



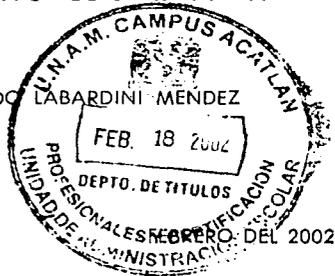
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLAN"

CRITERIOS ADOPTADOS POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN CUANTO AL MOMENTO PROCESAL PARA RECONOCER LA PERSONALIDAD DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PARTES.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA:
ALVARADO MORENO EDGAR IVAN

ASESOR: LIC. FERNANDO LABARDINI MENDEZ



ACATLAN, ESTADO DE MEXICO.



TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

A MIS PADRES:

**José Alvarado y María del Refugio
Moreno.**

**Por el apoyo que me brindaron
desde mi niñez, hasta lograr la
meta más anhelada, con mucho
cariño y amor.**

A MIS HERMANOS:

Lizette, José Alberto y Liliana

**Por toda la paciencia y
comprensión brindada, además
del amor que siempre me han
profesado por ser el mayor.
Muchas gracias.**

A MIS TIOS:

Teresa, Rodrigo, Arturo, Rosa María, Martín, Irma, Julia, Joaquina, Leonardo, Guillermo, Roberto, Vicente, Rosa María, Alfredo, Jorge y Víctor, por el cariño que siempre me han brindado y desde luego porque a demás todos lo saben los quiero mucho .

A MIS ABUELITAS:

María, Concepción y Herlinda, por todo el cariño que desde mi infancia me brindaron.

**AL LIC. FERNANDO LABARDINI
MENDEZ:**

Maestro, le doy las más sinceras gracias ya que sin la asesoría que me brindó para la realización del presente trabajo, que sirve de conclusión a una de las metas más importantes de mi vida, no hubiese logrado dicho propósito.

A MIS PROFESORES:

Por todo el cúmulo de conocimientos que sembraron en mi a lo largo de mi vida como estudiante.

A CONSUELO PALMA
SÁNCHEZ:

Por la paciencia y comprensión que me tuviste en los momentos difíciles que pasamos juntos durante el transcurso de la carrera que cursamos, y por el amor que nos tenemos, muchas gracias.

A LA LIC. MARIA DEL
CONSUELO BARRERA MAYO:

Este agradecimiento representa algo muy especial en mi vida, ya que significó el iniciar una etapa como prestador del servicio social en una empresa tan importante como lo es Petróleos Mexicanos y posteriormente como trabajador de la misma empresa, gracias a su apoyo, por lo que le estaré eternamente agradecido.

INDICE GENERAL

Introducción	1
CAPITULO PRIMERO CONCEPTOS BASICOS DEL DERECHO PROCESAL	
El Derecho Procesal	6
1.1.1 Concepto de proceso. 1.1.2 Concepto de Derecho Procesal. 1.1.3 Naturaleza jurídica	
1.2 El Derecho Procesal del Trabajo	10
1.2.1 Concepto. 1.2.2 Estructura del proceso laboral. 1.2.3 La paridad procesal. 1.2.4 Efectos de la ley procesal en cuanto al espacio y tiempo. 1.2.5. Naturaleza jurídica.	
1.3 Fuentes de Derecho Procesal del Trabajo	15
1.3.1 La Constitución. 1.3.2 La Ley. 1.3.3 La costumbre. 1.3.4 Los principios generales. 1.3.5 la Jurisprudencia. 1.3.6 La equidad.	
1.4 Interpretación del Derecho Procesal	23
1.5 Interpretación del Derecho Procesal del Trabajo	26
CAPITULO SEGUNDO DEL RECONOCIMIENTO DE LA PERSONALIDAD	
2.1 Las partes	28
2.1.1 Concepto de parte. 2.1.2 Capacidad para ser parte	
2.2 Concepto de Personalidad	33
2.3 La Representación	36
2.3.1 Concepto de Apoderado. 2.3.2 Concepto de Representante Legal. 2.3.3 Abogados patronos y asesores conforme a la ley laboral.	
2.4 Concepto de Reconocimiento	41
2.5 Fines de Reconocimiento de la Personalidad	42

**CAPITULO TERCERO
DE LA NORMATIVIDAD RELACIONADA AL
RECONOCIMIENTO DE LA PERSONALIDAD EN MATERIA
LABORAL**

3.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 43

3.1.1 Artículo 14. 3.1.2 Artículo 16. 3.1.3 Artículo 123.

3.2 La Ley Federal del Trabajo 48

3.2.1 Título Catorce. Capítulo I. Principios procesales. 3.2.2 Título Catorce. Capítulo II. De la Capacidad y Personalidad. 3.2.3 Título Catorce. Capítulo XVII. Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

**CAPITULO CUARTO
PROBLEMATICA SURGIDA A CAUSA DE LOS CRITERIOS
ADOPTADOS POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE, EN CUANTO AL MOMENTO EN QUE SE
RECONOCE LA PERSONALIDAD DE LOS REPRESENTANTES
DE LAS PARTES**

4.1 La omisión en la ley 58

4.1.1 La incorrecta apreciación de la ley. 4.1.2 El perjuicio que ocasiona

4.2 Al momento de radicarse la demanda 62

4.3 En la etapa conciliatoria 66

4.4 Al momento de acordar en la etapa de Demanda y Excepciones 68

4.5 En otro momento del procedimiento 72

4.6 Propuesta para subsanar la laguna jurídica 74

Conclusiones 75

Bibliografía 78

INTRODUCCION

El Derecho, en virtud del fenómeno de "socialización del Derecho", no puede permanecer estático, por lo que se da la renovación de todas las ramas del derecho, debido también principalmente a la presión de los grupos sociales, que constantemente están interviniendo cada vez con mayor vigor y relevancia dentro del contexto político, social y económico de nuestro tiempo. A tono con el fenómeno descrito, surge el Derecho Social cuya finalidad no es otra más que la de proteger a los grupos sociales desvalidos; siendo precisamente, por su objetivo esencial, la razón por la que la socialización del Derecho se manifiesta en forma más clara y contundente en la rama del Derecho Social.

Fue la revolución industrial, la que precipitó la necesidad colectivamente sentida de los trabajadores, de luchar en pro de algunas cosas y he aquí que sólo después de ello, que esa revolución industrial exhaló hacia todo el mundo, cuando los problemas del trabajo, industriales, comerciales y de otra índole, ocuparon un centro principal de atención en las políticas de todas las naciones.

En cualquier nación, el número de propietarios no se compara con el número de trabajadores, tal vez por eso, el maestro De la Cueva nos regalo esta concepción: *"el derecho civil es el derecho de las cosas, el derecho del trabajo es el derecho de los hombres"*.

Obviamente era delito asociarse para buscar un mayor salario y, es más, se estableció la obligación de los patrones de no aceptar peticiones de incremento de salario, y de no pagar, a ningún trabajador, más allá de aquello que hubieran convenido los patrones pagar a sus trabajadores; las cosas iban a producir impaciencia, iban a producir exploración, tenían que sobrevenir medios directos, aunque todavía no se conocía la teoría de la lucha de clases, las clases estaban luchando ya. La paz pública se perdía, tan es así, que hubieron dos guerras mundiales y, en esas guerras, los que fueron a matar fueron trabajadores.

¿Qué más querían los trabajadores? Basta imaginar esos jueces selectos por los ricos, y los abogados además, profesionistas del derecho, cobraban fuerte y además, cómo es que iban a defender a los trabajadores, sucios, mal vestidos, pestilentes, no, era una vergüenza defender a los trabajadores; entonces los trabajadores, querían una justicia que permitiera sentir a aquél que participara, las necesidades de los hombres que trabajan.

Los trabajadores buscaban que el procedimiento fuera gratuito, porque un proceso costaba, por cada hoja había que pagar un impuesto, por eso odiaban a los tribunales comunes, tenía que ser rápido, porque las necesidades que se versan en los procesos del trabajo son necesidades urgentes, no pueden esperar.

Los grandes capitales tuvieron que idear métodos para hacer que la gente estuviera tranquila y la encontró a través de dos derechos: el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social. Es una creación capitalista, que ahora tiembla el capital frente a los monumentos que llegó a crear.

Se redistribuye la riqueza a través de varios procedimientos, por ejemplo incorporando en la ley nuevas prestaciones. Aquella prima dominical, prima de vacaciones, etc. Pagar el séptimo día no existía en la Ley del Trabajo original de 1931; hay una reforma de 1936 que incorpora el día de descanso pagado, vacaciones no existían pagadas, ahora ya están pagadas.

Sujeto pues el sistema capitalista clásico a presiones de diferente índole, sin abandonar el esquema, no sólo trata de encontrar la solución adecuada que le permita sobrevivir, sino que necesita fortalecerse y obtener una posición más relevante con mayor influencia que el sistema socialista.

Esta solución no es otra, más que la socialización del Derecho, con el nacimiento y el desarrollo del Derecho Social que, como producto de la estructura, su finalidad es consolidarla, aportando los medios jurídicos idóneos que contribuyan a la satisfacción de las necesidades más ingentes de los grupos sociales, cuya protección es precisamente el objeto del Derecho Social; grupos sociales que, integrados de esta manera al sistema, en lugar de buscar su destrucción perseguirán su supervivencia.

Tal vez por causas y razones diferentes, y no obstante que no era de los países capitalistas más avanzados, en 1917 nace en México el Derecho Social, cuya fuente primaria se localiza en los artículos 27 y 123 Constitucionales. Derecho Social mexicano que viene a complementar, a proteger y a consolidar el incipiente sistema capitalista mexicano y que, bajo ningún punto de vista, puede ser expresión de un sistema socialista ni parte de un Derecho de la misma naturaleza, que permita la transformación cualitativa de la sociedad. Por supuesto con el punto de vista esbozado sobre el Derecho Social, no se pretende emitir juicios valorativos sobre un sistema social específico; lo que únicamente se hace es situar el fenómeno jurídico aludido dentro del contexto socioeconómico que le corresponde.

La jurisdicción laboral, no obstante que surgió con el Derecho Civil y que durante mucho tiempo se manejó como exclusividad del Derecho Civil y del Penal, actualmente, siendo una función pública realizada con órganos del Estado, no está circunscrita ni pertenece a una sola rama del Derecho en especial. Luego pues, partiendo del concepto formal y único de la jurisdicción habrá de llegarse a la jurisdicción, particular o especializada, relativa al Derecho Laboral.

El Maestro De la Cueva concluye que *"el derecho ha creado una jurisdicción del trabajo, encargada de resolver los conflictos jurídicos, particularmente los conflictos individuales y organismos de conciliación y arbitraje para los conflictos colectivos económicos y, eventualmente, para los conflictos colectivos jurídicos"*.

Esto último indica que aún cuando con diferencias de forma más que esenciales, existe una clara tendencia próxima a la unanimidad, para establecer una jurisdicción laboral especializada fuera del marco tradicional de las funciones jurisdiccionales desempeñadas por el clásico poder judicial.

El Derecho Procesal del Trabajo se matiza por ser un proceso nivelador de desigualdades, conforme a la regla aristotélica, de que haya un trato igual para los iguales y un trato desigual para los desiguales.

El órgano de la jurisdicción laboral son las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Esta jurisdicción es denominada por el tratadista Mario de la Cueva como jurisdicción social de equidad, es decir, una jurisdicción que tiene en cuenta las clases sociales, el contraste de los grupos sociales, considerando al individuo no aisladamente sino formando parte de un grupo social, y que en el derecho colectivo se manifiesta como una confrontación de clases.

Uno de los grandes problemas de principios de este nuevo siglo, radica en la impartición adecuada de la justicia. Es necesario evitar la dilación innecesaria de los procedimientos que, al retardarla, hacen profundamente injusta la administración de justicia laboral

Consideramos que las autoridades laborales no tienen la menor duda de ello: modernizar la administración de justicia, llevando a cabo un proceso articulado, participativo y en permanente evolución; proporcionar a la ciudadanía una mayor y mejor impartición de justicia, adaptando el marco legal a los cambios que exige la práctica.

El distinguido jurista italiano Carnelutti, señalaba que *"la Justicia tiene la virtud de vitalizar al Derecho; que el juzgador debe tener un criterio flexible para que la ley establecida para regir situaciones en determinada época se acomode a las variantes sociales de la evolución histórica; y que si no lo hace así, la justicia no vivifica el Derecho al juzgar, pues se convierte en un Derecho anacrónico el que se aplica"*.

Nuestra meta como abogados laboristas, sea como funcionarios, académicos, abogados postulantes, es lograr la consolidación de un modelo ideal para las Juntas de Conciliación y Arbitraje hacia el nuevo siglo, que esté a la altura de las demandas y expectativas sociales y represente el rescate de la imagen del servicio público y la dignificación de nuestras tareas institucionales coadyuvando a que la aplicación de la Justicia Laboral sea pronta y expedita.

El presente trabajo se ha realizado con la intención llevar al análisis un problema práctico sobre la aplicación de la jurisdicción laboral. Se pretende analizar el conjunto de conceptos y disposiciones jurídicas relacionadas a la personalidad de los apoderados o representantes legales de las partes en el juicio laboral, para identificar la problemática jurídica que surge en la práctica a consecuencia de la diversificación de criterios adoptados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en cuanto al momento procesal en que tienen por reconocida

la personalidad de dichos mandatarios; asimismo se trata de plantear la necesidad de que se unifique el criterio de la autoridad laboral para determinar el momento en que debe ser reconocida la personalidad de los apoderados o representantes legales de las partes en el juicio laboral, el cual se considera, deberá ser al declarar cerrada la etapa de Demanda y Excepciones.

En el capítulo primero estudiaremos conceptos jurídicos fundamentales con la finalidad de comprender el contexto en que se ubica el derecho procesal del trabajo, comparándolo con el derecho procesal común, resaltando su naturaleza jurídica; así como sus fuentes y la manera en que el juzgador debe interpretarlo.

En el capítulo segundo estudiaremos las figuras jurídicas inherentes al reconocimiento de la personalidad que realiza la Junta, analizando el concepto de parte, como esencia de los conflictos laborales, la capacidad para ser parte en el juicio laboral, así como la facultad que tienen para conferir poder para comparecer a juicio en su representación a otras personas denominadas apoderados o representantes legales.

En el capítulo tercero estudiaremos las disposiciones constitucionales y legales que en nuestro concepto guardan mayor relación con la decisión por parte de la autoridad laboral respecto a la personalidad de los representantes o apoderados legales de las partes y el momento en que las Juntas deben tener por reconocida dicha personalidad para comparecer en juicio.

Finalmente, en el capítulo cuarto plantearemos nuestra posición apoyada en criterios jurisprudenciales, respecto a la problemática que genera la diversificación de criterios por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto de la Federal como de la Local, por lo que hace al momento en que se debe tener por reconocida la personalidad de las personas que comparecen en calidad de apoderados o representantes de las partes, así como la necesidad de unificar dichos criterios con la finalidad de evitar dilaciones en la resolución de los conflictos laborales en los que surja esta imprecisión.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS BÁSICOS DEL DERECHO PROCESAL

1.1 EL DERECHO PROCESAL

1.1.1 Concepto de proceso

Antes de referirnos al Derecho Procesal, es necesario intentar establecer primeramente el concepto de proceso, del cual de antemano se sabe que por tratarse de un concepto jurídico fundamental, existen muy diversas definiciones; sin embargo, algunas de las más atinentes en nuestra opinión son las siguientes:

Francesco Carnelutti dirá que "llamamos proceso a un conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas con una o más personas desinteresadas (jueces; oficio judicial)". (1)

El maestro Cipriano Gómez Lara entiende al proceso como "un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo". (2)

1 y 2. GOMEZ, Lara, Cipriano, Teoría General del Proceso, Sexta Edición, Editorial Oxford, México, 1998.

Para Piero Calamandrei, será "la serie de las actividades que se deben llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional".(3)

Se puede observar que los sujetos que se identifican en el proceso son: el pretendiente o actor, el órgano jurídico, dotado de la facultad de decir el derecho (jurisdicción), la persona de quien se pretende, al que suele denominarse sujeto pasivo, reo o demandado; y finalmente los actos de los terceros, que son actos de auxilio al juzgador o a las partes.

Todo proceso se divide en dos grandes etapas que son: la instrucción y el juicio. La fase de instrucción es aquella en la que las partes exponen sus pretensiones, resistencias y defensas y en que las partes, el tribunal y los terceros, desenvuelven toda la actividad de información y de instrucción al tribunal, haciendo posible que éste tenga preparado todo el material necesario para dictar sentencia. Así, el juicio es el procedimiento a través del cual se dicta o pronuncia la resolución respectiva.

A su vez, la etapa de instrucción se subdivide en tres etapas, las cuales son: a) etapa postulatoria, en esta etapa las partes en el proceso afirman o niegan sus pretensiones y resistencias, relatan los hechos, exponen lo que a sus intereses conviene y aducen los fundamentos de derecho que consideran les son favorables; b) etapa probatoria, la cual se desenvuelve en los momentos de ofrecimiento, admisión, preparación y desahogo de la prueba; y c) etapa preconclusiva, consistente en que las partes formulan sus alegatos o conclusiones, las cuales son una serie de consideraciones y razonamientos sobre el resultado de las dos etapas ya transcurridas, es decir, la postulatoria y la probatoria.

3. SENTIS, Melendo, Santiago (trad.) Manual de Derecho Civil y Comercial, Editorial Ejea, Buenos Aires, 1954.

1.1.2 Concepto de Derecho Procesal

Ahora bien, ante la violación o el desconocimiento de un derecho, hay tres sistemas para hacerlo valer: La autotutela que perfila la idea de la justicia tomada por propia mano; sistema prohibido expresamente por el artículo 17 de la nuestra Constitución Política al decir que "ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho".

El segundo sistema es la autocomposición, que viene a ser el arreglo que se logra por el acuerdo tomado por las mismas partes en conflicto. Aquí estamos en presencia de la conciliación, como método preferente y fundamental del derecho del trabajo.

Por último, no siendo lícito el primero, ni siempre posible el segundo, frecuentemente es necesario recurrir al tercer sistema conocido como proceso, que toma vida cuando el Estado asume la tutela de sus derechos mediante la aplicación de la jurisdicción.

Luego entonces, podemos decir que el Derecho Procesal es el conjunto de normas que regulan el proceso. Como conjunto de reglas el Derecho Procesal se vincula con las acciones legislativa, jurisdiccional, doctrinal y práctica.

De las ideas anteriores podemos concluir con José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina que opinan que "el Derecho Procesal es la disciplina jurídica que estudia el sistema de normas que tiene por objeto y fin la realización del derecho objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo". (4)

4. José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Vigésimo Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1997.

1.1.3 Naturaleza jurídica

El Derecho Procesal, como hemos visto, supone la función jurisdiccional como potestad del Estado, entendida como la potestad de decir el derecho.

Los maestros José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina la definen como "la actividad del Estado encaminada a la actuación del derecho objetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto".(5)

De esta manera, el órgano jurisdiccional construye un silogismo jurídico en donde la premisa mayor es norma, la premisa menor es la conducta y la conclusión es la sentencia.

Si tratamos de su ubicación dentro del contexto de las ramas jurídicas, tendremos que concluir que forma parte de las disciplinas pertenecientes al derecho público, porque regula una de las actividades públicas del Estado, como es la ya mencionada función jurisdiccional.

5. José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Vigésimo Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1997.

1.2 EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.2.1 Concepto

El Derecho Procesal del Trabajo surge con verdadera autonomía científica, en la necesidad de establecer un derecho adjetivo acorde a la naturaleza del derecho sustantivo que tutela. Ante la impotencia del derecho civil que en ocasiones resultaba insuficiente y en otras contradictorio para poder solucionar y hacer efectivas las necesidades del Derecho Laboral, cuya esencia y naturaleza es profundamente humana y fundamentalmente dinámica, se tuvo que estructurar un derecho que llevara a cabo la realización de los principios tutelados por la materia sustantiva, imprimiendo características distintivas propias, a fin de que la actividad jurisdiccional del Estado estuviese encaminada a una impartición real y efectiva de una justicia obrero patronal.

El Derecho Procesal del Trabajo es una rama relativamente nueva de la ciencia jurídica. Su fin es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales.

Algunas de sus definiciones, las cuales se consideran importantes para el presente trabajo, son las siguientes:

El maestro Trueba Urbina define al Derecho Procesal del Trabajo como "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, inter-obreras o inter-patronales." (6)

6 TRUEBA, Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1982.

El profesor Francisco Ross Gámez lo define como "la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales". (7)

El maestro Néstor de Buen nos dice que "el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo". (8)

1.2.2 Estructura del proceso laboral

De las definiciones anteriores se desprende la existencia de tres principios fundamentales en que debe basarse la estructura del proceso laboral: 1. tecnicismo; 2. rapidez; 3. economía. El tecnicismo a que hacemos referencia, debe ser en un principio rector impregnado de ciencia jurídica que, por medio de un proceso sencillo desprovisto de rebuscamiento y siendo notoriamente flexible, contenga a la vez algo que parecería su contrario; nos referimos a que dentro de esta sencillez y flexibilidad, deben ubicarse también reglas precisas a las cuales están obligadas a sujetarse las dos partes en conflicto, pues en este caso la firmeza de las normas procesales garantiza el principio de seguridad jurídica.

La rapidez a la que nos referimos como otro de los principios fundamentales del Derecho Procesal, salta a la vista cuando en todas las disposiciones procesales contenidas en la Ley Federal del Trabajo, el legislador busca la prontitud en sus resoluciones. En términos generales puede afirmarse que la justicia suministrada a través de principios lentos o tardíos, aun siendo justicia, resulta ineficaz. Por lo tanto, mediante esta celeridad, se busca una justicia que, contrariamente a la tradicional, sea pronta y expedita.

7 ROSS, Gamez, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Cárdenas Editores, México, 1991.

8. DE BUEN, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1998

Por último, la economía como factor característico del proceso laboral, debe guardar también consideración especial hacia los que concurren en la demanda de justicia, que son trabajadores y muchas veces lo que pelean es su propio salario.

De lo anterior puede desprenderse que el Derecho Procesal común ha dejado huellas en el campo del Derecho Procesal social; esto es innegable, pero en este último, se han superado instituciones o etapas procesales que le imprimían aquella característica de lentitud procesal que lo hacía, como el caso del Derecho Procesal Civil, demasiado ensalzado, formalista y que en nuestro caso, en vez de ayudar, dificultaba grandemente la aplicación del derecho del trabajo.

Por este motivo, tuvieron que idearse nuevos sistemas procesales, que dotaron de rapidez y sencillez al procedimiento, teniendo en cuenta que los caracteres del Derecho Procesal del Trabajo deben estar determinados por la necesidad de adaptarlo a la naturaleza propia del derecho sustantivo del trabajo.

1.2.3 La paridad procesal

Una cuestión importante en el estudio del Derecho Procesal del Trabajo, lo constituye la vigencia o no-vigencia de la llamada paridad procesal, porque en la doctrina se había considerado como fundamental en todo Derecho Procesal el hecho de que la ley garantizara una igualdad entre las partes que se sometían a la jurisdicción estatal, mientras que otros afirmaban la necesaria protección de la ley, aún dentro de la fase procesal, hacia los trabajadores, como parte más débil de los conflictos laborales. Este principio lógicamente choca con las corrientes más tradicionalistas del Derecho Procesal, que consideran imposible el establecimiento de una situación ventajosa propiciada por la misma ley, para una de las partes.

Para tratar de fijar la posición adoptada al respecto por nuestro proceso laboral, debemos considerar que en el Derecho Laboral es obvio que las partes se hallan colocadas en una posición distinta en cuanto a sus posibilidades materiales, y permitir que ambas actúen en el mismo plano sin compensar esa desventaja, traería como resultado un sistema de justicia social ineficaz.

He aquí la razón por la cual haya resultado evidente que en la estructuración de un reciente Derecho Procesal, como es el presentado en la redacción de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se restablezcan algunas disposiciones con ventajas procesales a los trabajadores, a fin de crear esta paridad procesal que en otras materias resulta natural, no así en el campo del derecho del trabajo.

1.2.4 Efectos de la ley procesal en cuanto al espacio y al tiempo

Por último observaremos los efectos de la ley procesal, es decir, la Ley Federal del Trabajo en su parte adjetiva, por lo que hace al espacio y al tiempo de su aplicación. Señalaremos que para el caso, su aplicación en el espacio corresponde al principio que limita ésta al territorio de la república, de la forma establecida en el artículo 1º de la Ley Federal del Trabajo; que dice "es de observancia general en toda la república", por lo cual todas las actividades laborales desarrolladas dentro del territorio nacional serán normadas por las disposiciones de esta ley, y por lo tanto, sus conflictos se dirimirán bajo el tenor de las disposiciones procesales contenidas en la misma, inclusive tratándose de extranjeros, si la actividad laboral se desarrolla en territorio nacional.

En cuanto a los efectos de la ley procesal en el tiempo, resulta interesante señalar que las normas procesales serán aplicables a los conflictos laborales durante todo el tiempo de su vigencia, y en el caso de que hubiere modificaciones a las normas procesales, éstas se aplicarán únicamente a los juicios que se inicien a partir de la fecha de dichas modificaciones procesales.

Cabe señalar que la actual ley laboral entró en vigor a partir del 1º de mayo de 1980, de acuerdo con el artículo 1º transitorio correspondiente a las reformas de 1980.

1.2.5 Naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo

Sabemos que la clasificación más reconocida, por más discutible que sea, separa al derecho en dos grandes ramas que son el derecho público y el derecho privado, por lo que intentaremos alojar al Derecho Procesal del Trabajo en una de estas dos ramas.

Refiriéndose al Derecho Procesal Civil, citado por el jurista Francisco Ramírez Fonseca, De Buen escribe: "cierto es que el procedimiento civil es un modo de hacer valer los derechos privados, y, en este sentido, se relaciona con el Derecho Privado; cierto también que el Derecho Procesal está movido por el impulso privado al que en nuestra ordenación positiva se reserva la iniciativa, pero ello no impide el hecho fundamental de que en el procedimiento entre en relación el titular de un derecho privado con el Estado, poniendo los medios necesarios para obtener de éste la declaración de un derecho y la ejecución consiguiente, y, por esta razón el Derecho Procesal es un derecho público". (9)

Entonces, si el Derecho Procesal Civil es público no obstante que su aplicación tiene como objetivo la tutela de un Derecho Privado como lo es el Derecho Civil, con mayoría de razón el Derecho Procesal del Trabajo es un Derecho Público, cuya finalidad es dar protección al Derecho Sustantivo del Trabajo, que siendo discutible que forme parte del Público, o que sea un Derecho Social, ciertamente no es Privado.

Así, debemos terminar diciendo que el Derecho Procesal del Trabajo forma parte del Derecho Público.

9. RAMÍREZ, Fonseca, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Séptima Edición, Editorial Pac, México, 1988.

1.3 FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Se conoce como fuente del derecho el lugar de donde emana la norma jurídica que anteriormente no existía en la sociedad.

Aunque se sabe que el estudio de las fuentes del derecho no corresponde directamente al Derecho Procesal, lo tratamos con la finalidad de señalar el origen de la normatividad del proceso en el Derecho Laboral.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo señala tanto las fuentes del derecho sustantivo como adjetivo del trabajo, ya que ambos se encuentran contenidas en un solo ordenamiento legal, es decir, la ley laboral en cuestión.

Las fuentes que se establecen en el artículo de referencia son: la Constitución, la ley y sus reglamentos, los tratados internacionales debidamente aprobados; los principios generales que deriven de dichos ordenamientos; los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución; la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

1.3.1 La Constitución

La Constitución mexicana actual fue promulgada el 5 de febrero de 1917 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

La Constitución es la ley fundamental de un Estado; está compuesta por un conjunto de normas supremas que dirigen la estructura y las relaciones entre los poderes públicos y la situación de los individuos frente al Estado.

Esta integrada por dos partes: Dogmática: trata de los derechos fundamentales del hombre y contiene las limitaciones del Estado frente a los particulares. Orgánica: organiza al poder público, estableciendo las facultades de sus órganos.

Tiende a establecer dentro de un sano y conveniente equilibrio, el papel rector del Estado para impulsar el desarrollo con justicia social y respeto a la iniciativa privada en aras de la prosperidad, el progreso y el afianzamiento de las instituciones nacionales y principios democráticos y soberanos.

La Constitución es, por tratarse de la norma jurídica suprema de un país, una fuente fundamental, no solo de las instituciones de la nación, sino de las normas jurídicas que la rigen. Es por ello que guarda primacía jerárquica dentro del derecho positivo.

Como es sabido, la Constitución Mexicana de 1917 reúne por vez primera en el mundo los principios del liberalismo clásico relativos a las garantías individuales inherentes a los derechos naturales del hombre con los derechos sociales de las clases históricamente más desprotegidas como son la obrera y la campesina.

Esos derechos sociales de la clase trabajadora, son garantizados en el artículo 123 de nuestra Constitución. Las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo no son más que un reflejo de lo pactado en la carta magna.

1.3.2 La Ley

Iniciaremos el análisis de esta fuente, entendiendo por definición de la ley como "regla de derecho dictada, promulgada y sancionada por la autoridad legítima del Estado; tiene como finalidad el encausamiento de la actividad social hacia el bien común".

La ley laboral es reglamentaria de principios constitucionales, por lo mismo, es la encargada de hacer factible su aplicación. La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 constitucional, fue expedida el 18 de agosto de 1931 y abrogada por la nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1º de mayo de 1970. Se trata de un cuerpo jurídico que contiene tanto disposiciones de orden sustantivo como de orden adjetivo. En el transcurso de sus años de vigencia, su articulado ha sufrido reformas, siendo las de mayor trascendencia, las aprobadas en mayo de 1980. Señalaremos que el proceso legislativo trata de adaptar la norma jurídica a un contexto de realidad social el cual es el que se pretende regular.

Con amplitud de contenido, dado su carácter reglamentario, surte con solvencia la cobertura de las relaciones obrero-patronales en toda la capacidad permitida por el medio social actual.

La ley laboral vigente consta de 1110 artículos en los que se integra, como ya hemos señalado, de manera coherente una parte destinada al derecho sustantivo y otra al derecho adjetivo, guardando un principio de unidad para regular los dos conceptos en el mismo cuerpo jurídico.

1.3.3. La costumbre

Del latín *consuetudo*, el latín vulgar produjo *consuetudine*. De ahí pasó al castellano como *costume*, y más tarde como *costumbre*.

Según algunos autores, la costumbre suele manifestarse de tres modos distintos: ajustada a la ley, contra la ley y sin ley.

El primer modo se puede descartar, pues la costumbre que se apega a la ley, es la ley misma.

Respecto del segundo modo de manifestarse, podemos afirmar simplemente que no es fuente de derecho; en efecto, en nuestra legislación positiva, y concretamente en el Código Civil, en su artículo 10, a la letra dice: "Contra la observancia de la ley, no puede alegarse desuso, costumbre o práctica en contrario".

Así, la costumbre es uno de los métodos de integración que se utiliza para llenar las lagunas de la ley, debiendo estar fuera de la ley y no contraria a ésta.

Ahora bien, antes de abordar el estudio de la costumbre como fuente del Derecho Procesal del Trabajo, queremos referirnos rápidamente, por su importancia, a la costumbre como fuente de derecho sustantivo del trabajo.

Para que un hecho constituya una costumbre con fuerza de obligación, se necesita que sea plenamente conocido y consentido, es decir, que haya conciencia del hecho, acompañada de la voluntad de que se realice.

Además, debe existir la repetición del hecho para que se produzca una costumbre.

Viniendo ahora al Derecho Procesal del Trabajo, podemos afirmar que las costumbres no pueden ser, lógicamente, los precedentes establecidos por los tribunales del trabajo en sus laudos, porque entonces se confundiría la costumbre con la jurisprudencia, no siendo obstáculo para tal conclusión que en el derecho mexicano sea únicamente obligatoria la jurisprudencia de la Corte y la de los Tribunales Colegiados.

No pudiendo la costumbre derogar el derecho, según dejamos establecido, la costumbre carece de eficacia jurídica cuando en contrario existe disposición expresa ante la ley. Por lo tanto, en este caso tampoco puede tomarse como fuente de Derecho Procesal del Trabajo; ahora bien, la exteriorización de tal costumbre en un caso concreto daría cabida a la acción de amparo por violaciones a las leyes del procedimiento.

Podemos concluir diciendo que la costumbre, como fuente del Derecho Procesal del Trabajo, se forma con la práctica reiterada y consciente de un acto dentro del procedimiento (excluyendo a los laudos), el cual no está previsto en la legislación positiva laboral.

1.3.4 Los principios generales

El artículo 17 hace mención a tres clases de principios generales: los que deriven de la Constitución, de la Ley Federal del Trabajo, de sus reglamentos o de los tratados internacionales; los principios generales de derecho, y los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución.

Tratándose de las dos primeras categorías, entendemos que ambas se refieren a los principios generales de derecho; la distinción radica en que la primera únicamente se relaciona con el Derecho de Trabajo, en tanto que la segunda se basa en los principios de derecho en general, dentro de los cuales se encuentra comprendido el derecho común.

Finalmente, al hablar de los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 constitucional, no cabe duda de que el legisla-

dor se refiere a los que ya se encuentran contenidos en el cuerpo de la ley laboral.

Ahora bien, con las debidas reservas del tema por su complejidad, diremos que los principios generales de derecho son aquellos que surgen de la conciencia jurídica de un pueblo, en un momento histórico determinado.

1.3.5 La Jurisprudencia

Se entiende por jurisprudencia a las resoluciones reiteradas que un alto tribunal establece en asuntos sometidos a su conocimiento.

En el derecho mexicano, los únicos tribunales que pueden sentar jurisprudencia son los expresamente autorizados en la ley, que, en nuestro caso, es la reglamentaria de los artículos 103 y 107 constitucionales, o sea, la Ley de Amparo.

Así pues, únicamente la Corte funcionando en pleno, las salas de la misma Corte y los Tribunales Colegiados de Circuito pueden formar jurisprudencia obligatoria.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido siguiente respecto a la jurisprudencia:

Interpretación y jurisprudencia. Interpretar la Ley es desentrañar su sentido y, por ello, la jurisprudencia es una forma de interpretación judicial la de mayor importancia, que tienen fuerza obligatoria según lo determinan los arts. 193 y 193 bis de la Ley de Amparo reformada, según se trate de jurisprudencia establecida por la Suprema Corte de la Nación funcionando en Pleno o a través de sus salas.

En síntesis: la jurisprudencia es la obligatoria interpretación y determinación del sentido de la Ley debiendo acatarse, la que se encuentre vigente en el momento de aplicar aquélla en los casos concretos, resulta absurdo pretender que en el periodo de validez de una cierta jurisprudencia que juzguen algunos casos con interpretación ya superados y modificados por ella que es la única aplicable.

Al respecto, cabe señalar que esta definición alude a los artículos 193 y 193 bis de la Ley de Amparo, pero actualmente corresponde a los artículos 192 y 193 de la ley en comento; ya que en esta época los tribunales colegiados de circuito pueden crear jurisprudencia respecto de asuntos de su competencia.

A fin de gozar prestigio jurídico, es necesario que la jurisprudencia posea claridad y uniformidad. En lo concerniente a la claridad mencionaremos que para que una norma alcance efectividad en su aplicación, requiere nitidez, claridad en su redacción, en la expresión de lo que el legislador desea instituir. Con mayor razón, la jurisprudencia requiere de estos elementos, ya que en esencia, proviene de homologar cinco resoluciones, pero en todo caso aplicadas a cinco asuntos concretos; por ello consideramos que la redacción debe estar a salvo de cualquier duda interpretativa.

En lo tocante a la uniformidad, diremos que el artículo 192 de la ley de amparo en su segundo párrafo establece que las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho ministros, si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de las salas.

El artículo 193, párrafo segundo, de la ley de amparo, fija que las resoluciones de tribunales colegiados de circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada tribunal colegiado.

La exigencia de reiteración, no es otra que la ratificación del criterio de interpretación que debe ser sustentado en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario, según corresponda al Pleno, salas o Tribunales Colegiados de Circuito, de forma que al producirse esa reiteración se crea una presunción de mayor acierto, y surge en consecuencia, la imperatividad de la jurisprudencia.

De aquí se desprende que se hace necesaria la uniformidad en la jurisprudencia, porque sería muy peligroso para un sistema jurídico que la jurisprudencia careciera de uniformidad, es decir, que fuera cambiante sin motivo alguno.

En otro orden de ideas, en nuestro país, la jurisprudencia es una fuente de derecho, en virtud de que crea normas, es decir, que al agotar las etapas de la formación de la jurisprudencia da como resultado una sucesión de interpretaciones del contenido de las leyes en sus diversos órdenes jerárquicos, o sea, de normas que precisan el sentido y alcance de ellas, que tienen el carácter de obligatorias.

Para concluir el comentario de esta fuente integradora de derecho, de acuerdo con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, mencionaremos una definición muy relacionada al estudio del presente trabajo de investigación, producto intelectual del maestro Baltazar Cavazos, que nos dice: "por jurisprudencia debemos entender el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales, representando en esta forma un medio técnico de interpretación y elaboración del derecho". (10)

1.3.6 La equidad

En lo concerniente a la equidad como fuente del derecho, podríamos recordar que Aristóteles establecía que la mejor parte de la justicia es la equidad, cuyo fin es la corrección de la ley en el supuesto de que no puede ser aplicada por causa de su universalidad, es decir, la equidad corrige a la ley, no porque esta sea injusta, sino porque en la relación que en la práctica pueda ocurrir resulta distinta de la que se había previsto en la ley con carácter general.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 17 le reconoce a la equidad el carácter de fuente de derecho, en razón de que la aplicación de la equidad en los juicios laborales es una función integradora del derecho, y esta labor de complementación la realiza llevando un criterio sano al punto concreto y fino de la idea contenida en la norma, hasta hacerse realidad en el caso concreto.

Por ello, aunque este principio pueda parecernos antiquísimo, es lo que menos vigencia ha perdido a lo largo del tiempo de creación y

10. CAVAZOS, Flores, Baltazar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1998.

aplicación de las normas jurídicas; por el contrario, la equidad sigue siendo actual al aplicar el derecho.

En su definición de equidad el maestro Baltazar Cavazos nos dice que se trata del "criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto, consistente en la aplicación de la justicia a los casos individuales o individualistas, en vista de que se podría considerar validamente que la justicia es el género y la equidad la especie". (11)

El maestro Mario de la Cueva expone que "la equidad es una fuente formal supletoria, cuya esencia consiste en el mandamiento al juez para ser indulgente con las cosas humanas y mira la intención de las normas laborales que es la justicia social, colocándola siempre por encima de los bienes materiales". (12)

Como parte final al comentario de esta fuente de derecho diremos que la equidad es un elemento de integración (y no de interpretación) del derecho del trabajo, es decir, la equidad trata de establecer, ante una laguna de la ley, la solución que deba establecerse al caso concreto. Será al realizarse este trabajo cuando tratemos de la equidad dentro del procedimiento. Siendo operante lo mismo a favor de los trabajadores que de los patrones.

11. CAVAZOS, Flores, Baltazar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1998.

12. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Octava Edición, Editorial Porrúa, México, 1996.

1.4 INTERPRETACION DEL DERECHO PROCESAL

En la creación de toda norma jurídica, generalmente encontraremos una realidad social producto de necesidades insatisfechas, cuya solución y encausamiento se busca a través de la institución jurídica que se establece en un régimen de derecho, es decir, el legislador antes de crear la norma, primero tiene que estudiar, observar, analizar, la realidad social y después la reglamenta.

Es importante que el juzgador, tanto al aplicarla como al interpretarla, conozca los motivos que inspiraron al legislador en su configuración, a fin de que la impartición de justicia sea más congruente con la realidad social reglamentada.

La tarea de aplicar la norma jurídica, y por consiguiente su interpretación, no es sencilla debido a que muchas veces el contenido de una misma palabra puede tener diversos significados, peor aun cuando las instituciones sociales cambian con el transcurso del tiempo, evolucionando por lo tanto las necesidades de los gobernados de acuerdo con las nuevas estructuras. Esto trae consigo que el intérprete de la ley en un momento dado, tenga que recurrir a métodos interpretativos que se aparten de la connotación literal e inclusive de la concepción original del legislador, para aplicar la norma de acuerdo a la realidad del momento en que se vive haciéndola funcional, sin perder el ideal de justicia.

No obstante, es importante señalar, que cuando la idea que animó a una ley ya no existe porque desaparezcan las circunstancias del hecho de las que nació, la ley es una institución jurídica muerta, y por consiguiente, debe reformarse.

La interpretación es una institución integradora del derecho que debe ser conocida no solo por el juzgador, aún cuando éste es el que crea una mayor repercusión en la práctica, sino también por los gobernados, por que con ello se hacen sabedores de sus derechos y obligaciones. Por lo que hace al litigante, resulta vital para el consejo con su cliente, así como para el éxito en un conflicto determinado.

Conforme a los diccionarios, la palabra interpretar significa explicar el sentido de una cosa, es por eso que la interpretación es precisamente la acción de explicar el sentido de las cosas.

De ahí que, interpretar el derecho implique el sentido del mismo, es decir, saber con exactitud cual es el verdadero sentido del derecho en un momento dado.

El juzgador o el particular pueden recurrir, entre otros a los siguientes métodos de interpretación del derecho: gramatical, lógico, histórico, sistemático, doctrinal, etc.

El método de interpretación gramatical es aquel que señala el contenido de la norma de acuerdo con el significado de las palabras: No obstante su gran aceptación, lleva en ocasiones a situaciones negativas o de contradicción, porque el reducir el significado del texto de la ley al significado gramatical de las palabras en el diccionario, puede llevar al error de no considerar que los vocablos cambian su significado según las épocas o de acuerdo a los lugares. Y esto no es todo, ya que en ocasiones las palabras no poseen el mismo significado en el uso social que en el campo jurídico, de ahí su posible inconveniente.

El método lógico es aquel que afirma que la interpretación debe ser el resultado de operaciones mentales, recurriendo a la lógica, tanto para buscar y encontrar la verdad como para evitar el error, tomando en cuenta que la actividad principal del intérprete es el raciocinio para poder conseguir el alcance y el sentido de la norma.

En cuanto al método histórico de interpretación jurídica, diremos que se sustenta en el principio de que generalmente las normas provienen de un derecho anterior, de donde se puede rescatar el sentido que guardan las normas jurídicas sujetas a interpretación. Se trata del estudio de toda la evolución jurídica que precedió a la formación de la ley.

El método sistemático es aquel que consiste en el conocimiento de las relaciones lógicas que existen entre diversas disposiciones de la ley para determinar su sentido, esto es, que deben tomarse en cuenta todas las demás disposiciones que tengan relación con la norma jurídica que se interpreta, formando una unidad que hace entendible la interpretación del derecho.

El método doctrinal es aquel por medio del cual se recurre a las doctrinas de los juriconsultos para lograr desentrañar el correcto sentido de la ley.

De ahí que, interpretar el derecho implique el sentido del mismo, es decir, saber con exactitud cual es el verdadero sentido del derecho en un momento dado.

El juzgador o el particular pueden recurrir, entre otros a los siguientes métodos de interpretación del derecho: gramatical, lógico, histórico, sistemático, doctrinal, etc.

El método de interpretación gramatical es aquel que señala el contenido de la norma de acuerdo con el significado de las palabras: No obstante su gran aceptación, lleva en ocasiones a situaciones negativas o de contradicción, porque el reducir el significado del texto de la ley al significado gramatical de las palabras en el diccionario, puede llevar al error de no considerar que los vocablos cambian su significado según las épocas o de acuerdo a los lugares. Y esto no es todo, ya que en ocasiones las palabras no poseen el mismo significado en el uso social que en el campo jurídico, de ahí su posible inconveniente.

El método lógico es aquel que afirma que la interpretación debe ser el resultado de operaciones mentales, recurriendo a la lógica, tanto para buscar y encontrar la verdad como para evitar el error, tomando en cuenta que la actividad principal del intérprete es el raciocinio para poder conseguir el alcance y el sentido de la norma.

En cuanto al método histórico de interpretación jurídica, diremos que se sustenta en el principio de que generalmente las normas provienen de un derecho anterior, de donde se puede rescatar el sentido que guardan las normas jurídicas sujetas a interpretación. Se trata del estudio de toda la evolución jurídica que precedió a la formación de la ley.

El método sistemático es aquel que consiste en el conocimiento de las relaciones lógicas que existen entre diversas disposiciones de la ley para determinar su sentido, esto es, que deben tomarse en cuenta todas las demás disposiciones que tengan relación con la norma jurídica que se interpreta, formando una unidad que hace entendible la interpretación del derecho.

El método doctrinal es aquel por medio del cual se recurre a las doctrinas de los jurisconsultos para lograr desentrañar el correcto sentido de la ley.

Una vez señaladas las características fundamentales de los más usuales métodos de interpretación del derecho, diremos que ante la disyuntiva de sí para interpretar el Derecho Procesal se requieren o no reglas especiales, resulta más importante que el intérprete esté siempre consciente los principios básicos del derecho a interpretar, porque de otra forma su interpretación sería errónea, dado que algunas ramas jurídicas se sustentan sobre principios diferentes, ya que el conocimiento de los principios fundamentales de ese Derecho Procesal fijará la pauta para la aplicación del método de interpretación apropiado.

1.5 INTERPRETACIÓN DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

En el apartado anterior señalamos cual es nuestra posición respecto de la hermenéutica que debe seguirse en la interpretación de las normas procesales, a la vez, debemos considerar que el sistema mexicano de legislación laboral reúne en un solo cuerpo jurídico al derecho sustantivo y al Derecho Procesal del Trabajo.

Podemos inferir que si en la parte primera de la ley (parte sustantiva), se fijan normas especiales de interpretación, diferentes a las empleadas tradicionalmente, a fin de que sean aplicables no solo a la parte sustantiva de la ley sino también a la parte procesal. Esto se justifica si consideramos que, a diferencia del derecho civil, en el derecho del trabajo se busca resolver conflictos en los que están en juego las necesidades vitales de una de las partes y que, consecuentemente, guarda una patente protección por parte del legislador en la fase correspondiente al derecho sustantivo, que en algunas ocasiones se traslada incluso a la parte procesal.

Referente a lo anterior, el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades, señaladas en los artículos 2º. Y 3º. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Por esta razón, podemos establecer que la Ley Federal del Trabajo nos guía hacia el principio de que las normas laborales tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre obreros y patrones, y que como se encuentra estipulado en su articulado: "el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es un artículo de comercio; exige respeto para las libertades y la dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

"No pudiendo establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso. doctrina política o condición social".

Estos principios son los que nunca debe olvidar el intérprete del Derecho Procesal del Trabajo, que conllevan a una interpretación específica del Derecho Procesal del Trabajo. Mayormente cuando recordamos como elemento de la necesaria distinción en la interpretación del Derecho Procesal del Trabajo, al principio de que "en caso de duda prevalecerá la opinión más favorable al trabajador".

Este es un principio que se hace necesario en las legislaciones laborales como fórmula, porque la igualdad propuesta por el liberalismo económico, que fue fundamento y proyección del derecho común, se encuentra hoy controvertida en el campo del derecho del trabajo, en el que observamos encararse a un patrón con poderío económico contra un trabajador que nos convence de su debilidad económica.

Para atenuar esta desigualdad y conseguir un equilibrio, el legislador debe asegurar las garantías sociales que tutela el derecho del trabajo, en beneficio de la parte más débil, que es el trabajador.

Sin embargo, no debemos pensar que este principio justifique eternas dudas en la aplicación de las normas laborales que resultarían en interpretaciones absurdas. Por el contrario, debemos pensar en su aplicación cuando se enfrente a distintas posibilidades surgidas de la formulación normativa, para no sobrepasar la intención original del legislador.

CAPITULO SEGUNDO

DEL RECONOCIMIENTO DE LA PERSONALIDAD

2.1 LAS PARTES

Desde el punto de vista etimológico la voz, parte, proviene del latín pars, partis, que en nuestro idioma corresponde a porción o fracción.

Lógicamente, parte es porción componente de un todo con el que se guarda relación. El todo, a su vez, no puede dividirse en menos de dos partes.

Los estudiosos del derecho han precisado la distinción entre los conceptos de parte en los actos o negocios que tienen lugar fuera de los tribunales y sujetos procesales y partes en el proceso jurisdiccional. Se evidencia el carácter distinto de los primeros frente a estos, con solo advertir que los sujetos procesales son el juzgador y los litigantes y que únicamente estos últimos pueden ser partes, o sea que la idea de partes es esencial y exclusivamente procesal, por lo tanto, pueden imaginarse situaciones de actor y demandado sin que necesariamente preexista entre ellos negocio o vínculo material de ninguna especie y al de litigio en que la materia de la controversia gire en torno a la existencia o a la validez legal de un acto o negocio jurídico, lo que no impide que la relación procesal se desarrolle normalmente entre actor o demandado.

Para ser parte en un proceso basta la simple afirmación de ser titular de un derecho y la situación de ser atraído al mismo con base en aquella afirmación del demandante, con independencia de cualquier previsión sobre el posible contenido del fallo que se espera.

La condición esencial, en rigor, para que pueda llamarse actor a quien a nombre propio plantea una demanda, consiste en que ésta haya sido admitida por el tribunal a quien se dirige y que el juez haya ordenado la notificación y emplazamiento al demandado, el cual, solo hasta ese momento adquirirá tal calidad.

En este orden, estamos de acuerdo con lo que advierte el tratadista mexicano Eduardo Pallares, quien dice: "son partes en juicio los que figuran en relación procesal activa o pasivamente. El actor es parte desde el momento en que es admitida su demanda por el juez y el demandado lo es desde que se le emplaza de formá legal". (13)

2.1.1 Concepto de parte

Una vez establecidas las características generales de las partes dentro del proceso, entenderemos por parte, a las personas entre las cuales versa el litigio ante el tribunal; previa presentación de la demanda, así como el debido emplazamiento de la misma. Sin embargo, consideramos importante tratar de definir este concepto desde el punto de vista de diversos juriconsultos, para entender las disposiciones legales respectivas, es decir, la definición que hace la ley referente a las partes; ya que es un problema cotidiano de los tribunales el establecer, en determinado proceso quienes son partes y quienes no lo son.

Entre estos dos extremos de acción judicial se debe mover toda la técnica procesal, que permite que el ejercicio de la acción se cumplimente con la comunicación al demandado y la oportunidad de defensa y contradicción, entendida esta como la imposibilidad de decidir sobre el contenido de una demanda, si no se menciona o se cita debidamente a la parte contra la cual se interpone. De esa forma observamos el elemental principio del establecimiento de la controversia.

Numerosas son las páginas que los tratadistas han destinado a la definición de lo que debemos entender como parte, algunas bastante excelsas y profundas. A continuación transcribiremos algunas definiciones que consideramos bastante sencillas en su articulación, considerando este factor como el más útil para la integración del proceso.

13. PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Decimonovena Edición, Editorial Porrúa, México, 1990.

Para el Diccionario de la Real Academia Española "parte es el que litiga, se muestra parte o se persona en un pleito". (14)

En palabras de Jaime Guasp "parte es quien pretende y frente a quien se pretende, o más ampliamente, quien reclama y frente a quien se reclama al satisfacción de una pretensión". (15)

El maestro Pórras López nos da una definición que sirve bastante bien a los propósitos de este estudio, al afirmar que "parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone la excepción principal, conexas o accesorias para la actuación de la ley". (16)

Este último concepto comprende a los terceristas que deben considerarse como verdaderas partes en la relación procesal.

Partiendo de estas concepciones tendremos que aceptar que la capacidad de ser sujeto del proceso lleva implícita la de ser parte del mismo, y que ser parte del mismo conlleva a promover. Si nos atenemos al texto de la ley laboral, veremos que esta facultad de promover se otorga tanto a personas físicas como morales, y que en diversos artículos de la misma se establece a que personas físicas se les reconoce capacidad jurídica, así como a que personas morales se les otorga legalmente este reconocimiento.

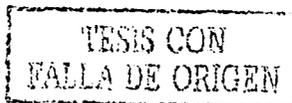
También observamos en las definiciones que al sujeto que hace suya la iniciativa se le denomina actor, mientras que el que se ve constreñido a soportar las consecuencias del juicio se le denomina demandado.

Por otro lado, como terceristas se considera a las personas que, al estimar violados sus intereses jurídicos en un juicio entablado entre otros, comparecen ante éste para defenderlos.

14. Real Academia Española. Diccionario de la Real Academia Española, Decimosexta Edición, Madrid, 1941.

15. DE BUEN, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1998.

16. PORRAS, López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo de acuerdo con la nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1971.



Generalmente se trata el concepto de parte como una persona física; pero en la práctica de los tribunales laborales, resulta común que el concepto de parte actora tome el carácter grupal, cuando son varias las personas que ejercitan la acción contra la misma parte demandada, lo que doctrinalmente se conoce como litisconsorcio.

Con respecto a las partes; la Ley federal del Trabajo ha establecido en su artículo 689, el siguiente criterio: 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.

En lo tocante a los terceros, el artículo 690 de la ley laboral dispone que: las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.

2.1.2 Capacidad para ser parte

Correspondiente al tópico de las partes en juicio, surge de manera obligada el tema de la capacidad, porque al tratar lo referente a las personas que comparecen en juicio, se debe distinguir que guarden calidad suficiente, así como los atributos requeridos para comparecer y defenderse sin desventaja en juicio, y si se carece de tales atributos, indudablemente no podrá acreditarse la capacidad alguna para comparecer en juicio.

Para referirnos al tema de la capacidad hay que distinguir que ésta puede desglosarse en dos conceptos diversos. Uno de ellos se refiere a lo que podemos considerar como concepto genérico de capacidad; es decir, que la persona se encuentre en físicamente de acuerdo con la ley para poder llevar a los tribunales sus reclamos, o bien comparecer en defensa. En caso contrario la persona se encontrará limitada o imposibilitada para hacerlo, como en los casos de los menores de edad, por ejemplo. El otro concepto de capacidad procesal, que es la que nos atañe en el presente trabajo, es el concerniente a reunir, en la persona que comparece a juicio, los requisitos legales que se imponen como necesarios para que una de las partes accione y la otra comparezca a excepcionarse o defenderse en el juicio.

Acreditar el interés jurídico al que se refiere el antes citado artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo es un requisito indispensable para comparecer en juicio. Podemos poner como ejemplo el caso de los mayores de edad, éstos se encuentra en pleno ejercicio de sus derechos civiles; por lo tanto, gozarán también de capacidad ante el proceso laboral, simple y llanamente porque gozan de la mayoría de edad. Este derecho se encuentra únicamente condicionado a la plenitud de los derechos civiles.

Aún así, consideramos que en materia laboral se establecen excepciones no previstas en el derecho común como es el caso de los menores de edad que cuentan con más de catorce años y menos de dieciséis, pueden accionar en materia laboral, pero con todos los requisitos y limitaciones previstos por la ley, como es el que cuenten con un certificado médico y tengan la autorización que la ley prevé.

En otro caso, si se trata de menores que ya cuentan con dieciséis años, a los cuales por una concesión especial del derecho del trabajo, se les otorga capacidad, sin ninguna otra condición que la de ser trabajadores. En los supuestos anteriores, tratándose, desde luego, de personas físicas.

En cuanto a las personas morales, se requerirá comprobar que son personas jurídicas al estar constituidas conforme a la ley que las rige.

Para concluir el presente comentario, queremos dejar anotado que la capacidad procesal o la capacidad para comparecer en juicio, es uno de los presupuestos procesales que debe estudiar todo juzgador antes de analizar el problema de fondo; se trata de un requisito fundamental de la acción que está íntimamente ligado a la identidad de las partes.

2.2 CONCEPTO DE PERSONALIDAD

Para estar en condiciones de analizar el concepto de personalidad es necesario establecer de manera previa algunas de sus definiciones, entre las cuales destacan las siguientes:

La Enciclopedia Salvat señala respecto de la personalidad lo siguiente: "diferencia individual que constituye a cada persona y la distingue de otra. Aptitud legal para intervenir en un negocio o para comparecer en juicio. Representación legal y bastante para que uno intervenga en él". (17)

El diccionario de la Real Academia Española define el término de personalidad como: "de persona. Diferencia individual que constituye a cada persona y la distingue de otra. Inclinação o aversión que se tiene a una persona, con preferencia o exclusión de las demás. Dicho o escrito que se contrae a determinadas personas, en defensa o perjuicio de las mismas. Conjunto de cualidades que constituyen a la persona o supuesto inteligente. Aptitud legal para intervenir en un negocio o para comparecer en juicio. Representación legal y bastante con que uno interviene en él." (18)

El Diccionario Jurídico Mexicano, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, establece: "el concepto de personalidad proviene del latín personalitas-atis, conjunto de cualidades que constituyen a una persona". (19)

17. ENCICLOPEDIA SALVAT, DICCIONARIO Tomo 10, Salvat Editores S.A., Barcelona, España, 1976.

18. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Real Academia Española, Decimosexta Edición. Madrid, 1941.

19. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, Séptima Edición, Editorial Porrúa. México 1994.

Los conceptos anteriores, dan variados significados al término, entre los cuales destacan algunos que guardan relación con el presente trabajo, como el que dice: es la aptitud legal para intervenir en un negocio o para comparecer en juicio; y el que señala: representación legal y bastante para comparecer en juicio.

En materia de derecho, la palabra personalidad tiene variadas acepciones entre las cuales podemos destacar las siguientes:

- Se utiliza para destacar la cualidad de la persona en virtud de la cual se le considera como de imputación de normas jurídicas o sujeto de derechos y obligaciones.

- Por otro lado, "el vocablo de personalidad se utiliza en otro sentido, que en algunos sistemas jurídicos se denomina personería, para indicar el conjunto de elementos que permiten constatar las facultades de alguien para representar a otro; así cuando se habla de acreditar la personalidad de un representante, se hace referencia a los elementos constitutivos de esa representación." (20)

De todos los conceptos anteriores en relación con la personalidad podemos válidamente afirmar que la personalidad es la serie de características que distinguen a la persona y la hacen distinta a las demás; sin embargo a ese concepto habrá de agregarse que esas características que distinguen a la persona deben darse a conocer ante la autoridad ante la cual se pretende comparecer, reuniendo previamente los requisitos que para ese fin determina el ordenamiento legal correspondiente.

Esta no es la facultad o aptitud de comparecer a juicio por sí mismo (en ese supuesto estaríamos hablando de capacidad), sino que entraña la cualidad reconocida por el juzgador a un sujeto para que actúe en un procedimiento eficazmente, pero con independencia del resultado de su actuación. Tener personalidad en un negocio conlleva a estar en condiciones de desplegar una conducta procesal dentro de él.

20. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, Séptima Edición, Editorial Porrúa. México 1994.

Para el maestro mexicano Iganacio Burgoa, "la personalidad puede existir de en dos casos, originariamente o por modo derivado. El primero concierne al sujeto que por sí mismo desempeña su capacidad de ejercicio al comparecer en juicio esté o no legitimado activa o pasivamente; en el segundo, que es el que más nos atañe para el desarrollo de la presente exposición, es aquel en el cual, la persona que la ostenta no actúa por su propio derecho, sino como representante legal o convencional de cualquiera de las partes procesales, independientemente de la legitimación de estas". (21)

21. BURGOA, Iganacio, El juicio de amparo, Decimonovena Edición, Editorial Porrúa, México, 1983.

2.3 LA REPRESENTACION

Entramos ahora al estudio de un tema de suma importancia para el desarrollo del presente trabajo, ya que como lo mencionamos en la introducción, las partes en el proceso laboral comparecen generalmente a través de apoderados o representantes legales, hecho que implica la necesidad de comprender la figura jurídica de la representación, por lo que hace a su concepto, que clases existen, así como sus alcances.

Al existir en el mundo de los hechos, la realidad innegable de la cooperación entre las personas, surgió a la vida jurídica la figura de la representación, en virtud de la cual, una persona llamada representante, realiza actos jurídicos en nombre de otra, llamada representado, en forma tal que el acto surte efectos en forma directa en la esfera jurídica de este último, como si hubiera sido realizado por él. Así, los derechos y obligaciones emanadas del acto jurídico de que se trate, se imputan directamente al representado.

La representación supone, entonces, que una persona a quien no corresponden los intereses jurídicos en juego, ponga su propia actividad, su querer, al servicio de tales intereses ajenos, realizando un acto jurídico a nombre de la persona a quien pertenece.

Para el Diccionario Jurídico Mexicano, la representación "es el acto de representar o la situación de ser representado. Sustituir a otro o hacer sus veces". (22)

El maestro Nestor de Buen afirma que "la representación es una institución jurídica en virtud de la cual, los actos realizados por una persona surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra." (23)

22. Instituto De Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Séptima Edición, Editorial Porrúa, México, 1994.

23. DE BUEN, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1998.

Tradicionalmente la representación se divide en dos clases; la legal y la voluntaria

La representación voluntaria existe cuando mediante una declaración de voluntad se faculta a otro para actuar a nombre y cuenta propia. Esta declaración puede ser unilateral del representado mediante el otorgamiento de un poder para tal efecto.

La representación legal, como su nombre lo dice, dimana directamente de la ley. Cuando surge este tipo de representación, las facultades de que se encuentra investido el representante, provienen en forma directa de la ley.

Es posible observar una serie de consecuencias que se desprenden de la mecánica misma de la representación, es decir, aceptando que en todo fenómeno representativo existe siempre por un lado, un "representante" que actúa personalmente y, por otro lado, un "representado" en cuya esfera jurídica se producen los efectos legales del acto de que se trate, puede afirmarse lo siguiente:

- El representante, en todo caso, debe tener capacidad de ejercicio, aptitud de querer, aún cuando no tenga la capacidad de goce necesaria para adquirir los derechos de que se trate. En materia laboral, por ejemplo, el que cuenta con capacidad de goce es el trabajador que es representado en juicio, ya que el derecho del que nace su petición deriva del trabajo que ha realizado.

- Los vicios de la voluntad del representante afectan al acto jurídico, produciendo su nulidad relativa. Si la voluntad que interviene en el acto es la del representante resulta lógico lo anterior. Tal es el caso del desistimiento de la demanda laboral por conducto de apoderado, en este caso, la Junta generalmente da un término de tres días al trabajador para que ratifique dicho desistimiento.

- El representado debe tener la capacidad de goce necesaria para adquirir los derechos que dimanen del acto otorgado por su representante. Como mencionamos anteriormente, en materia laboral, el único requisito establecido por la ley para tal efecto, es que efectivamente el representado sea un trabajador.

- La representación es entonces, una de las instituciones jurídicas a través de las cuales se realizan válida y efectivamente actos jurídicos sobre un patrimonio ajeno, obrando en nombre y en el interés del representado, lo cual coloca a la institución que se comenta como uno de los principales pilares jurídicos del mundo moderno.

2.3.1 Concepto de Apoderado

En atención a la naturaleza del mandato y según la ley Federal del Trabajo existe similitud entre el representante y el apoderado, ya que una misma persona se puede ostentar con ambos caracteres; sin embargo, de la lectura de los preceptos de la ley laboral relativos a la personalidad, podemos distinguir algunas diferencias en cuanto a las clases de apoderados y el alcance de su mandato, las cuales en nuestro concepto pueden ser las siguientes:

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

Apoderado con mandato otorgado en escritura pública. Podrá ser mandatario general o especial y la escritura deberá contener las facultades de quien le otorga el mandato. Puede presumirse que no tendrá facultades de administración que le permitan conciliar y transigir, sin embargo en la práctica suele otorgarse a estos, cláusulas especiales de conformidad con el artículo 2587 del código civil en las cuales se les confiere facultades suficientes para desistirse, transigir, absolver y articular posiciones, entre otras, lo que los convierte en verdaderos representantes legales dentro del juicio laboral.

Apoderado con mandato otorgado mediante carta poder. Habitualmente este mandato se confiere mediante carta poder firmado ante dos testigos, sin que sea ratificado ante notario público, lo que viene a convertirlo en un mandato especial con facultades para transigir, pero sin que pueda dicho mandatario absolver posiciones ni comparecer en la etapa conciliatoria, ya que para ello forzosamente necesitaría tener dichas facultades otorgadas mediante escritura pública.

3.3.2 Concepto de Representante Legal

El representante legal es aquel que ejerce una representación otorgada conforme a la ley.

La representación legal se denomina así por el papel que ocupa la ley en la determinación de esa representación; dicho en otras palabras la ley es quien nombra al representante legal.

El concepto de representante legal nos remite al de "personería" y se refiere "al atributo del personero, procurador o representante de otro en juicio. Se emplea en el sentido de personalidad o capacidad para comparecer en juicio. En términos generales equivale a mandatario o apoderado". (24)

Con relación al representante legal, Messineo dice: "En un sentido no técnico se habla asimismo de representante legal, para indicar la representación legítima, o sea la conforme a la ley." (25)

El representante legal actúa por un mandato otorgado, su presencia suele exigirse en diversas etapas del procedimiento.

Para efectos del Derecho Laboral, representante legal debe ser la persona que al reunir ciertos requisitos dispuestos por la Ley Federal del Trabajo, es facultado por la autoridad laboral para comparecer a juicio representando los intereses de otra persona, física o moral con un mandato determinado, con alcances de conciliar y transigir.

24. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, séptima edición, Editorial Porrúa. México 1994.

25. SENTIS, Melendo, Santiago (trad.) Manual de Derecho Civil y Comercial, Editorial Ejea, Buenos Aires, 1954.

3.3.3 Abogados patronos y asesores conforme a la ley laboral

En el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo se hace referencia a los abogados patronos y asesores, sin embargo, en nuestro concepto únicamente para diferenciar si dichas personas son licenciados en derecho o no, ya que en materia laboral se permite conferir una representación con el carácter de apoderado, incluso como representante legal, sin que el mandatario tenga el título de licenciado en derecho. Circunstancia con la que estamos en total desacuerdo, ya que debería ser indispensable que las personas que intervengan en los juicios laborales como representantes o apoderados de las partes, ya sea de la actora o de la demandada, sean verdaderos licenciados en derecho por los conocimientos técnicos y jurídicos necesarios para llevar por buen cause el desarrollo del procedimiento.

Ahora bien, actualmente la Ley Federal del Trabajo establece en sus disposiciones relativas al acreditamiento de la personalidad, que la representación se otorga en calidad de representante o apoderado legal, estableciendo una situación especial de los juicios laborales, ya que la ley no requiere a dichos mandatarios de que ostenten el título profesional de licenciado en derecho para intervenir en el desarrollo del juicio.

2.4 CONCEPTO DE RECONOCIMIENTO

Una vez reunidos los requisitos legales para comparecer a nombre de otra persona física o moral, es decir, mediante el otorgamiento de la personalidad para determinada finalidad, deberá hacerse del conocimiento de la autoridad ante la cual se habrá de comparecer para el efecto de que ésta proceda al reconocimiento de dicha personalidad, por tanto es conveniente analizar de igual manera el concepto de reconocimiento, así que a continuación procedemos a definirlo:

La Enciclopedia Salvat, establece que reconocimiento "es la acción y efecto de reconocer y reconocerse." (26)

El diccionario de la Real Academia Española dice que reconocimiento es: "Acción y efecto de reconocer o reconocerse." (27)

De los conceptos anteriores es notorio que las dos acepciones que se manejan son exactamente iguales, acción y efecto de reconocerse.

El reconocimiento para nuestros fines, es la declaración formal que lleva a cabo la autoridad laboral mediante la cual la persona que comparece ante ella lo hace en representación de otra física o moral, después de haber acreditado ante la autoridad reunir los requisitos dispuestos por el ordenamiento legal correspondiente y el alcance del mandato que se otorga, es decir, la finalidad para la cual se concede.

26. ENCICLOPEDIA SALVAT, DICCIONARIO, TOMO 10, Salvat Editores S.A., Barcelona, España, 1976.

27. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Real Academia Española, Decimosexta Edición, Madrid 1941.

2.5 FINES DEL RECONOCIMIENTO DE LA PERSONALIDAD

Los fines del reconocimiento de la personalidad para el objeto del presente trabajo, consisten en la acreditación o el reconocimiento que ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante cualquier otra autoridad hacen quienes pretenden comparecer a juicio en nombre y representación de una persona física o moral con un mandato determinado y la aceptación para comparecer con ese carácter que realiza la autoridad correspondiente, con la finalidad de que sea precisamente el representante legal quien comparezca como si se tratara de una de las partes en el juicio, es decir, de su representado.

Por lo anterior, "tener personalidad" significa que ésta se encuentre reconocida en autos, ofreciendo con ello una connotación meramente procesal. Sin que esta cualidad resida únicamente en reunir los requisitos que la constituyen, sino que se encuentra condicionada a la decisión del juzgador, en este caso la Juntas, de tal acreditamiento para actuar en un juicio determinado.

CAPITULO TERCERO

DE LA NORMATIVIDAD RELACIONADA AL RECONOCIMIENTO DE LA PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL

3.1 LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Como lo mencionamos al estudiar las fuentes del derecho procesal del trabajo, la Constitución es la norma de primacía jerárquica de nuestra legislación, por lo tanto sus preceptos son de observancia general, tanto de las autoridades como de los gobernados.

Ahora bien, en el presente tema analizaremos los artículos constitucionales que a nuestra consideración guardan una estrecha relación con el tema planteado en el presente trabajo, es decir, los artículos constitucionales que se vinculan de manera directa con derecho procesal laboral, y por ende, con la personalidad jurídica de los representantes de las partes en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que hace a los artículos 14 y 16, en su protección de las garantías de seguridad jurídica y de legalidad.

Entendiendo la garantía de seguridad jurídica, como aquella que protege esencialmente la dignidad humana y el respeto de los derechos personales, patrimoniales, y cívicos de los particulares en sus relaciones con la autoridad, traducida como la confianza que los gobernados tienen en que sus autoridades no procederán de manera arbitraria ni caprichosamente, sino de acuerdo con las reglas establecidas en la ley como normas del ejercicio de las facultades de los propios órganos gubernativos; dichos órganos necesitan surgir de una disposición legislativa, y a su vez, sus atribuciones necesitan estar contenidas en textos legales o reglamentarios expuestos.

Referente a la garantía de legalidad, podemos decir que es aquella que consiste en la obligación que tienen todas las autoridades de ajustarse a los preceptos legales que norman sus actividades y a las

CAPITULO TERCERO

DE LA NORMATIVIDAD RELACIONADA AL RECONOCIMIENTO DE LA PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL

3.1 LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Como lo mencionamos al estudiar las fuentes del derecho procesal del trabajo, la Constitución es la norma de primacía jerárquica de nuestra legislación, por lo tanto sus preceptos son de observancia general, tanto de las autoridades como de los gobernados.

Ahora bien, en el presente tema analizaremos los artículos constitucionales que a nuestra consideración guardan una estrecha relación con el tema planteado en el presente trabajo, es decir, los artículos constitucionales que se vinculan de manera directa con derecho procesal laboral, y por ende, con la personalidad jurídica de los representantes de las partes en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que hace a los artículos 14 y 16, en su protección de las garantías de seguridad jurídica y de legalidad.

Entendiendo la garantía de seguridad jurídica, como aquella que protege esencialmente la dignidad humana y el respeto de los derechos personales, patrimoniales, y cívicos de los particulares en sus relaciones con la autoridad, traducida como la confianza que los gobernados tienen en que sus autoridades no procederán de manera arbitraria ni caprichosamente, sino de acuerdo con las reglas establecidas en la ley como normas del ejercicio de las facultades de los propios órganos gubernativos; dichos órganos necesitan surgir de una disposición legislativa, y a su vez, sus atribuciones necesitan estar contenidas en textos legales o reglamentarios expresos.

Referente a la garantía de legalidad, podemos decir que es aquella que consiste en la obligación que tienen todas las autoridades de ajustarse a los preceptos legales que norman sus actividades y a las

atribuciones que la ley les confiere, al expedir cualquier orden o mandato que afecte a una persona o a un particular en su persona o en sus derechos; es decir, que las autoridades se atengan precisamente a la ley, tanto en sus procedimientos como en sus decisiones que se refieran a las personas o a sus derechos.

Con su rango constitucional destaca el artículo 123 que plasma las bases fundamentales que deben regir las relaciones obrero-patronales en el contexto de la justicia social, otorgándole al Estado el papel de árbitro para dirimir los conflictos laborales. Estableciendo para tales fines a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de justicia obrera.

3.1.1 Artículo 14

Para el estudio del presente trabajo, particularmente nos parecen relevantes los párrafos segundo y cuarto del artículo 14 constitucional, los cuales a la letra dicen:

Párrafo segundo: "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".

Del análisis de este párrafo, podemos decir que es necesario el seguimiento de un juicio formal y ajustado a las leyes preexistentes aplicables, para privar a una persona de la vida, de la libertad, de sus propiedades, posesiones o derechos, pues solo con la satisfacción de estos requisitos será legal la actuación de la autoridad correspondiente.

El tribunal previamente establecido son las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las formalidades del procedimiento están consignadas en los capítulos de la ley que consignan las normas para la tramitación y resolución de los conflictos laborales.

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

Del análisis del párrafo transcrito anteriormente podemos señalar que la sentencia definitiva en materia civil (la cual, por analogía podemos trasladarla a los juicios laborales), debe estar sujeta a al letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta a los principios generales de derecho, lo que quiere decir que la legalidad de una sentencia requiere que esté apoyada en el tenor literal o en el sentido jurídico de una ley, y si no hubiere ninguna aplicable, entonces debe basarse en los principios generales de derecho.

3.1.2 Artículo 16

Para los propósitos del presente trabajo nos interesa analizar el párrafo primero del artículo 16 constitucional, el cual textualmente señala:

Párrafo Primero: Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones sino en virtud de mandamiento escrito por la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

Como podemos observar, en ésta parte el artículo 16 exige que las órdenes de autoridad que de cualquier manera molesten a los particulares en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, deben ser escritas, provenir de la autoridad que sea competente para expedirlas, y expresar su fundamento y su motivo, todos y cada uno de esos requisitos son indispensables para la legalidad de las órdenes de autoridad que afecten a las personas de alguna de las maneras indicadas.

Para terminar el presente comentario diremos que los artículos 14 y 16 constitucionales tratan directamente de la aplicación de la ley, y por esa circunstancia se refieren a las garantías de seguridad jurídica y de legalidad, a las que nos referimos anteriormente, aunque esto no significa que las demás garantías contenidas en la Constitución no comprendan también, en sus casos la aplicación de la ley relativa.

3.1.3 Artículo 123

El artículo 123 de la Constitución, al dejar sentadas las bases de la ciencia jurídico-laboral que rige nuestro país, como señalamos anteriormente, garantiza los denominados derechos sociales de la clase trabajadora, lo cual corrobora que los derechos contenidos en la Ley Federal del Trabajo, no son más que un reflejo de lo pactado en la Constitución.

Ahora analizaremos el artículo 123 Constitucional en su fracción XX del apartado "A", por la relación que guarda con el ámbito procesal, y consecuentemente, en relación con la personalidad de los representantes en los juicios laborales, al someter en dicha fracción a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la solución de los conflictos de trabajo:

Así, la fracción en comento textualmente dispone:

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

Tenemos entonces que las Juntas de Conciliación y Arbitraje nacen por virtud de un mandato expreso de la Constitución.

Se denominaron Juntas, porque "Junta" significa reunión (se está en presencia de un órgano colegiado), reunión de representantes de los factores en conflicto: representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno. De conciliación y arbitraje, porque el proceso laboral abarca esos dos períodos. El de conciliación, que busca avenir a las partes para que se llegue a un acuerdo respecto al conflicto planteado; y el arbitraje, que supone el juicio como la facultad de un órgano, para conocer y decidir una controversia a través del laudo, entendiéndose por tal la resolución de fondo, la decisión definitiva del tribunal

Diversas han sido las connotaciones que los estudiosos en materia laboral le han dado, incluso hoy en día, a la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, coincidimos con el maestro Nestor de Buen, quien después de realizar en estudio acusio-

so del tema, concluye que "las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos constitucionales, autónomos en el ejercicio de sus funciones, pero dependientes administrativamente de los ejecutivos federal y locales, que fungen como tribunales de derecho y están capacitados, con restricciones evidentes, a juzgar de los hechos en conciencia". (28)

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Derecho, con plena jurisdicción para conocer y resolver en toda clase de conflictos laborales individuales y colectivos.

El carácter de Tribunales Jurisdiccionales de las Juntas, se corrobora en la Ley de Amparo vigente, en su artículo 158, el cual establece en lo conducente, que el juicio de amparo directo "procede contra sentencias definitivas dictadas por Tribunales Judiciales o Administrativos y contra laudos pronunciados por Tribunales de Trabajo".

28. DE BUEN, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1998.

3.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Ahora entramos a analizar las disposiciones legales contenidas en la Ley federal Del Trabajo, que a nuestro criterio guardan relación, ya sea de manera implícita, o bien, de manera directa, con los fines que se persiguen en el presente trabajo, relativos al reconocimiento de la personalidad de los representantes de las partes en el juicio laboral.

Con la aclaración de que para utilizarlos como índice, anotamos los temas por capítulo tal y como se encuentran en la Ley Federal del Trabajo, pero analizaremos únicamente los artículos que nos resultan interesantes para el estudio del presente trabajo.

3.2.1 Título Catorce. Capítulo I. Principios Procesales

Los principios del proceso laboral se encuentran principalmente en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el cual en su primer párrafo establece:

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

De la lectura de este párrafo podemos inferir los siguientes principios:

- Publicidad. Se refiere a que las audiencias y el procedimiento en general son públicos, es decir, que cualquier persona puede presenciarnos, únicamente en casos extraordinarios que establece el artículo 720 de la ley laboral se pueden llevar a cabo diligencias a puerta cerrada en relación con el artículo.

- Gratuidad. Las actuaciones laborales son gratuitas, principio que se retoma de la parte sustantiva de la Ley Federal del Trabajo, ya que en el artículo 19 se establece que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. Cuando el trabajador manifiesta que no está en condiciones de cubrir los honorarios de los peritos, la Junta debe nombrar a los peritos que la correspondan. De igual manera las diligencias que se efectúan por medio de exhorto no causan honorarios, por citar algunos ejemplos.

- Inmediatez. Atañe en primer orden a la comparecencia personal de ambas partes a al etapa conciliatoria, que es obligatoria conforme a lo que dispone el artículo 876 de la ley laboral; tratándose de personas morales deben comparecer mediante un representante o apoderado con las facultades necesarias para llegar a una arreglo conciliatorio. En este mismo sentido la ley faculta a las partes para interrogar libremente a las personas que intervienen en el desahogo de pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban (artículo 781).

También puede entenderse como la facultad y obligación del juzgador de estar en contacto personal con las partes en controversia y presenciar por sí mismo el desarrollo de las audiencias, para que la propia autoridad con su presencia material, pueda apreciar más objetivamente los hechos en debate y así acercarse más a la verdad.

- Oralidad. El proceso laboral es predominantemente oral, la comparecencia se hace obligatoria para las partes en las audiencias, requiriéndose su presencia física o de sus representantes o apoderados, según lo previene el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo, sin que esto sea prohibitivo de las formas escritas, ya que la propia demanda se presenta de forma escrita, pero cuando se presentan escritos generalmente deben ser ratificados por sus oferentes.

La oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, porque las partes tienen que fundar sus réplicas, contrarréplicas y objeciones de viva voz, de otro modo tendrían que diferirse las audiencias o diligencias.

- Principio dispositivo. Este principio presupone necesariamente la provocación de parte interesada para el surgimiento de la actividad jurisdiccional, entendiendo que no puede haber juez sin parte, además ya dentro del procedimiento las partes están facultadas para impulsar el procedimiento.

- Economía. Se traduce como la eliminación de audiencias incidentales, pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los casos (arts. 763 y 765); en la simplificación del número de audiencias – donde opera también el principio de concentración-, ya que en el procedimiento ordinario se establece, según el artículo 873, una primera audiencia de tres etapas: conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; continuándose la audiencia aunque no concurra ninguna de las partes. En la segunda fase, el desahogo de pruebas, y en la tercera se pasa a discusión y votación del proyecto de laudo.

La facultad de las Juntas de regularizar el procedimiento, sin que implique revocar sus resoluciones (art. 686). La preclusión que se refleja en la pérdida del derecho, una vez transcurridos los términos, sin necesidad de acusar rebeldía (arts. 735 y 738). La aclaración de los laudos, que evita la interposición de amparos innecesarios (art.847).

- Concentración. Se manifiesta en la acumulación de los juicios (arts. 766 y sigs.); responde también al principio de economía procesal y a evitar disparidad de criterios en distintas resoluciones en un mismo sentido, así como el de mantener la unidad en la continencia de la causa.

La tramitación de los incidentes en el expediente principal, como regla general, y solo por excepción en cuerda separada (art. 761).

La obligación de los colitigantes de designar un representante común, salvo que tengan intereses opuestos (art.697).

- Sencillez. Se traduce como la ausencia de formalismos en el procedimiento, pudiendo limitarse las partes a precisar los puntos petitorios, sin la obligación de señalar las disposiciones legales que las fundamentan (art.687).

No se exige al trabajador conocer el nombre del patrón, y basta con que precise en su demanda el lugar donde presta o prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón (art. 712).

3.2.2 Título Catorce. Capítulo II. De la capacidad y Personalidad

En este punto analizaremos las disposiciones legales referentes a las diferentes maneras que establece la Ley Federal del Trabajo en relación con la acreditación de la personalidad de los representantes o apoderados de las partes, las cuales se contienen en los artículos 692, 693, 694 y 695, los cuales a continuación transcribiremos para una mejor comprensión de sus disposiciones.

ARTICULO 692

El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice:

Artículo 692. Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

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

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

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

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

El artículo 692 faculta a las partes en el juicio laboral para comparecer a juicio de manera personal a defender sus intereses de manera directa o bien por conducto de apoderado o representante legal a quien se deberá facultar legalmente con la finalidad de que comparezca en su nombre, trátase de persona física o moral.

La acreditación del representante legal de persona física para comparecer a juicio en su representación, podrá hacerse mediante poder notarial otorgado por notario público, o bien mediante carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos, en la que se manifieste el motivo por el cual se otorga la representación y los alcances de dicho mandato.

Cuando se comparezca como representante de persona moral, para acreditar la personalidad de quien comparezca en su nombre y representación, la acreditación deberá hacerse mediante testimonio notarial otorgado por un notario público, o bien mediante carta poder otorgada ante dos testigos, en el entendido de que de que la persona que la otorgue acredite que está autorizada legalmente para ello.

Además, este precepto no establece que haya incompatibilidad entre el apoderado y el representante, sino que señala a éste como un apoderado calificado, exigiéndole al apoderado que actúe como representante legal de persona moral que exhiba el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.

Por cuanto hace a los sindicatos, dice el precepto legal en comento que la personalidad de sus representantes legales deberá hacerse con la certificación del registro de su directiva que les extienda la autoridad laboral correspondiente, es decir, mediante la exhibición de la llamada "toma de nota."

De lo anterior se desprende que para comparecer como representante de las partes, trátase de persona física o moral, o bien de un sindicato, deben cubrirse ciertas formalidades consistentes en exhibir el documento donde se le otorgue o confiera facultades de representación a la persona física que se ostente como apoderado o representante legal ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

ARTICULO 693

El texto del artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Artículo 693. Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o de los sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

La Ley Federal del Trabajo establece que cuando se trata de representantes de la parte trabajadora o bien tratándose de representantes de sindicatos, el reconocimiento de la personalidad para intervenir ante las autoridades laborales se podrá hacer simplemente si dicha autoridad laboral llega al conocimiento de que se representa a la parte interesada para que sin sujetarse a las formalidades del artículo 692 se tenga por reconocida la personalidad de los representantes legales por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los términos en que se encuentran redactados los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo facultan a las Juntas para tener la más amplia flexibilidad por cuanto al reconocimiento de la personalidad en juicio de los representantes de los trabajadores y de los sindicatos, toda vez que les permite, aún cuando no cumpla con las formalidades establecidas en el artículo 692, se apliquen en su beneficio las disposiciones contenidas en el numeral 693.

Es conveniente destacar al respecto que tratándose de los representantes de los patrones no opera lo dispuesto por el artículo 693 y consecuentemente están obligados a cumplir con las disposiciones establecidas en el artículo 692, ya que si no lo cumplen, no se les tendrá por reconocida su personalidad y por consiguiente dejarán en estado de indefensión a quienes pretenden representar.

ARTÍCULO 694

El artículo 694 de la Ley Federal del Trabajo textualmente señala lo siguiente:

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

Otra modalidad distinta a las dispuestas por los numerales 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo, es la que menciona el artículo 694, donde las partes, llámense trabajadores, patrones u organizaciones sindicales tienen la posibilidad de otorgar facultades de representación mediante la comparecencia que realicen ante la Junta del lugar de su residencia, identificándose previamente ante dichas autoridades laborales, quienes les expedirán copia certificada acreditando la personalidad de sus representantes y con dicho documento podrán comparecer con ese carácter ante cualquier otra autoridad laboral.

ARTICULO 695

El artículo 695 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice:

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

Este precepto establece que cuando los representantes legales o apoderados de las partes en el juicio, al comparecer tienen la posibilidad de exhibir ante la autoridad laboral el documento con el que acrediten su personalidad en original o en copia certificada pudiéndolo acompañar de copia simple fotostática, solicitando se lleva acabo el cotejo de la copia simple con el original o copia certificada, documento que después del cotejo les será devuelto y la copia simple debidamente certificada se agregará al expediente con lo que se les tendrá por reconocida la personalidad con que se ostentan.

Esta modalidad de acreditar la personalidad de los apoderados o representantes legales de las partes les permite conservar el original o la copia certificada del documento con el cual acreditan su personalidad, ya que les puede ser útil para diversos fines.

De los preceptos legales anteriormente transcritos se deduce que existen varias maneras de acreditar la personalidad de quienes comparecen a juicio ostentándose con el carácter de apoderados o representantes legales de las partes; sin embargo, la ley laboral no indica ni en el capítulo relativo a la capacidad y personalidad, ni en ningún otro, el momento exacto dentro del procedimiento laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en que deba ser reconocida la personalidad de quienes comparecen como apoderados o representantes legales de las partes, razón por la cual cada Junta sea Local o Federal adopta un criterio convencional para determinar el momento en que le reconoce la personalidad con que se ostentan a los representantes o apoderados legales de las partes.

3.2.3 Título Catorce. Capítulo XVII. Procedimiento Ordinario ante las Juntas De Conciliación Y Arbitraje

Para el desarrollo del presente tema retomamos la idea de analizar únicamente los artículos que a nuestra consideración guardan mayor relación con en fin que se persigue en el presente trabajo, el cual es (como se ha venido reiterando en el presente trabajo), tratar de ubicar cual es el momento correcto para que la autoridad laboral tenga por reconocida la personalidad de los apoderados y representantes legales de las partes, por ello a continuación estudiaremos el contenido del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

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

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

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas conciliatorias entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos lo efectos jurídicos inherentes u un laudo;

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

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

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

La fracción I del precepto en análisis destaca la importancia de la etapa conciliatoria ya que impone a las partes la obligación de comparecer personalmente a la Junta sin abogados patronos, asesores o apoderados, lo que viene a reiterar que uno de los grandes objetivos del proceso laboral es la conciliación con el propósito de que el encuentro directo entre los interesados propicie el entendimiento para solucionar un conflicto.

Lo anterior significa que en esta etapa del procedimiento debe comparecer por la parte actora el trabajador personalmente (o sus beneficiarios), y cuando la parte demandada sea una persona moral, éstas deberán comparecer por medio de un representante con las facultades suficientes para conciliar en materia laboral y obligar a la empresa en un convenio.

Ahora bien, aunque se dispone la presencia personal de las partes, no excluye la intervención de los apoderados respectivos en la formulación de un convenio que ponga fin al conflicto.

En todo caso, ante la incomparecencia personal de las partes a la etapa de Conciliación, la Junta deberá declarar cerrada esta etapa del procedimiento y a continuación abrir la etapa de Demanda y Excepciones, en la cual es posible comparecer por medio de apoderados, ya que si bien es cierto que la fracción VI del artículo que se analiza dispone de no haber concurrido las partes a la etapa de Conciliación, deberán presentarse personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones, de ninguna manera guarda la misma finalidad, ya no debe entenderse que esta comparecencia necesariamente sea de manera directa porque ubicándonos jurídicamente en que es en la etapa de Demanda y Excepciones cuando se establece la controversia, cobra aplicación el artículo 692 de la ley Federal del Trabajo, haciendo posible la comparecencia de los apoderados a las subsiguientes etapas del procedimiento de Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En nuestro concepto, la regla genérica la establece el artículo 692 de la ley laboral que dispone que las partes podrán comparecer a juicio de manera personal o por conducto de su apoderado, que tiene una norma de excepción en el artículo 876 al hacer obligatoria la comparecencia personal de las partes únicamente a la etapa conciliatoria del procedimiento.

Para el objeto del presente trabajo, consideramos que si el legislador impone a las partes la comparecencia personal sin representantes en la etapa conciliatoria, con independencia de que en la práctica esta situación no ocurre muy a menudo, por lógica y congruencia la Junta no está en condiciones de reconocer la personalidad de los apoderados o representantes de las partes en esta etapa del procedimiento, ni antes de que inicie la audiencia (auto de radicación), a pesar de que como lo hemos mencionado con anterioridad, la ley laboral es omisa en cuanto a indicar el momento en que debe reconocerse la personalidad de los apoderados o representantes legales de las partes, ya que con una resolución de esa índole se estaría autorizando a los apoderados para comparecer en cualquier etapa del procedimiento, lo cual como hemos visto, se encuentra expresamente prohibido por la ley.

CAPITULO CUARTO

PROBLEMATICA SURGIDA A CAUSA DE LOS CRITERIOS ADOPTADOS POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN CUANTO AL MOMENTO EN QUE SE RECONOCE LA PERSONALIDAD DE LOS REPRESENTANTES DE LAS PARTES

4.1 LA OMISION EN LA LEY

La ley se ha creado para aplicarse a los casos expresamente previstos en ella, pero bien puede ocurrir que, en el momento de su aplicación, surjan dudas en las personas encargadas de esta misión, sobre el verdadero sentido de la ley; es entonces cuando se hace necesario precisar dicho sentido.

En términos generales, podemos afirmar que la ley siempre necesita ser interpretada, ya que es indispensable arrancar al lenguaje que se usó para redactarla, su verdadero sentido.

Pero la interpretación no se limita solamente a lo anterior, pues ocurre con frecuencia que se presentan ante el juzgador casos no previstos en la ley, en este supuesto la autoridad no puede dejar de dictar su fallo, ya que está obligada siempre a administrar justicia.

La obligación que recae en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, emana, como analizamos con anterioridad, de los artículos 14 y 16 constitucionales, así como del 17 de la Ley Federal del Trabajo con el objetivo de llevar por buen cause la función jurisdiccional.

Los preceptos de la ley laboral contenidos en el capítulo II del Título Catorce, referente a la Capacidad y Personalidad, como analizamos anteriormente, establecen las diversas maneras en que los apoderados o representantes legales de las partes han de acreditar su personalidad como tales; sin embargo, la ley laboral es omisa en cuanto a indicar el momento procesal en el que las Juntas deben tener por reconocida la personalidad de quienes comparecen como apoderados o representantes legales de las partes: por tal motivo,

tanto las Juntas Locales, como las Federales de Conciliación y Arbitraje han adoptado diversos criterios respecto a la forma y momento procesal en que reconocen dicha personalidad.

Al referirnos a la omisión de la ley, es necesario trasladarnos al concepto de lo que en doctrina se conoce como laguna jurídica, entendiendo a ésta como los vacíos que deja la ley en sus disposiciones, es decir, una cuestión sometida al conocimiento de determinada autoridad que no se encuentra prevista en el ordenamiento legal correspondiente.

Si existe una laguna u omisión, el legislador debe llenarla. La misma ley le ofrece los criterios que han de servirle para tal fin, en materia procesal laboral como quedo expuesto al analizar las fuentes del derecho procesal del trabajo, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo dispone que a falta de disposición expresa en la Constitución, la ley y sus reglamentos, los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

En este capítulo trataremos de distinguir si se trata de una omisión o laguna jurídica, que pueda verdaderamente confundir a la autoridad laboral sobre su decisión de tener por reconocida la personalidad de los representantes de las partes en el juicio laboral en diversos momentos procesales dentro del juicio laboral.

4.1.1 La incorrecta apreciación de la ley

En nuestro concepto, a pesar de que no existe en La Ley Federal del Trabajo disposición expresa por lo que hace al momento procesal en el cual debe reconocerse la personalidad de los representantes o apoderados legales de las partes, la misma ley laboral marca la pauta a seguir por lo que hace a dicho reconocimiento de la personalidad al hacer obligatoria la comparecencia personal de éstas a la etapa conciliatoria prohibiendo la comparecencia por conducto de abogados patronales, asesores o apoderados en términos del artículo 876 fracción I.

El artículo 692 de la ley laboral dispone que las partes podrán comparecer personalmente a juicio en forma directa o por conducto de su apoderado, lo cual en nuestra opinión, se trata de una regla genérica que tiene una norma de excepción para la etapa conciliatoria en el artículo 876.

Por lo tanto, consideramos que en cuanto al momento en que debe ser reconocida la personalidad de los apoderados o representantes legales de las partes, la Junta debe atender primordialmente lo manifestado en los párrafos anteriores, ya que al tener por reconocida la personalidad de los representantes o apoderados legales de las partes en momentos diversos a la etapa de Demanda y Excepciones apoyada en distintas disposiciones legales, la autoridad ésta valorando erróneamente la ley laboral por lo que hace a sus disposiciones relativas a la personalidad y al juicio laboral en general, tal y como se podrá observar al analizar los diferentes momentos en que se efectúa el reconocimiento en cuestión.

4.1.2 El perjuicio que ocasiona

Para los fines que se persiguen en el presente trabajo, la Junta, al tener por reconocida la personalidad de los representantes o apoderados de las partes antes de que se inicie propiamente el juicio, es decir, ya sea en el auto de radicación, o bien, en la etapa de conciliación, a ambas partes les restringe la oportunidad de hacer valer sus objeciones a la personalidad de las personas que se ostentan como apoderados o representantes legales de su contraria, lo cual es un derecho establecido por la Ley Federal del Trabajo en las disposiciones relativas a la tramitación de los incidentes (arts. 761 al 765), ya que el incidente de falta de personalidad es de previo y especial pronunciamiento y más aún cuando sabemos que la Junta no suele revocar sus propias resoluciones sino únicamente cuando se trata de cuestiones de trámite (arts. 686 y 848).

En atención a que la personalidad es un asunto de fondo en el desarrollo del juicio ya que de resultar procedente el incidente en comento, causaría consecuencias jurídicas trascendentales para ambas partes en el desarrollo del juicio laboral, como la pérdida del derecho de ampliar o modificar la demanda o la de ofrecer pruebas si se trata de la parte actora; o bien, tener por contestada en sentido afir-

mativo o la pérdida del derecho a ofrecer pruebas si se trata de la demandada, entre las más importantes. De tal manera que en nuestro concepto no existe el fundamento real para tal reconocimiento antes de iniciarse el juicio laboral.

Ahora bien, independientemente del resultado sobre la procedencia o no del incidente de falta de personalidad, no se puede privar a las partes de los derechos derivados de la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, en los términos anteriormente analizados, que entrañan de las garantías de seguridad jurídica y legalidad, porque que la misma ley laboral faculta a las partes para plantear el incidente en comento.

4.2 AL MOMENTO DE RADICARSE LA DEMANDA

En algunas Juntas, tanto de la Federal como de la Local de Conciliación y Arbitraje, la personalidad de los apoderados y representantes legales nombrados por la parte actora es reconocida por la autoridad laboral al momento de dictar el auto de radicación de la demanda laboral, encontrando como fundamento legal para tal determinación lo dispuesto por el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, teniendo como elemento de convicción para reconocer la personalidad de dichos representantes única y exclusivamente como documento exhibido el escrito inicial de demanda en el que el actor nombra como su representante y apoderado legal a determinada persona; es decir, adoptando el criterio de que con el solo escrito inicial de demanda basta para que la Junta llegue al conocimiento de que se representa a la parte interesada.

No se comparte el criterio mencionado en el párrafo anterior, ya que el único documento con que cuenta en ese momento la autoridad laboral para llegar al convencimiento de que se representa a la parte interesada es el escrito inicial de demanda en el que aparece el nombre de la persona a quien supuestamente está autorizando la parte actora para comparecer a juicio en su nombre y representación, y la supuesta firma de la parte actora, sin que la Junta cuente con elementos de que efectivamente se trata de la firma de la parte actora, ya que no cuenta con la certeza de que efectivamente quien suscribe el escrito inicial de demanda es precisamente el actor, es más, en muchas ocasiones a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas no comparece personalmente el actor, y sin embargo, a su supuesto representante o apoderado legal ya se le reconoció la personalidad.

Lo anterior pudiera llegar a causar perjuicio a la parte que supuestamente se está representando, ya que no se cuenta con la plena certeza de que haya sido la parte actora quien personalmente otorgó facultades de representación, lo que aunado a que en ocasiones la parte actora no comparece personalmente a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, es obvio que en esos casos la Junta no está en condiciones para llegar al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte actora, pudiendo ser el caso de que ni siquiera el trabajador tenga el conocimiento de que existe una demanda laboral

interpuesta en su nombre dado que no comparece personalmente a la audiencia, y sin embargo, la personalidad de quien supuestamente está autorizado para representarlo legalmente ya ha quedado reconocida.

Basándose en lo anteriormente manifestado, y toda vez que tratándose del reconocimiento de la personalidad por la autoridad laboral de los representantes o apoderados legales de las partes no contempla la Ley Federal del Trabajo que deba ser ratificada en la audiencia de ley, se considera que debe unificarse el criterio para ser para ser aplicado por todas las Juntas, tanto de la Federal como de la Locales con relación a determinar el momento en que deba ser reconocida dicha personalidad, independientemente de la manera en que se acredite o se pretenda acreditar, y si ésta se da en términos del artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, se haga en realidad como dice el precepto mencionado cuando la autoridad laboral llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada y no solo con la presunción, como se maneja en algunas Juntas.

En ocasiones, cuando quien se pretende acreditar ante la autoridad laboral como representante o apoderado legal del trabajador en términos de lo dispuesto por el artículo 692 de la ley laboral, es decir, mediante carta poder firmada por el otorgante y dos testigos, pero por error involuntario omitió firmarla uno de los dos testigos, existe el criterio que es manejado con frecuencia por varias Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal de no radicar la demanda por la omisión señalada, sin considerar que tanto el escrito inicial de demanda presentado como la carta poder que le acompaña van firmadas por el trabajador, luego entonces, consideramos que en estos casos concretos deberá radicarse la demanda en términos de lo estipulado en el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo y durante la celebración de la audiencia en su etapa de Demanda y Excepciones reconocer la personalidad del apoderado o representante legal que nombre el trabajador en la carta poder. Esta conclusión encuentra sustento en la contradicción de tesis que a continuación se transcribe:

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL, SI SE ACREDITA MEDIANTE CARTA PODER, DEBEN HACERSE CONSTAR LOS NOMBRES DE LOS TESTIGOS ANTE QUIENES SE OTORGA.

Del contenido del artículo 692, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que regula las formas de comparecencia en el procedi-

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

Contradicción de tesis 67/97. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. A de febrero de 1998. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez.

Tesis de jurisprudencia 19/98. Aprobada por la segunda sala de éste Alto Tribunal, en sesión privada del cuatro de febrero de mil novecientos noventa y ocho.

La presente contradicción de tesis establece que uno de los requisitos formales para tener por reconocida la personalidad de quien comparece como representante o apoderado legal de la parte actora es precisamente la carta poder firmada ante dos testigos, en términos de lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, ante la falta de este requisito formal, deberá estarse a lo que dispone el artículo 693 que contiene una regla más sencilla consistente en que la autoridad podrá tener por reconocida la personalidad de los representantes cuando de los documentos exhibidos, como puede ser el escrito inicial de demanda, se llegue al convencimiento de que efectivamente se trata de la parte interesada.

Estamos totalmente de acuerdo con el presente criterio resuelto mediante contradicción de tesis por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin embargo, en nuestro concepto el beneficio contenido en el referido artículo 693 no es aplicable por cuanto hace al momento en el cual debe ser reconocida la personalidad por parte de la autoridad laboral, en virtud de que al tener por reconocida la personalidad de quien se ostenta como apoderado de la parte actora desde el mismo auto de radicación, la Junta está permitiendo que dicho mandatario se presente a cualquier etapa de la audiencia, incluso a la etapa de conciliación, lo cual está expresamente prohibido por la Ley Federal del Trabajo tal y como quedó expuesto al analizar el artículo 876.

Ahora bien, una vez que la Junta desde la radicación de la demanda ha tenido por reconocida la personalidad de los apoderados de la parte actora y ésta se ha objetado, la Junta ha resuelto no dar entrada al incidente planteado, acordando: "no ha lugar a acordar de conformidad a lo solicitado", apoyándose en que se ha reconocido la personalidad de dichos apoderados con fundamento en el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo precepto que, debemos insistir, se considera inaplicable por que no guarda ninguna relación con el momento procesal en que se debe reconocer la personalidad de las representantes o apoderados legales de las partes.

Además, como señalamos anteriormente, independientemente del resultado sobre la procedencia o no del incidente de falta de personalidad, no se puede privar a las partes a capricho de las Juntas, de los derechos contenidos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, en los términos de las disposiciones analizadas anteriormente, mismas que entrañan de las garantías de seguridad jurídica y legalidad, porque que la misma ley laboral faculta a las partes para plantear el incidente en comento.

4.3 EN LA ETAPA CONCILIATORIA

Generalmente, las personas que se ostentan como apoderados de las partes exhiben la documentación que así los acredita desde el inicio del acta respectiva, es decir, desde que comparecen, antes de que de inicio la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, por lo que algunas Juntas tienen por reconocida la personalidad de los apoderados de las partes en la etapa conciliatoria, lo cual, como se ha venido reiterando en el desarrollo del presente capítulo es un criterio erróneo, el cual resulta violatorio de las garantías de las partes en el juicio laboral.

Apoya esta argumentación la siguiente tesis de jurisprudencia que a continuación nos permitimos transcribir:

PERSONALIDAD. DESCONOCIMIENTO DE LA, EN MATERIA LABORAL. El desconocimiento de la personalidad por la Junta de Conciliación y Arbitraje, es violatoria de garantías cuando se efectúa en la etapa de conciliación y no en la Demanda y Excepciones, que es donde propiamente se inicia la controversia y se fija la litis.

Amparo en revisión RT171/72.- Sindicato nacional de trabajadores y empleados de transportes automovilísticos de la república mexicana. 31 de enero de 1973. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

Informe 1973, Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo, página 13.

En esta tesis, el Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo, al resolver sobre un amparo en revisión, sostiene como improcedente el desconocimiento de la personalidad en la etapa de conciliación, por lo tanto, podemos inferir por razones obvias, que tampoco podrá tener por reconocida la personalidad de los representantes o apoderados de las partes en esta etapa procesal, en virtud de que aún no ha quedado establecida la controversia, lo que comúnmente se conoce como fijación de la litis.

Por otro lado, consideramos que si se reconoce la personalidad de los apoderados o representantes legales de las partes en esta etapa de la

audiencia, nuevamente se restringe el derecho de objetar la personalidad de dichos mandatarios, toda vez de que la Junta en términos de lo dispuesto por el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, no puede revocar sus propias resoluciones, y si bien es cierto que las partes en este momento pueden pedir el uso de la voz para objetar la personalidad los apoderados de su contraria, consideramos que no es el momento preciso para realizar dicha objeción sino que es en la siguiente etapa de la audiencia de ley, o sea, en la etapa de Demanda y Excepciones.

En apoyo a lo anterior, transcribimos el contenido de la siguiente tesis de jurisprudencia:

PERSONALIDAD, INCIDENTE DE FALTA DE, CUANDO PUEDE PLANTEARSE EN MATERIA LABORAL. El hecho de que la actora hubiera intentado el incidente de falta de personalidad en la etapa de Demanda y Excepciones y no en la de conciliación, no es motivo para estimar consentido el reconocimiento que de ella se hizo en la conciliación, pues la ley no establece que sea en la primera fase de la audiencia cuando se promueve la incidencia, por lo que debe entenderse que puede intentarse válidamente en la siguiente etapa, máxime que es en el período de Demanda y Excepciones donde se fija la litis y cuando realmente le perjudica a la actora el que se tenga por reconocida la personalidad de la demandada, ya que ante ese evento se le tendría por contestada la demanda legalmente.

Amparo en revisión 45/86, Concepción Vázquez viuda de Barrales, 1º de octubre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: José Humberto Robles Erenas.

Informe 1986, Tercera Parte, Segundo tribunal Colegiado del Sexto Circuito, pág. 430

No obstante lo resuelto por el Tribunal Colegiado de Circuito en la presente tesis, las Juntas no revocan sus resoluciones relativas a la personalidad, ya que atienden a lo dispuesto por el multicitado artículo 848 de la ley laboral por lo que esta cuestión debe ser resuelta en vía de amparo, ahora bien, la transcripción de la presente tesis se debe a que se pretende dejar en claro que la etapa conciliatoria no es la idónea para reconocer la personalidad de los apoderados o representantes legales de las partes.

4.4 AL MOMENTO DE ACORDAR EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

Regularmente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje el reconocimiento de la personalidad con que se ostentan los representantes legales o apoderados de las partes se hace en la etapa de Demanda y Excepciones, toda vez que al comparecer a la audiencia de conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las partes acreditan la personalidad con que se ostentan de conformidad con las disposiciones contenidas en el capítulo relativo a la capacidad y personalidad de la Ley Federal del Trabajo, y previo a la ratificación y/o ampliación de la demanda tratándose de la parte actora, o bien previa contestación a la demanda inicial tratándose de la parte demandada, las partes manifiestan y solicitan ante la autoridad laboral se les tenga por reconocida la personalidad con la que se ostentan en los términos y con los documentos exhibidos con que la pretendan acreditar y posterior a ello se continúa con el procedimiento y es al momento en que se declara cerrada la etapa de Demanda y Excepciones en que la Junta al acordar lo correspondiente y después de analizar los documentos o las manifestaciones de las partes, de estar debidamente acreditada la personalidad de sus representantes o apoderados legales de las partes, es que les tiene por reconocida la personalidad y por tanto les faculta para continuar en el proceso laboral en representación de las partes, o bien también es reconocida dicha personalidad con la simple comparecencia de la parte interesada, quien previa identificación, manifestará en esa etapa del procedimiento su voluntad de otorgar facultades de representación a quien sea su voluntad, y al momento de acordar, la autoridad laboral tendrá por reconocida su personalidad.

En relación con el comentario que antecede, a continuación vertimos dos tesis de jurisprudencia:

La tesis aislada XVII.1º.5 I, novena época, emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito, tomo IX, abril de 1999, número de registro 194, 306, dice: **"PERSONALIDAD, UNA VEZ RECONOCIDA POR LA AUTORIDAD EN LA AUDIENCIA DE LEY, ES INNESARIO ACREDITARLA DE NUEVA CUENTA EN LAS ACTUACIONES POSTERIORES.** De lo dispuesto por la primera parte del párrafo final del artículo 875 de la Ley Federal del

Trabajo, se desprende que declarada la integración del tribunal puede validamente decretarse la apertura de la audiencia de conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y acto continuo, hacer mención de las partes que comparecen y en su caso de sus apoderados; momento este en que deben exhibirse los documentos justificativos de la personalidad con la que se ostentan los apoderados para que la Junta lleve a cabo el examen de los documentos y resuelva acordando lo que legalmente corresponda acerca de si se tiene o no por reconocida la personalidad con la que se ostentan los comparecientes, con las consecuencias legales que ello implica, o sea, el de tenerlas o no por compareciendo y darles o no, intervención legal en el juicio, pues solo así pudieran intervenir en las etapas subsiguientes, por ello, una vez reconocida la personalidad de quien comparece como apoderado de la parte demandada en esa etapa inicial de la referida audiencia, no existe ya entonces obligación de aquél de justificar de nueva cuenta su personalidad en las etapas subsiguientes, pues el artículo 692 de la ley laboral en comento, no tiene disposición alguna en ese sentido, esto es, que una vez acreditada la personalidad tenga que justificarse otra vez en las actuaciones posteriores a las que se comparezca; lo anterior, independientemente de que se suspenda la audiencia de ley en la referida etapa y se fije fecha posterior para su celebración con los apercibimientos decretados en el auto de radicación, pues por tales apercibimientos debe entenderse los que previenen los artículos 875, 876, 878 y 880 de la referida ley laboral, o sea, las consecuencias legales que ocasionaría la falta de comparecencia de las partes a la etapa de conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, más no que se deba acreditar nuevamente la personalidad de los apoderados de aquellas en etapas posteriores."

Primer Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito.

Amparo en revisión 243/98. César Manuel León González. 27 de enero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: José Benito Banda Martínez. Secretario: Francisco Javier Ulate Rivas.

La tesis aislada antes descrita, señala que al comparecer las partes a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, deberán acreditar su personalidad y la de sus representantes o apoderados legales en términos de lo dispuesto en la Ley federal del trabajo, y previa la revisión de la documentación que

ofrezcan para esa finalidad, la Junta acordará sobre el reconocimiento de personalidad, y una vez reconocida, estarán en aptitud de comparecer durante todo el desarrollo del procedimiento, hasta su total culminación, sin la necesidad de volver a acreditarla en ninguna otra etapa del procedimiento.

Es conveniente destacar que la presente tesis aislada, sin señalarlo expresamente, deja entrever que la personalidad de los representantes o apoderados legales de las partes es reconocida en la etapa de Demanda y Excepciones, toda vez que aunque menciona que es al inicio de la etapa de conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, sí señala que el procedimiento se inicia con la conciliación y a la misma, de conformidad con lo establecido por el artículo 876 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos asesores o apoderados, luego entonces, debe tenerse por entendido que es hasta la etapa de Demanda y Excepciones cuando las partes deben acreditar la personalidad de quienes lo habrán de representar en juicio, sin dejar de reconocer que al comparecer a la audiencia las partes manifiestan que se presentan acompañados de sus representantes o apoderados legales, pero la Junta al momento de acordar lo planteado por las partes en la etapa de Demanda y Excepciones, resolverá sobre el reconocimiento de la personalidad, criterio que compartimos totalmente, ya que si bien es cierto que los documentos para acreditar la personalidad pueden ser exhibidos desde el mismo momento en que se presenta la demanda, también lo es que su análisis y resolución sobre el reconocimiento deberá ser hecho al acordar la etapa de Demanda y Excepciones por parte de la Junta.

La tesis aislada XIV, de julio de 1994, con número de registro 211, 710, dice: "**PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL.** Por Disposición del artículo 875 de la ley federal del trabajo, las partes en el juicio tienen derecho para intervenir en la etapa de Demanda y Excepciones y acreditar su personalidad en cualquier momento en tanto la Junta no haya acordado las peticiones formuladas."

Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

Amparo en revisión 587/87. Fábrica de Hilados y Tejidos San José, S. A. de C.V. 21 de enero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente José Galván Rojas. Secretario: Vicente Martínez Sánchez.

La tesis aislada que se comenta, menciona que las partes que intervienen en el juicio laboral, pueden intervenir y acreditar su personalidad y la de sus representantes en la etapa de Demanda y Excepciones hasta antes de que la Junta de Conciliación y Arbitraje dicte el acuerdo respecto de las peticiones que se hayan formulado, criterio que compartimos, ya que consideramos que es al momento de acordar en dicha etapa cuando la Junta debe resolver sobre el reconocimiento de la personalidad de los apoderados o representantes legales de las partes.

En este orden de ideas, consideramos correcto que tanto la parte actora como la demandada válidamente pueden objetar la personalidad de su contraparte en este momento del juicio, lógicamente antes de que la Junta realice el acuerdo que recaiga al reconocimiento de la personalidad de los representantes de las partes.

4.5 EN OTRO MOMENTO DEL PROCEDIMIENTO

Independientemente del reconocimiento de la personalidad con la que se ostentan en el desarrollo del juicio laboral los apoderados y representantes legales de las partes, y después de haber analizado los momentos en que tiene por reconocida la personalidad de los representantes legales o apoderados, que es de acuerdo a lo manifestado en el presente trabajo al radicarse la demanda, en la etapa conciliatoria, o bien, durante la etapa de Demanda y Excepciones, en cualquier otro momento del procedimiento las partes tienen la posibilidad de solicitar a la autoridad laboral la acreditación de diverso representante o apoderado legal en dos supuestos; cuando se trate del reconocimiento de otro representante o apoderado legal que se pretenda acreditar sin que sin revocar las facultades de representación a quienes ya están reconocidos con ese carácter, o bien cuando se trata de revocar el poder a las personas autorizadas y en su lugar designar diverso representante o apoderado legal para que continúe llevando el procedimiento en nombre de su representado, obviamente que para acreditarlos, se deberán cumplir con las disposiciones contenidas en el capítulo correspondiente a la capacidad y personalidad establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

4.5.1 Acreditación de otro Representante Legal

Durante el procedimiento laboral las partes regularmente comparecen a través de representante o apoderado legal, quien es la persona que en su nombre y representación lleva a cabo la sustentación del procedimiento hasta su total terminación, sin embargo, las partes tienen la facultad de que en cualquier otro momento del procedimiento pueden nombrar a diverso representante o apoderado legal, cumpliendo con las disposiciones contenidas en los artículos 692 a 695 de la Ley Federal del Trabajo.

La facultad de las partes de solicitar a la autoridad laboral el reconocimiento de la personalidad de diverso representante o apoderado legal en el juicio, no quiere decir que necesariamente el mandatario acreditado deje de continuar con el procedimiento compareciendo a juicio con tal carácter, es decir, las partes pueden nombrar a tantos representantes o apoderados legales como deseen.

y esto lo podrán hacer no solo al inicio del procedimiento laboral, sino en cualquier etapa del procedimiento.

4.5.2 Revocación de poder al Representante Legal

Al comparecer a juicio los apoderados o representantes legales de las partes, lo hacen mediante el reconocimiento de la personalidad por la autoridad laboral de que efectivamente representan los intereses de quienes les otorgan dicho poder y así podrán comparecer a juicio sin necesidad de que lo hagan los propios otorgantes, sin embargo, las partes están facultadas para que en cualquier etapa del juicio laboral y cuando así convenga a sus intereses podrán revocar dicha facultad de representación y en su lugar nombrar a diversos apoderados o representantes legales, para lo cual lo único que necesitan es solicitar la acreditación de los nuevos representantes o apoderados legales ante la autoridad laboral siguiendo los lineamientos establecidos por el capítulo relativo a la capacidad y personalidad de la Ley Federal del Trabajo y una vez cubiertos dichos requisitos la Junta les tendrá por reconocida dicha personalidad sin condicionarlo a ratificación alguna por parte del otorgante; sin embargo, es común que en algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federales como locales, en ocasiones la revocación de poder es presentada por escrito, mediante promoción, sin comparecencia personal del interesado y la autoridad laboral requiere indebidamente la presentación del otorgante a fin de que lleve a cabo la ratificación de las facultades de representación que está otorgando, lo que constituye una violación al procedimiento correspondiente, ya que el capítulo asignado para ello en la ley laboral no contiene disposición alguna en relación a que el otorgamiento de representante o apoderado legal deba ser ratificado. El argumento que esgrimen las Juntas para justificar esta determinación de ratificar el otorgamiento de facultades de representación es el principio de certeza jurídica, argumento que no se comparte por carecer de sustento legal.

4.6 PROPUESTA PARA SUBSANAR LA LAGUNA JURIDICA

Para concluir con el presente capítulo queremos realizar una propuesta a fin de resolver la problemática que en la práctica jurídica se genera a raíz de los diversos criterios adoptados por la autoridad laboral, por cuanto hace al momento en que se reconoce la personalidad de los apoderados o representantes legales de las partes, situación que conlleva a dilatar la resolución de los juicios laborales, ya que actualmente la única manera de resolver esta cuestión, es mediante la tramitación de demandas de amparo, lo cual, en nuestro concepto es absolutamente innecesario.

Ya hemos analizado que los preceptos de la ley laboral contenidos en el capítulo II del Título Catorce, referente a la capacidad y personalidad, establecen las diversas maneras en que los apoderados o representantes legales de las partes han de acreditar su personalidad como tales, sin embargo la Ley Federal de Trabajo es omisa por cuanto hace a indicar el momento en el que las Juntas deben tener por reconocida la personalidad de quienes comparecen como apoderados o representantes legales, motivo por el cual, tanto las Juntas Locales como las Federales manejan diversos criterios con respecto al momento y la forma como reconocen dicha personalidad.

En el presente trabajo se pretende plantear la necesidad de que se unifique el criterio para determinar el momento en que debe ser reconocida la personalidad de los apoderados o representantes legales de las partes en el juicio laboral.

Por lo anterior, proponemos que la Ley Federal del Trabajo mediante una reforma legal o bien, a través de un criterio unificado que se norme, deberá establecer de manera clara y precisa que el reconocimiento de la personalidad de los representantes y apoderados legales de las partes por parte de la autoridad laboral deberá ser al momento de acordar durante la etapa de Demanda y Excepciones.

CONCLUSIONES

1. Ante la omisión existente en la Ley Federal del Trabajo, por lo que hace al momento en que debe ser reconocida la personalidad de los apoderados o representantes legales de las partes, la Junta, tanto Federa como Local, debe subsanar esta cuestión atendiendo a la correcta interpretación de los artículos constitucionales y legales analizados, o sea los artículos 14 y 16 constitucionales, 17, 685 y 876 de la Ley Federal del Trabajo, entre otros, con el objetivo de llevar por buen cause la función jurisdiccional.
2. En nuestro concepto, a pesar de que no existe en La Ley Federal del Trabajo disposición expresa por lo que hace al momento procesal en el cual debe reconocerse la personalidad de los representantes o apoderados legales de las partes, la misma ley laboral marca la pauta a seguir por lo que hace a dicho reconocimiento de la personalidad al hacer obligatoria la comparecencia personal de éstas a la etapa conciliatoria prohibiendo la comparecencia por conducto de abogados patronos, asesores o apoderados en términos del artículo 876 fracción I.
3. El artículo 692 de la ley laboral dispone que las partes podrán comparecer personalmente a juicio en forma directa o por conducto de su apoderado, lo cual en nuestra opinión, se trata de una regla genérica que tiene una norma de excepción para la etapa conciliatoria en el artículo 876.
4. La Ley Federal del Trabajo mediante una reforma legal o bien, a través de un criterio unificado que se norme, deberá establecer de manera clara y precisa que el reconocimiento de la personalidad de los representantes y apoderados legales de las partes por parte de la autoridad laboral deberá ser al momento de acordar durante la etapa de Demanda y Excepciones.

5. Si se realiza el reconocimiento de la personalidad de los representantes o apoderados de la parte actora desde el auto de radicación, se violan los principios constitucionales y legales que hemos analizado en el cuerpo del presente trabajo, ya que en nuestro concepto el beneficio contenido en el referido artículo 693 no es aplicable por cuanto hace al momento en el cual debe ser reconocida la personalidad por parte de la autoridad laboral, en virtud de que al tener por reconocida la personalidad de quien se ostenta como apoderado de la parte actora desde el mismo auto de radicación, la Junta está permitiendo que dicho mandatario se presente a cualquier etapa de la audiencia, incluso a la etapa de conciliación, lo cual está expresamente prohibido por la Ley Federal del Trabajo tal y como quedó expuesto al analizar el artículo 876

6. Cuando se pretenda reconocer la personalidad del representante o apoderado legal del trabajador o de un sindicato por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje en términos del artículo 693 de la ley laboral, dicho reconocimiento no debe hacerse al momento de radicación de la demanda, sino hasta la etapa de Demanda y Excepciones

7. Proponemos la modificación del artículo 693 de la Ley Federal del trabajo, en el sentido de que dicho precepto establezca claramente la obligación de la autoridad laboral de que para el caso de que el documento con el que se pretenda acreditar la personalidad en los términos establecidos por el artículo 692 de la ley laboral adolezca de algún requisito como puede ser la falta de firma de uno de los dos testigos en la carta poder, se analicen los documentos exhibidos y de ubicarse dentro del supuesto que señala la parte final del artículo 693, se tenga por reconocida la personalidad de los representantes legales o apoderados de las partes

8. La Junta tampoco podrá tener por reconocida la personalidad de los representantes o apoderados de las partes en la etapa de conciliación, ya que aun no se establece la controversia que esta etapa procesal, en virtud de que aún no ha quedado establecida la controversia, lo que comúnmente se conoce como fijación de la litis.

9. En cualquier momento del procedimiento las partes tienen la posibilidad de solicitar a la autoridad laboral la acreditación de diverso representante o apoderado legal en dos supuestos; cuando se trate del reconocimiento de otro representante o apoderado legal que se pretenda acreditar sin que sin revocar las facultades de representación a quienes ya están reconocidos con ese carácter, o bien cuando se trata de revocar el poder a las personas autorizadas y en su lugar designar diverso representante o apoderado legal para que continúe llevando el procedimiento en nombre de su representado

10. Las partes están facultadas para que en cualquier etapa del juicio laboral y cuando así convenga a sus intereses podrán revocar dicha facultad de representación y en su lugar nombrar a diversos apoderados o representantes legales, para lo cual lo único que necesitan es solicitar la acreditación de los nuevos representantes o apoderados legales ante la autoridad laboral siguiendo los lineamientos establecidos por el capítulo relativo a la capacidad y personalidad de la Ley Federal del Trabajo y una vez cubiertos dichos requisitos la Junta les tendrá por reconocida dicha personalidad sin condicionarlo a ratificación alguna por parte del otorgante.

11. Consideramos correcto que tanto la parte actora como la demandada válidamente pueden objetar la personalidad de su contraparte en la etapa de Demanda y Excepciones, lógicamente antes de que la Junta realice el acuerdo que recaiga al reconocimiento de la personalidad de los representantes de las partes.

BIBLIOGRAFIA

- BERMUDEZ, Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1989.
- BURGOA, Ignacio, El Juicio de amparo, Decimonovena Edición, Editorial Porrúa, México, 1983.
- CASTILLO, Larrañaga, José y De Pina, Rafael, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Vigésimo Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1997.
- CAVAZOS, Flores, Baltazar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1998.
- CLIMENT, Beltrán, Juan B., Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México, 1998.
- CLIMENT, Beltrán, Juan B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Esfinge, México, 1989.
- DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1990.
- DE BUEN, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1998.
- DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Octava Edición, Editorial Porrúa, México, 1996.
- Enciclopedia Salvat, Diccionario, Salvat Editores S.A., Barcelona, España, 1976.
- GOMEZ, Lara, Cipriano, Teoría General del Proceso, Editorial Oxford, México, 1998.
- GUERRERO, Euquerio, Manual de derecho del Trabajo, Decimoctava Edición, Editorial Porrúa, México, 1998.
- Instituto De Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Séptima Edición, Editorial Porrúa, México, 1994.
- PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Decimonovena Edición, Editorial Porrúa, México, 1990.
- PORRAS, López, Amando, Derecho Procesal del Trabajo de acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1971.
- RAMÍREZ, Fonseca, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Séptima Edición, Editorial Pac, México, 1988.
- Real Academia Española. Diccionario de la Real Academia Española, Decimosexta Edición, Madrid, 1941.
- ROSS, Gamez, Francisco, Ley Procesal del Trabajo Comentada, Segunda Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1985.
- ROSS, Gamez, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Cárdenas Editores, México, 1991.
- SENTIS, Melendo, Santiago (trad.) Manual de Derecho Civil y Comercial, Editorial Ejea, Buenos Aires, 1954.

- TENA, Sluck, Rafael, e ITALO, Morales, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Trillas, México, 1994.
- TRUEBA, Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1982.

LEGISLACION CONSULTADA

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Tercera Edición, Editorial Limusa, México, 2000.
- Ley Federal del Trabajo, Decimoséptima Edición Actualizada, Publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1999.

CD ROM

- JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, Compilación de jurisprudencia y tesis aisladas de 1917-1999.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA