, de la ley de los trabajadores al servicio del Estado, la impugnación que haga aduciéndose falta de personalidad debe de realizarse mediante el correspondiente incidente, el cual tiene el carácter de sine qua non, pues sólo la resolución que en pronuncie puede constituir acto reclamable en juicio uninstancial.- - -

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER
CIRCUITO

Amparo Directo 4825/91. Francisco Hernández Luna . 20 de junio de 1991.
Unanimidad de votos. Ponente Gemma de la Llata Valenzuela. Secretaria: María
Isabel Haruno Takata Gutiérrez.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente Semanario Judicial de la Federación

Tomo VI Segunda Parte -1

Página 179

- - - INCIDENTE DE PERSONALIDAD, SOLO SE PUEDE EXAMINAR SI CON LA DOCUMENTACIÓN EXHIBIDA AL MOMENTO DE COMPARECER, SE ACREDITO O NO LA REPRESENTACIÓN. Quienes comparecen a la audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en representación de personas físicas o morales deben de acreditar la personalidad con que se ostentan, y en el incidente que se tramite con motivo de la objeción a la personalidad del compareciente, sólo se podrá analizar si con la documentación exhibida al momento de comparecer, es decir, en la audiencia en que se objetó el carácter de quien manifestó se representante , se acreditó esa personalidad, porque si bien es cierto que las partes en el juicio laboral , actor y

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO PRIMER
CIRCUITO

Amparo en revisión 872/90. Martha Dalia Reyes Peña. 11 de octubre de 1990
unanimidad de votos. Ponente Cesar Esquinca Muñoz. Secretario Juan Manuel
Alcántara Moreno. Ausente por licencia Catalina Pérez Barcenas. La sustituyó el
secretario de acuerdos del tribunal en funciones Luis Miguel Margalli Mundo

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente Semanario Judicial de la Federación

Tomo IX- Abril

Página 524

- - - **INCOMPETENCIA EN MATERIA LABORAL , PARA
DECRETARLA POR DECLINATORIA ES NECESARIO LA EXISTENCIA EN
EL EXPEDIENTE DATOS QUE LA JUSTIFIQUEN.** El artículo 703 de la
Ley federal del trabajo dispone que las cuestiones de competencia , en esta
materia, sólo pueden promoverse por declinatoria y deben oponerse al
iniciarse el periodo de demanda y excepciones, en la audiencia respectiva,
acompañando los elementos en que se funde, la Junta dictar resolución,
después de oír a las partes y recibir las pruebas que se refieran
exclusivamente a la cuestión de incompetencia. El artículo 762 Fracción II
de la propia Ley , dispone que la cuestión de competencia se tramita como
incidente de previo y especial pronunciamiento , mientras que el artículo

701 manda que las Juntas de oficio , deben declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. En tal virtud, si un proceso laboral es substanciado sin que se promueva la declinatoria de la competencia y sin que hasta el momento previsto en el artículo 701, existan datos que justifiquen la declinatoria oficioso de incompetencia , no puede considerarse violatorio de garantías, por el motivo aludido, el laudo definitivo que haya emanado de ese procedimiento. - - -

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO

Amparo Directo 55/92 Miguel Moreno Velásquez. 27 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente José Nabor González Ruiz. Secretario Rafael Aguilar Hernández

Amparo directo 82/92 almacenes Nacionales de depósitos S:A: 11 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente José Nabor González Ruiz. Secretaria Ana Berta González Domínguez

Amparo directo 234/91: Bombo del Noroeste S.A. de C.V. Unanimidad de votos Ponente . Ponente pablo Antonio Ibarra Fernández. Secretario Abdón Ruiz Miranda

CONCLUSIONES

PRIMERA - La sociedad mexicana ha entrado a la vida del Siglo XXI en donde el mundo actual vive etapas aceleradas de transformación y cambios en los hábitos de la vida del hombre, siendo estos tan dinámicos que modifican la sociedad en que vivimos en una forma acelerada dado los avances tecnológicos y las complejas relaciones obrero - patronales que van surgiendo con motivo de la comunicación y de la gama de información, lo que originan transformaciones en las Instituciones, los ordenamientos y valores que la rigen, por lo cual, deberá de modificarse el derecho, para caminar juntos hacia la ruta de la modernización y para que la sociedad se adapte a la par, a los cambios que la globalización le exige dado que el derecho no debe de ser rebasado por la sociedad, toda vez que si ocurriera ello se estaría entrando en un caos y será una sociedad sin control .

SEGUNDA- La justicia y en especial la justicia laboral, deberá de ser simple y sin tanto trámite tendiendo a resarcir los derechos laborales y debe velar en especial la política laboral de la Sociedad en que se vive, ya que, no-solo los derechos de los trabajadores, sino también de los patrones y deberán de protegerse de manera eficaz, por que se correría el riesgo de dejarlos en estado de indefensión, lo que laceraría en el corazón de la sociedad, lo anterior con el fin de que se impulse el capital para la creación y generación de fuentes de trabajo en un derecho dinámico y en expansión, y adecuándose a los tiempos modernos de globalización.

TERCERA - Si la Constitución contempla la consagración de los derechos del hombre y de la sociedad y que a través del artículo 123 en su fracción XX establece, que los Órganos tales como la Junta de Conciliación y de Arbitraje, resolverán los conflictos de trabajo basándose en la equidad, la conciencia y buena fe guardada y como un principio rector deberá de ser pronto y expedito en sus resoluciones, en la práctica procesal los trámites administrativos dilatan en la mayoría de veces los procedimientos, por lo cual deberá de crearse principios sobre la simplificación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CUARTA- Los dos casos expuestos en este trabajo es un mero ejemplo sobre la diversidad de criterios que existen entre las autoridades para la interpretación de la Ley y la aplicación al caso concreto, cuando no existe una disposición expresa para tal situación, por lo que a veces las resoluciones que se tomen pueden ir en contra de un orden lógico jurídico de forma importante el procedimiento, violando de esta manera el principio de inmediates, por lo que se propone la creación y más que nada la observación de criterios claros y concretos que las autoridades observen en forma uniforme cuando no exista disposición en nuestra ley..

QUINTA- Proponemos la creación de una mesa de control con personal capacitado en el área de oficialía de partes común de las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el fin de que exista un grado de certeza, mediante estadísticas y un control adecuado para que al radicar una demanda la junta sea la que este

realmente facultada para ello, y si por un error el actor o las partes intentaran radicar una demanda en una junta incompetente, prevenirlos y orientarlos hacia cual junta es la adecuada facultada sobre el caso concreto, dado que una resolución en la que la Junta se declare incompetente se atrasa un expediente meses o hasta años.

SEXTA- El criterio de los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo respecto del tema tratado en el presente trabajo de investigación al cual nos adherimos es precisamente en que primeramente debe de resolverse la competencia de la autoridad antes que la personalidad, atendiendo al orden jurídico, ya que es un principio fundamental que el órgano que representa al Estado debe de estar facultado previamente o en su defecto ser competente para poder dictar resolución alguna que repercuta en el negocio que ante él se ventilan, ya que sería ilógico que la autoridad que no estuviera investida para resolver tal o cual asunto exigiera requisitos a las partes cuando el no reúne el requisito sine qua non de tener competencia para exigir algo a los particulares

BIBLIOGRAFÍA BASICA

- 1.-ARELLANO GARCIA, Carlos, Practica Forense del Juicio de Amparo. Ed. Porrúa, México 1985.
- 2.- ARELLANO GARCIA, Carlos, Teoría General del Proceso , Ed. Porrúa , México 1992.
- 3.- BARRERA GRAF, Jorge, Notas sobre la Representación en Derecho Mexicano, Revista en Derecho Mercantil D.G.P. (UNAM) México 1977.
- 4.- BECERRA BAUTISTA, José , El Proceso Civil en México. Ed : Porrúa, México 1992
- 5.-BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo. 2ª ed. Ed. Trillas, 1989
- 6.-BORJA SORIANO , Manuel, Teoría General de las Obligaciones. Ed. Porrúa, México 1991
- 7.-BURGOA ORIHUELA, Ignacio, El Juicio de Amparo . Ed. Porrúa. México. 1992
- 8.-CARPIZO, Jorge, La Constitución Mexicana de 1917. Ed. Porrúa, México 1983
- 9.-CASTORENA, J. Jesús, Procesos del Derecho Obrero. Ed. Dodot, S.R.L. , México 1979.
- 10.- CUEVA, Mario de la, Síntesis del Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1965
- 11.- DE BUEN LOZANO, Néstor de, Derecho procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1998

- 12.- GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho. Ed. Porrúa, México 1992
- 13.- GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Dirección General de Publicaciones, México 1987
- 14.- GUASP, Jaime, Derecho procesal Civil, Tomo I, 3ª ed. 1968
- 15.- OVALLE FAVEL; José, Derecho Procesal Civil . Ed. Harla , México 1989
- 16.- PALLARES, Eduardo , Derecho Procesal Civil . Ed. Porrúa ;México 1985
- 17.- PINA, Rafael de, Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa , México 1989
- 18.- SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario, Practica Forense Laboral . Ed. Cárdenas , México 1980
- 19.- SÁNCHEZ MEDAL, Ramón, De los Contratos Civiles. Ed. Porrúa , México 1997
- 20.- TAPIA ARANDA , Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, UNAM, México 1972
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.. Ed. Porrúa , México 1982
- 22.- TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado Teórico Practico del Derecho Procesal del Trabajo . Ed. Porrúa , México 1965
- 23.- VALENZUELA, Arturo, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. José M. Cajica Jr. S.A. , Puebla, Puebla
- 24.- VALENZUELA, Arturo, Los Principios Fundamentales de la Relación Procesal del Trabajo, Ed. Cajica S.A. México 1969

LEGISLACIONES

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa , México 2001.
- 2.- Ley Federal del Trabajo: Ed. Porrúa. México 2001.

BIBLIOGRAFÍA DE APOYO

- 1.- Enciclopedia Jurídica OMEBA. Tomos XV y XXIV, México 1980
- 2.- Jurisconsulta Visual, Software Visual "Jurisprudencia y Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación." actualizada hasta septiembre de 1999, Clave 10037-84642-68246