

170
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ARAGON"

LA DESIGUALDAD DE LAS PARTES EN EL
PROCESO LABORAL EN COMPARACION
CON EL DERECHO CIVIL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JOSE EMILIO HERNANDEZ YAÑEZ

SAN JUAN ARAGON, EDO. DE MEX.,

1991

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

	Pág.
Introducción	•
CAPITULO I	
EL TRABAJADOR	
Concepto	1
Trabajadores de confianza	10
CAPITULO II	
EL PATRON	
Concepto	25
Intermediario	28
Patrón sustituto	33
CAPITULO III	
EL PROCESO LABORAL	
Principios Rectores del Proceso Laboral	41
Parte Procesal	59

CAPITULO IV

LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL

Representación en juicio	85
Fijación de la litis	94
La Prueba	100
Caducidad	115
Conclusiones	121
Bibliografía	123

A ROSARIO:

Mi fiel esposa, mi dulce compañera
y la madre amorosa de mis dos lindos hijos.
Tu presencia luminosa y tu apoyo, me permitió
alcanzar esta meta.

" Gracias "

A MIS HIJOS:

Ileana y Emilio, que son
la luz, la fuerza y el milagro más
grande de este mundo.
Mi superación es para ustedes.

" Los amo "

INTRODUCCION

La desigualdad de las partes, aspecto importante dentro del Derecho Procesal Laboral y su comparación con el Derecho Civil, es el fin que se persigue al realizar este trabajo de tesis.

El desarrollo de este trabajo gira en torno de cuatro capítulos, por lo tanto fue necesario analizar que se entiende y que trata de la Ley Federal del Trabajo al Trabajador y Patrón; tenemos que se desglozan tanto en el primer capítulo como en el segundo.

Así mismo al entrar en el estudio de los principios rectores del proceso laboral, se fueron encontrando las diferencias que existen, tanto en el proceso antes citado como en el Proceso Civil.

Del mismo modo en el capítulo cuarto, se analizan las partes en el proceso laboral, es aquí donde se alcanza el objetivo del presente trabajo, porque es donde se establecen las diferencias que existen, entre el trabajador y el patrón.

La Ley Federal del Trabajo da un trato distinto a las partes en conflicto, porque pone en igualdad de condiciones a los de iguales, tomándose en cuenta las diferencias económico-sociales tanto del trabajador como del patrón. Situación que no ocurre dentro de la legislación del Proceso Civil, en virtud de que, ésta, no toma en cuenta las situaciones económico-sociales, y cada una de las partes son iguales en una contienda judicial esto obedece a la naturaleza jurídica de cada materia; el primero es un derecho social por excelencia y el segundo un derecho privado.

CAPITULO I

EL TRABAJADOR

1. Concepto
2. Trabajadores de confianza

CAPITULO I

E L T R A B A J A D O R

a.- Concepto.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo octavo define al trabajador como "la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado".

El concepto antes citado cumple con lo descrito por el maestro Mario de la Cueva en su obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" al mencionar: las normas de la declaración de los derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna. Por esta razón la comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleo en la ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar el sujeto primario de las relaciones de trabajo.

(1)

De las anteriores definiciones podemos desprender que previamente debe existir una relación de trabajo no importando el origen de ésta, para que una persona pueda constituirse como trabajador. Al respecto el mismo maestro Mario de la Cueva, en su teoría nos menciona que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre el trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, institucionales y normas de la declaración de Derechos Sociales, de los contratos colectivos y contratos ley y sus

normas supletorias. (2)

De ésta que es más una descripción del fenómeno que una definición, se deducen algunas consecuencias: a) el hecho constitutivo de la relación es la prestación del trabajo subordinado; b) la prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dió origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que deriven de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza protectora de beneficios para el trabajador; c) la prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente de la prestación del trabajo.

Para la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, la relación de trabajo es cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Es conveniente hacer notar la presunción laboral consagrada en el artículo 21 de la citada ley, el cual establece que se presume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. De tal suerte que la falta de formalidad no es requisito indispensable para que la persona física tenga la categoría de trabajador. Por lo tanto se crea una presunción *juris tantum*.

A mayor abundamiento puedo decir que solo el hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y el patrón, que es independientemente -

(2) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, - México 1978, págs. 153 y 154.

del acto o causa que dió origen a la prestación del trabajo.

Otras de las características para que una persona pueda - constituirse como trabajador, es la de una prestación de un trabajo personal subordinado.

En primer término debemos definir que se entiende por trabajo; la respuesta nos la da la Ley Federal del Trabajo, en el artículo octavo, al decir que trabajo es igual a toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio. De tal suerte que la prestación de un trabajo debe consistir en lo descrito anteriormente.

El maestro Euquerio Guerrero, menciona que la prestación - del servicio debe ser personal y así lo exige no sólo nuestra - doctrina nacional, sino la extranjera, pudiendo al efecto citar respecto de ésta, a Brun Galland, que en su obra *Droit du Travail*, al referirse a la estructura del contrato de trabajo, considera como un elemento indispensable el citado. Es lógica la conclusión anterior, pues si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de una figura jurídica distinta y que se refiere a los intermediarios. (3)

Al respecto el maestro Néstor de Buen, manifiesta que en la práctica la condición consistente en la prestación de trabajo - subordinado trae consecuencias. Así es que afirma que lo fundamental de esta característica se pone de manifiesto cuando se - trata de determinar, si es laboral o no una relación determinada al grado de que si el supuesto trabajador no presta por sí mismo los servicios sino que lo hace por conducto de otras personas,

(3) Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1980, pág. 33.

necesariamente habrá de concluirse que la relación de que se trata no tiene la naturaleza de laboral. (4)

En la práctica se presenta con frecuencia este problema, en diferentes supuestos. Por ejemplo la industria de la construcción es normal que se contraten los servicios de un maestro (plomero, electricista, carpintero, etc.) para que realice un trabajo a un tanto alzado. El maestro, con cargo al precio convenido, contrata a su vez a determinados auxiliares para que lleven a cabo, con él, la obra contratada.

Suele presentarse un problema semejante cuando se contratan los servicios de un profesional, el que a su vez tiene determinados colaboradores.

Si se aplicara estrictamente el concepto de trabajo personal en ninguno de los casos mencionados existiría una relación de trabajo.

Para resolver estos conflictos la misma Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 10, 13, 14 y 15 da las soluciones a estos problemas que se pudieran dar. Finalmente el maestro Néstor de Buen afirma que a pesar de estas medidas, seguimos creyendo en la condición personal esencial de la relación de trabajo. Esto significa, en realidad, que el trabajador debe de prestar los servicios, por sí mismo, sin perjuicio de que, eventualmente, se haga auxiliar por otros trabajadores. (5)

Otra de las características y de suma importancia, de la de

(4) Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1980, pág. 33

(5) Ob. Cit. pág. 440

finición en referencia, es la de subordinación, es decir que la prestación del trabajo deberá ser de manera subordinada, como lo establece el artículo octavo de la ley.

Y así lo hace ver el maestro Roberto Muñoz, al mencionar - que para que una persona física adquiera la categoría de trabajador, deberá prestar el trabajo en forma subordinada bajo el mando de otra persona. Esta nota que es la tipificadora por excelencia del trabajo estructurada y regulada por nuestra rama jurídica, resulta, a su vez, la nota fundamentalmente personificadora del trabajador al cual se refiere al ordenamiento laboral positivo. (6)

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia, aporta el siguiente criterio, que al efecto transcribo:

SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO.- La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no extraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo, es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue el contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista de parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134,

(6) Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México 1983, pág. 19.

fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajo en todo lo concerniente al trabajo. (7)

Mario de la Cueva, teniendo como base su teoría de la relación de trabajo sostiene que no es el trabajador quien se subordina al patrono, sino que en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la ley se ocupa solamente del trabajo subordinado, es decir, no toda la actividad del hombre para el otro está regida por el estatuto laboral. De donde padece la necesidad de señalar cuál o cuáles son las características que nos permiten establecer si una prestación de trabajo está regida por nuestro estatuto o si permanece dentro de los marcos de derecho privado. (8)

Algunos criterios diferenciales están definitivamente descartados; la tesis que buscó en la naturaleza del trabajo prestado, intelectual o material, y la que declaró que en la relación

(7) Antecedentes Jurisprudencia.

Séptima época, Quinta Parte, Tesis 298. Vols. 103-108 Pág. 27 A.D. 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 109-114, Pág. 92 A.D. 5686/76 Jorge Zarate Mijangos. 5 votos.

Vols. 145-150, Pág. 60 A.D. 7070/80 Fernando Lavín Malpira. 5 votos.

Vols. 187-192, A.D. 1326/84. Aida Díaz Mercado Nagore. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 187-192 A.D. 9328/83. Rodolfo Bautista López. Unanimidad de 4 votos.

(8) Ob. Cit. pág. 188.

de trabajo la prestación se efectúa en beneficio de otro, esta última porque las prestaciones de servicios regidas por el derecho privado, poseen la misma característica. Como se ha dicho antes, la ley se refirió a la condición de trabajo subordinado, pudiendo distinguir dos formas de trabajo: aquella en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

Por otra parte es necesario hacer notar el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre el concepto de subordinación, en la tesis jurisprudencial que a le tra dice:

SUBORDINACION, CONCEPTO DE.- Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. (9)

Como se había dicho anteriormente, la subordinación es una característica importantísima dentro de la relación de trabajo, criterio que sustenta la Suprema Corte de la Nación al determi-

(9) Semanario Judicial de la Federación 1917-1975, Séptima época
Quinta Parte, Tesis 297

nar en la tesis jurisprudencial que a continuación se sita.

RELACION LABORAL, CARACTERISTICAS DE LA. - Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las ordenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real.

En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad de esa voluntad.

En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón pueda ir de

un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal. (10)

Otra de las características que tiene el concepto de trabajador consiste en que toda persona física puede llegar a tener la categoría de trabajador, siempre y cuando se adecúe a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, esto no ofrece mayor problema; lo que puedo comentar al respecto es que este concepto reafirma la garantía de igualdad jurídica, que dispone el artículo 4o. constitucional, al establecer que el varón y la mujer son iguales ante la ley; otro aspecto de la misma garantía de igualdad y que puede relacionarse con lo establecido en el concepto en referencia es el señalado en el artículo 169 del Código Civil para el Distrito Federal, el cual establece que los conyuges podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral de la familia o la estructura de ésta.

Y por último también hace notar el concepto, establecido en el artículo 8o. de la Ley, que la prestación del trabajo deberá hacerse a una persona física o moral, situación que igualmente es fácil comprender, pero que el maestro Néstor de Buen critica al decir que la definición de la ley actual es precisa, pero solo tiene el defecto secundario de hablar de "persona moral", concepto arcaico y deficiente propuesto en la Cámara de Diputados, en sustitución del más técnico de "persona jurídica", que conte-

(10) Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Vol. IX, página 55.

nia la iniciativa presidencial. (11)

b.- Trabajadores de confianza.

Sin duda estos trabajadores juegan un papel importante dentro del mundo del derecho del trabajo, así como también de la vida de las empresas.

De tal suerte que el maestro Mario de la Cueva afirma que - debe hablarse de empleados de confianza cuando está en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores. (12)

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales.

En forma muy similar el maestro Roberto Muñoz Ramón, en su obra "Derecho del Trabajo" sostiene que los empleados de confianza tienen a su cargo la vida misma, la marcha y destino general, la investigación y los laboratorios, la reserva de los secretos, la producción y la técnica, las compras y las ventas, la defensa de los intereses, el manejo de los fondos y la contabilidad, las necesidades e intereses vitales, los trabajos personales del patrón, el orden y seguridad esenciales y el éxito y la prosperidad

(11) Ob. Cit. pág. 439

(12) Ob. Cit. pág. 155

de las empresas. (13)

La Suprema Corte de Justicia ha sustentado el siguiente cri
terio, en la ejecutoria que a continuación se transcribe:

TRABAJADORES DE CONFIANZA.- Los empleados de
confianza son aquellos que intervienen en la
Dirección y Vigilancia de una empresa y que
en cierto modo, sustituyen al patrono en al-
guna de las funciones propias de éste. (14)

Es necesario hacer énfasis que la categoría de trabajador
de confianza la da la actividad que desarrolla el propio trabajad
or, según lo establece el artículo 9o. de la Ley Federal del -
Trabajo: la categoría de trabajador de confianza depende de la -
naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación
que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vi
gilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las
que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro
de la empresa o establecimiento.

Este artículo ha sido criticado por algunos teóricos, entre
ellos el Dr. Baltazar Cavazos Flores, quien argumenta que es ver
daderamente lamentable el que este precepto contenga dos párra-
fos contradictorios, el primero que es correcto, ya que efectivam
ente el nombre que se dá a los contratos no determina la natural
eza de los mismos, contradice al segundo que previene que deteru

(13) Editorial Porrúa, S.A., México 1983, pág. 30

(14) Quinta Epoca: Tomo XLV, Pág. 3179, R. 3275/35. Loaiza Y. Ma
nuel. 5 votos.

minadas funciones tienen el carácter de confianza sólo cuando - tengan carácter general, lo cual no es exacto, hasta se ha llegado a pensar que solamente tienen el carácter de confianza el administrador o gerente general. (15) El maestro Euquerio Guerrero afirma que no es lógico que la simple inclusión de un - puesto dentro de los de confianza, hecho en un contrato colectivo, pudiera darle el carácter y sostiene generalmente es un elemento de duda y conflicto y que el propósito que tuvo el legislador fue el de referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, algunas de tales funciones. (16)

Considero que el precepto en comentario es muy amplio y - que por ende se pueden dar un sinnúmero de interpretaciones del mismo, respecto a la generalidad de las funciones por lo que es estoy de acuerdo con lo argumentado por el Lic. Roberto Muñoz Ramón, quien menciona que el concepto general es una de las nociones más huidizas y relativas con que podemos tropezarnos. (17)

Es una posición extrema, solamente tendría carácter general las funciones que comprendieron en su conjunto todos los derechos de administrar-planear y organizar-y de dirigir-mandar y controlar-las actividades laborales y los bienes empresariales.

La adopción de este significado nos lleva a la conclusión de que los empleados de confianza quedarían reducidos, en contra de la intención del legislador, a los administradores, directores y gerentes generales de las empresas.

El carácter general de las funciones en lo referente a que

(15) Ley Federal del Trabajo, Tematizada, 5a. edición. pág. 138

(16) Ob. Cit. pág. 45

(17) Ob. Cit. pág. 34

la función tenga ese carácter y no a que la actividad del trabajador deba referirse de manera absoluta, a todas las actividades de la empresa, ya que es posible que las funciones de dirección, de vigilancia o fiscalización, estén encomendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerzan su actividad en un establecimiento o en un aspecto determinado de la actividad de la empresa; es decir, que los encargados de áreas específicas, también tienen labores generales.

El maestro Miguel Cantón Moller, nos menciona al respecto: "consideramos que suponer que solamente puede haber un cargo general en cada actividad dentro de la empresa es un tanto injusto. La verdad es que puede haber un jefe, con características de actividad general dentro de cada una de las especialidades de acción, por ejemplo: si bien hay un jefe de personal, ello no imposibilita para que exista otro jefe de personal en cada uno de los establecimientos de la empresa, y en otras condiciones, la noción de generalidad estará circunscrita en el espacio a los establecimientos, es decir, a cada uno de ellos." (18)

Ahora bien, pueden existir jefaturas generales además de por el establecimiento, por el trabajo de que se trate, por ejemplo, producción, compras, mantenimiento, etc.

Otro de los factores muy importantes es el de la naturaleza de la función, dentro de la teoría el Dr. Mario de la Cueva, quien menciona que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción que solamente se justifica en razón a la naturalidad de las funciones; excepción que flexiona el principio de igualdad ante la Ley, su legitimación puede únicamente derivar de una necesidad, que no puede ser otra que la naturaleza de

(18) Los trabajos especiales en la Ley Laboral Mexicana, Editorial Porrúa, S.A. México 1978, pág. 26

las funciones que desempeñan. (19)

Dicho carácter excepcional de la categoría da un derecho al trabajador de entablar una acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para determinar si la condición de trabajador de confianza fué correcta o no.

Para describir la naturaleza de las funciones es necesario remontarnos a los antecedentes que dieron origen a la norma en estudio; la Comisión planteó la necesidad de establecer cuándo una función es de confianza por su naturaleza; en relación a lo anterior, en primer lugar se señalaron típicas funciones de confianza, como son:

- 1.- Los directores, administradores y gerentes generales, cuando tengan carácter de trabajadores.
- 2.- Los directores técnicos y administrativos y sus colaboradores inmediatos, tales como jefes de producción, de laboratorios, de investigaciones, de seguridad industrial, de empresas y ventas de personal y otros semejantes de cuya capacidad y alto grado de responsabilidad dependa el buen resultado de los trabajos.
- 3.- Los abogados y contadores que tengan su cargo, respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.
- 4.- Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.

- 5.- Los cajeros encargados de la entrada y salida de caudales, y las personas que manejan los fondos de la empresa o establecimiento.
- 6.- Las personas que presten servicios personales al patrón tales como el secretario o secretaria particular, cuya actividad, discreción y celo, sean indispensables para un trabajo eficaz.
- 7.- Las personas que desempeñen funciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De todo esto surgió un conflicto, porque los trabajadores pedían que se redujera la lista de funciones, por el contrario los patrones solicitaban se aumentara dicha lista, pero el legislador prefirió crear un concepto general, de ahí que en el actual artículo noveno se establezca que: son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

La Suprema Corte de Justicia aporta el siguiente criterio:

CONFIANZA, TRABAJADORES DE. NATURALEZA.-
No basta la realización de labores de vigilancia, de dirección, o de fiscalización, sino que éstas tienen que ser propias del patrón y que al verificarlas el empleado, en cierto modo sustituye a aquél. De ahí que, sin temer a equivocaciones, puede considerarse al de confianza como un especial escalón que se en-

cuentra entre el trabajador y el empresario: frente a éste es a su vez, un trabajador; frente a aquél, representa los intereses patronales. (20)

Pero pasemos al aspecto práctico de la naturaleza de las funciones típicas de confianza; al respecto el maestro Miguel - Cantón Moller nos da las características de dichas funciones al mencionar en su obra "Los Trabajos Especiales" que las labores de dirección, dentro de ellas podemos considerar a los consejeros, ya individuales, ya como integrantes de consejos, los asesores y los funcionarios ejecutivos que tienen a su cargo fijar las políticas generales de la empresa, estos tienen la particularidad de tener la iniciativa propia, para la elaboración de las mencionadas políticas.

Dentro de las funciones de inspección, encontramos que los encargados de estas actividades tienen la característica de ser ejecutores de las políticas generales y cuyas decisiones obligan a la empresa, como pueden ser gerentes, administradores y - podríamos decir en lo general e independiente del nombre que se dé a su cargo, quienes están directamente al frente del manejo empresarial.

Otra de las labores son las de vigilancia y fiscalización, en donde los trabajadores ejecutan labores de supervisión en la ejecución directa de los trabajos, quienes pudieran ser profesionistas o técnicos, o bien pueden consistir en órganos de ejecución, pero sin determinar la forma, es decir, que realizan las tareas bajo la dependencia y dirección de los órganos sociales; es tanta la actividad en este ramo que también se puede considerar dentro de este grupo a aquellos trabajadores que se

(20) Quinta Epoca: Tomo XLIV, Pág. 4417. Minera Asarco, S.A. 5 votos.

dedican a la seguridad de las instalaciones, la conservación de existencias, como pueden ser mobiliario en general, máquinas, materias primas, etc., hasta inclusive en algunos casos de la entrada y salida del personal. (21)

Considero que las funciones de vigilancia debería tener una definición concreta porque creo que un vigilante nocturno o un portero, no pueden llegar a tener el carácter de confianza.

Por último tenemos a los que realizan los trabajos personales del patrón; éstos verdaderamente son trabajadores de confianza dado que tienen acceso a informaciones, políticas o actitudes patronales, es decir, las actividades que realizan estos trabajadores, realmente competen al patrón, mismas que consisten en dirección, administración, inspección, vigilancia y otras estrictamente confidenciales como las que competen a los secretarios particulares, ayudantes, etc.

Otra cuestión relativa a los trabajadores de confianza es la de equiparse con los representantes del patrón, mismos que estudiaré en el siguiente inciso, pero que para efecto de este estudio es necesario mencionar que todos los empleados de confianza son representantes del patrón, pero existen representantes cuyas funciones no cumplen con las enumeradas en el artículo noveno de la ley. Al respecto la Suprema Corte de Justicia ha sustentado el siguiente criterio:

CONFIANZA TRABAJADOR DE.- Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad de seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, aten

(21) Ob. Cit. pág. 22 y 23.

diendo para ello al grado de confianza -
que le merezcan los candidatos. (22)

En este orden de ideas, Euquerio Guerrero sostiene que por razón de la delegación de autoridad el personal de confianza - verdaderamente representa al patrón; pero al respecto debemos - establecer una diferencia entre este grupo de trabajadores y - los llamados representantes del patrón mencionados en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, este último caso la Ley - asigna a los representantes una verdadera calidad de mandatarios jurídicos en materia laboral, ya que establece que esos representantes obligan a los patronos en sus relaciones con los demás trabajadores. (23) En este criterio no estoy de acuerdo, - por las razones que explicaré en el siguiente inciso.

Por otra parte los trabajadores de confianza constituyen - un trabajo especial, pero por el simple hecho de ser trabajado - res gozan de las prerrogativas consagradas en el artículo 123, Constitucional en su apartado "A", con las limitaciones que su calidad de confianza le imponen así como las señaladas en la - Ley Federal del Trabajo, con las limitaciones que ella misma es - tablece, dentro del Título Sexto Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo.

En otro término el artículo 182 de la mencionada Ley determina: "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de - los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

(22)

(23) Ob. Cit. pág. 45

El problema que existe en este artículo es el consistente en trabajos semejantes, si ya mencioné que los trabajadores de confianza son representantes del patrón, sí puedo considerar que esta norma va dirigida a aquellos trabajadores que tienen como función la de vigilancia o inspección, que dichas labores pueden ser equiparables a otras.

El artículo 183 de la misma ley establece: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley". Este artículo se relaciona con el 363 de la Ley de la materia, en donde se lee: "No pueden ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de Confianza..."

La exposición de motivos la Ley Federal del Trabajo menciona: el artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores; no podrán formar parte de sus sindicatos lo que no implica que no podrán organizar sindicatos especiales.

Me parece absurdo pensar que un representante del patrón pudiera organizar un sindicato, que diera oposición a quien está representando; pero veámoslo desde el punto de vista del derecho a la libertad sindical, que consagra la Ley Federal del Trabajo, a los trabajadores de confianza. Si bien es cierto que las personas que ocupan puestos de confianza tendrán el carácter de trabajadores pero, por razón natural, no podrán ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores. También lo es que la misma Ley Federal del Trabajo da el carácter de especial a los trabajadores de confianza y en mi opinión creo que de for-

marse un sindicato de éstos, también sería de carácter especial.

Respecto a la segunda parte de este artículo, en lo referente a que no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúan para determinar la mayoría en los casos de huelga, - por razones obvias, no se les concede este derecho a los trabajadores de confianza, debido a que ellos se encuentran estrechamente vinculados con el patrón, así es que al efectuarse un movimiento de huelga, estos trabajadores se ven seriamente afectados - dentro de su economía, al respecto la Suprema Corte de Justicia brinda el siguiente criterio:

HUELGA. SUSPENSIÓN DE SALARIOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.- No es falta de probidad del patrón el no cubrir de los trabajadores de confianza de la empresa afectada por un movimiento de huelga, por estar suspendidos sus contratos como consecuencia de la huelga. (24)

El artículo 184 establece que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario; este precepto está relacionado con el artículo 396, el cual dispone: "las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo hayan celebrado; con la limitación consignada en el artículo 184.

Considero que es un tanto injusta esta disposición, debido

a que dejan al margen a los trabajadores de confianza; es decir, que se dejen de otorgar prestaciones consignadas dentro del contrato colectivo, a los mencionados trabajadores, lo ideal sería como lo menciona el lic. Euquerio Guerrero, que se hicieran contratos individuales de trabajo con cada empleado de confianza en que se le otorgarán cuando menos las mismas prestaciones del resto de los trabajadores. Contratos en los que indudablemente se tendrían que sujetar a lo estipulado en el artículo noveno.

Respecto del artículo 185, en el cual se establece: el patrón podrá resindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de esta ley.

En razón a lo anterior la exposición de motivos nos da un razonamiento, y que en la actualidad se sigue aplicando, el mismo criterio al decretar, que debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de confianza, no obstante que no constituya una de las causales señaladas en la Ley, de tal suerte que deberá ser palpable la pérdida de la confianza.

Estos tienen su fundamento legal en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone: "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los demás trabajadores".

Anteriormente a estas personas no se les daba el nombre de

trabajador, ya que prevalecía el criterio de los socios de la empresa, aún cuando minoritarios, para que quedaran excluidos de las prerrogativas consagradas en la Ley Federal del Trabajo, así como la Ley del Seguro Social, en la inteligencia de que regularmente los Directores y Gerentes Generales y demás funcionarios tenían el carácter de socios.

En la actualidad, la relación de tipo mercantil o civil, entre un socio y su empresa es materia distinta al derecho del trabajo, por lo tanto sí son considerados como trabajadores, sirviendo de apoyo lo estipulado por el artículo octavo de la Ley, en el cual se encuentran perfectamente estos trabajadores.

Otras situaciones muy controvertidas, en este precepto, han sido: ¿realmente los representantes del patrón, constituyen en realidad un mandato civil?. Al respecto el Lic. Euquerio Guerrero sostiene que a los representantes del patrón, mencionados en el artículo 11 de la Ley, los asigna una verdadera calidad de mandatarios jurídicos en materia laboral, ya que establece que sus representantes obligan a los patrones en sus relaciones con los demás trabajadores. (25)

Mario de la Cueva determina que la norma no contiene la exigencia de un mandato jurídico, lo que habría sido innecesaria, pues el derecho privado dispone que el mandatario jurídico obliga al mandante dentro de los límites de su mandato, o expresado en otros términos: el artículo 11 rompió una vez más con los principios de derecho civil, dentro del propósito de dar satisfacción a los requerimientos del trabajo. Es el caso que el mismo autor argumenta: es constante en las empresas que personas que no poseen la categoría de mandatarios jurídicos decidan sobre el ingreso de los trabajadores a la empresa, o que en el

trato con ellos den causa, por su conducta, para que el trabajador se vea obligado a separarse de la empresa, o que inclusive - despidan a los trabajadores. Apartada la legislación del derecho civil, no podía admitir que el empresario pretendiera librarse - de responsabilidad alegando que la persona no tenía la categoría de mandatario y por lo tanto, que no podía obligarlo. (26) Asimismo considero que el artículo en estudio vino a eludir el fraud de frecuente cometido por las empresas en el sentido de desconocer cualquier conducta de un funcionario, que hubiera podido generar responsabilidades laborales, invocando que no tiene el carácter de mandatario. Al respecto Breña Garduño y Cavazos Flores, en su comentario al artículo 11, argumentan que esta norma evita la formalidad del mandato en los términos del Código Civil para las relaciones jurídicas laborales, verbigracia, contratación, - despido, cambio de condiciones de trabajo. (27)

Por otra parte considero que nos encontramos que puede haber representación sin mandato. Representantes son, por ejemplo, el Consejo de Administración en la sociedad anónima, el ejercitante de la patria potestad, el tutor, el gestor oficioso, el corredor, etc. sin que esta representación haya sido generada por un contrato de mandato, es fácil entender que los sujetos tienen facultades de administrar y de dirigir, precisamente por tener esas facultades, y sin que haya mandato, son representantes del patrón por ministerio de ley y lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Es necesario hacer mención que en el aspecto procesal también los representantes del patrón se obligan; así lo dispone el artículo 737 de la Ley, en donde se lee: las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a

(26) Ob. Cit. pág. 159 y 160

(27) Ob. Cit. pág.

los Directores, Administradores, Gerentes y, en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento...; en una situación contraria a las descritas, tenemos que los trabajadores también se obligan con respecto de los representantes del patrón, según lo dispone la Ley Federal del Trabajo su artículo 134: "Son obligaciones de los trabajadores: desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

CAPITULO II

EL PATRON

1. Concepto
2. Intermediario
3. Patrón sustituto

CAPITULO II

E L P A T R O N

a.- Concepto.

En este capítulo al igual que en el anterior es necesario hacer mención a algunos aspectos de la relación jurídica de trabajo, ya que sin ella no se puede concebir la figura jurídica en estudio.

En este orden de ideas el Dr. Mario de la Cueva nos corrobora lo descrito anteriormente al mencionar que una relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón, de tal suerte que se desprende que las figuras jurídicas conocidas como trabajador y patrón son inseparables, ya que uno no puede existir si no existe el otro y por ende si falta alguno de ellos no nace una relación de trabajo. (28)

Así se entiende dado que el artículo 10 de la Ley establece "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos".

Mencionaba anteriormente que el concepto de patrón y de trabajador van siempre unidos y son inseparables. Según el Profesor Roberto Muñoz Ramón al funcionar ambos conceptos quedaría una definición de patrón de la siguiente manera: Patrón es como la persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos prestados libremente y personalmen-

te mediante una retribución por un trabajador. (29)

Por otra parte el Maestro Néstor de Buen hace una observación respecto del concepto en estudio y que consiste en la omisión de destacar el elemento subordinación, pero que de acuerdo al razonamiento sobre la relación entre los conceptos de Patrón y Trabajador, y que en este último si aparece el elemento de su subordinación mismo que debe estar dentro de la relación de trabajo. (30)

En lo que si estoy de acuerdo con el Profesor es que en ningún momento se hace mención del pago de un salario y creo que sería necesario insertar dentro de la definición tanto del Patrón como en la del Trabajador.

Dentro del precepto en cuestión, se menciona que también puede llegar a ser patrón una persona moral, es decir una sociedad civil o mercantil por ejemplo, para dar aplicación a la figura denominada representantes del patrón, ya que para ejercer sus derechos y obligaciones como patrón es necesario que se realicen a través de personas físicas que la ley les denomina directores, gerentes y administradores siempre y cuando exista el objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.

Por otra parte el teórico Alfredo Sánchez Alvarado define al patrón como la persona física o jurídica colectiva que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinado. En este concepto se vislumbran aspectos muy técnicos en su primera parte, en comparación con el actual descrito en la Ley; pero que al describir los servicios

(29) Ob. Cit. pág. 122

(30) Ob. Cit. pág. 451

como nos los da a saber el Maestro José Dávalos haciendo una distinción entre el trabajador material e intelectual, es erróneo pues cualquier tipo de actividad lleva implícita en mayor o menor grado de ambos tipos.

En realidad para que nazca la figura jurídica denominada como Patrón, es necesario que exista una relación de trabajo no importando la calidad jurídica que tenga dicho patrón; lo anterior es en relación a que el trabajador no tiene la obligación de conocer tal calidad; criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia en tesis jurisprudencial que se transcribe.

PATRON, EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACION DE CONOCER LA CALIDAD JURIDICA DE LA EMPRESA DE SU.- El trabajador no tiene obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, pues si es requerido para prestar servicios y se desarrolla objetivamente la relación Obrero-Patronal entendiendose con determinada persona que se ostenta como Director de la negociación y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos la personalidad de dicho patrón, bastando la identificación de quién ostenta como Director o Jefe del Trabajador, pues una cosa es la de nominación patronal y la otra la identi ficación de quién desempeña tal carácter.

(31)

(31) Apéndice 1917-1965 del Semanario Judicial de la Federación, Quinta parte, Cuarta Sala, pág. 112.

b.- Intermediario.

El artículo 12 de la Ley dispone: Intermediarios es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

La actividad que realizan los intermediarios constituye una verdadera ayuda para el patrón, así como al trabajador ya que ellos saben en dónde se requieren trabajadores y quienes los solicitan; dichos intermediarios pueden ser personas físicas o bien asociaciones o sociedades. Pero lo anterior puede también formar parte de una acción infame, debido al fraude legal que puede constituir un intermediario, tal como nos lo dice el maestro Mario de la Cueva; la intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía; es decir el intermediario adquiere mano de obra barata para después venderla cara teniendo como resultado una actividad lucrativa o bien cuando dicho intermediario se hace consistir como patrón para evitar a este su responsabilidad frente a los trabajadores.

Para evitar lo descrito anteriormente la Constitución Política de Nuestro País dispone en su artículo 123 apartado A, fracción XXV: El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuita para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra situación oficial o particular.

El artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II, establece que los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con carga a los salarios de los trabajadores.

De lo anterior se desprenden dos situaciones para que se pueda configurar el sujeto llamado Intermediario: la primera, el sujeto sirve de contacto para que nazca una relación laboral entre dos personas quedando fuera de ésta el intermediario, tal como se desprende de la definición descrita por el artículo 12 de la Ley.

La segunda, surge cuando el intermediario hace una verdadera labor de patrón, creando entre él y los trabajadores una relación laboral con el objeto de evitar al patrón verdadero - cumplir con las responsabilidades consignadas en la Ley frente a los trabajadores.

Por otra parte el artículo 13 de la Ley dispone: No serán considerados intermediarios sino patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, señala al respecto que serán considerados intermediarios las empresas que contraten obras o servicios en beneficio de una persona, si no disponen de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, cuando se de esta circunstancia el beneficiario de las obras o servicios será solidariamente responsable con la empresa contratante por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

En cuanto a la primera parte de este artículo el Lic. Roberto Muñoz Ramón considera en su obra denominada Derecho del

Trabajo que las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios son considerados como contratistas, criterio sustentado también por el maestro Euquerio Guerrero. (32)

El maestro Néstor de Buen argumenta que los contratistas no solo aportan la mano de obra, sino además los materiales y el equipo necesario para la realización de la obra. (33)

En realidad ha sido un acierto de la Ley el regular la responsabilidad solidaria del intermediario como una medida mas de seguridad jurídica para el trabajador.

Por otra parte el artículo 14 de la Ley dispone: "Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I.- Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la Empresa o establecimiento.
- II.- Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

En cuanto a este precepto nuevamente el legislador da un trato igual, tanto al trabajador que es contratado directamente por el patrón, y al que es contratado por conducto de un intermediario; es decir que no puede haber diferencia alguna en cuanto

(32) Ob. Cit. pág. 33

(33) Ob. Cit. pág. 455

a las prerrogativas concedidas al trabajador que ejecuta labores similares dentro de la empresa o establecimiento, sino que deben ser iguales para aquel trabajador contratado a través de un intermediario.

Al respecto el Maestro Mario de la Cueva desprende de este artículo, 3 principios fundamentales, siendo los siguientes:

- a.- En su parte introductora establece que las personas que se valgan de intermediarios serán responsables ante los trabajadores, por las obligaciones que deriven de la Ley y de los servicios prestados.
- b.- La fracción I del precepto contiene la misma fuerza que la introducción y es ella la que determina la aplicación imperativa de las normas de trabajo; los trabajadores - que llegan a la empresa a través de un intermediario, - prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a - los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la - Empresa o establecimiento, norma destinada a evitar la - desigualdad de tratamiento por lo tanto los prestadores de trabajo tiene derecho a que se les aplique íntegramente el contrato colectivo y demás principios vigentes en la empresa.
- c.- La fracción II dice que los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores; es una aplicación del mandato constitucional descrito al principio de este inciso.

(34)

El artículo 15 de la Ley dispone: En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

- I.- La Empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.
- II.- Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria; para determinar la proporción se tomará en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

La exposición de motivos arroja los siguientes datos: la economía contemporánea ha impuesto como una necesidad técnica de especialización de las empresas, pero es también frecuente que se organicen empresas subsidiarias para que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra; como esta circunstancia ha redundado en perjuicio de los trabajadores, por sus condiciones de trabajo son inferiores a las de la empresa principal y porque las empresas filiales no siempre disponen de elementos suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones de trabajo; el artículo 15 establece la responsabilidad solidaria de las empresas y dispone que las condiciones de los trabajadores que presten sus servicios en la filial, deben ser iguales a las de la Empresa que aprovecha la actividad de la filial.

En realidad dentro de este precepto sólo se presenta un problema que consiste cuando una empresa no dispone de elementos propios suficientes para responder de las obligaciones con los trabajadores, aparece la responsabilidad solidaria nuevamente; al respecto el Maestro Roberto Muñoz Ramón dá las siguientes soluciones: para que surja la responsabilidad solidaria de la beneficiaria es necesario:

- 1.- Que la servidora ejecute obras o servicios en provecho de aquella.
- 2.- Que las obras o servicios se ejecuten en forma exclusiva o principal para la beneficiaria.
- 3.- Que la servidora no tenga elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Con respecto al criterio número dos el Maestro Néstor de Buen argumenta que se considera principal a la empresa que preste sus servicios a otro más allá del cincuenta por ciento de su capacidad y será principal el cliente más importante, independientemente de la proporción de servicios que reciba en relación a la totalidad de los que preste la otra empresa. (35)

c.- Patrón Sustituto.

Mucho se ha discutido sobre una posible definición sobre la sustitución de patrón; al respecto el Maestro Mario de la Cueva determina que es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos en virtud de la cuál el adquirente asume la categoría de patrón nuevo, sustituto el llama la Ley con todos los derechos y obligaciones pasados, presen

(35) Ob. Cit. pág. 456.

tes y futuros derivados y que se originen de las relaciones de trabajo. (36)

Definición que es controvertida ya que el maestro Roberto Muñoz Ramón considera que el concepto vertido por Mario de la Cueva es consecuencia de una confusión, pues la traslación de la propiedad de la empresa o establecimiento es causa de la sustitución del patrón. En este orden de ideas el Autor Muñoz Ramón afirma: La traslación de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos consiste en la transferencia de un sujeto a otro de los derechos de uso o disfrute de esa empresa o establecimiento, en cambio la sustitución de patrón implica que los derechos y deberes patronales que integran las relaciones de trabajo se transmiten sin modificarse a un patrón distinto; criterio con el que estoy totalmente de acuerdo, pero el citado autor no brinda una definición, motivo por el cual aportó la siguiente: Sustitución del Patrón es la transferencia de derechos y obligaciones patronales presentes y pasados a una persona física o moral, en virtud de una traslación de la propiedad de una empresa o establecimiento. (37)

Así mismo este autor dentro de su obra Derecho del Trabajo cita la ejecutoria del 12 de febrero de 1936 dictada en el juicio de amparo número 5950/35 promovido por Jacinto Narvaez Moreno en dónde se resuelve para que exista sustitución del patrón es requisito indispensable que una negociación-empresa conforme a la terminología de la Ley considera como unidad económica jurídica, según nuestra tesis, como cosa colectiva sea

(36) Ob. Cit. pág. 229

(37) Ob. Cit. pág. 298

transmitida de una persona a otra. (38)

En la misma ejecutoria se resuelve que si una parte de la negociación que a su vez constituya una unidad de la misma naturaleza económica jurídica se traslada de una persona a otra, se produce también la sustitución patronal.

El artículo 41 de la Ley establece:

La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses, concluido éste subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

Analicemos la primera parte de este precepto, así mismo daremos un vistazo sobre la opinión de los teóricos con respecto a este tema.

El Maestro Néstor de Buen considera que la sustitución del patrón, consiste en una subrogación personal entendiéndose por esta como la sustitución de una persona por otra en una relación jurídica de tal manera que la sustitución asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida; así mismo este autor considera como elementos de la sustitución patronal los siguientes:

- a.- La existencia de una empresa o establecimiento.
- b.- La existencia de un titular de la empresa o establecimiento.
- c.- La transferencia de los derechos de titularidad de una u otra persona. (39)

Desde este punto de vista puedo afirmar que dichos elementos no afectan las relaciones de trabajo y que son vitales para que se dé la figura del patrón sustituto, por lo tanto encuadran a lo que yo clasifico como primera parte de este precepto, es decir "La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento".

Mas en cambio el maestro Roberto Muñoz Ramón considera a esta primera parte como una consecuencia de la sustitución del patrón y por lo tanto afirma: "Los derechos y obligaciones patronales de las relaciones de trabajo se transfieren sin cambio alguno al patrón sustituto, la relación de trabajo continúa inalterada". (40)

Considero que al producirse la sustitución del patrón, existe una transmisión de derechos y obligaciones contenidas en las relaciones de trabajo; este acto puede ser de cualquier naturaleza, siempre y cuando opere la transmisión de la propiedad y produce efectos de tipo. Por esta razón no se deben afectar las relaciones de trabajo, además de que el legislador da una seguridad jurídica al trabajador.

Por cuanto a la segunda parte del artículo en estudio, es

(39) Ob. Cit. pág. 457 y 458

(40) Ob. Cit. pág. 299

decir lo referente a que el patrón sustituido sea solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses, concluido éste subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

Al respecto el maestro Roberto Muñoz Ramón opina: los patrones sustituidos y sustitutos responden solidariamente de sus obligaciones laborales tanto con los bienes de la empresa como con sus demás bienes. (41)

La responsabilidad del patrón sustituido, conforme al artículo 41, se limita únicamente a las obligaciones nacidas antes o después de la fecha de sustitución, hasta los seis meses después de que se haya dado aviso a los trabajadores de ésta.

En cambio, el patrón sustituto responde de las obligaciones originadas antes y después de que surta efectos el aviso. La ejecutoria dictada en el juicio de amparo directo 1207/46, promovido por Antonio Oñate, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió:

La teoría jurídica de la sustitución patronal se basa exclusivamente en las obligaciones pendientes a cargo del patrón sustituto al momento de operarse dicha sustitución y no de actos personales posteriores llevados a cabo por el sustituto, por lo que si este despide a un trabajador ilegalmente no puede tener responsabilidad aquél.

Por su parte el maestro Mario de la Cueva argumenta: los trabajadores tienen desde luego la garantía que significa la to

talidad de los bienes de la empresa o del establecimiento, y en segundo lugar la que consiste en los bienes que forman el patrimonio de cada uno de los patronos.

Fácilmente se acepta que la responsabilidad del patrono sustituido y su solidaridad con el sustituto se extiende únicamente a las obligaciones nacidas antes de la fecha de la sustitución y no a las posteriores.

Para Néstor de Buen la responsabilidad solidaria es un elemento más para que se de la sustitución patronal. (42)

De acuerdo con el párrafo final del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el término de seis meses por el que el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución a los trabajadores de manera que si tal aviso no se produce el sustituido sigue siendo responsable solidariamente con el sustituto por no cumplir con ese requisito y no existir base para el cómputo de los mencionados seis meses.

Dentro de la responsabilidad solidaria el legislador da un término para que tanto el patrón sustituido como el sustituto respondan al trabajador, dicho término es de seis meses contados a partir de la fecha en que se haya dado aviso al sindicato o a los trabajadores, una vez concluido ese plazo subsistirá únicamente la responsabilidad del patrón sustituto.

En la última parte del precepto en estudio, es decir,

aquella que establece que el término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, implica una seguridad jurídica, ya que en caso de conflicto el trabajador sabrá con qué persona se deberá resolver y de esta forma evitar posibles fraudes legales.

Así mismo pueden surgir problemas ya que entramos en materia de conflictos, pues suele ocurrir que al momento de efectuarse la sustitución existan juicios no concluidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino se dió aviso al sindicato o a los trabajadores, el juicio seguirá su marcha hasta ejecutar el laudo.

Pero puede ocurrir que sí se dió aviso de la sustitución. El nuevo patrón puede acudir en el juicio a través de un incidente de declaración de patrón sustituto. Al efecto transcribo una ejecutoria citada por el Maestro Roberto Muñoz Ramón, dictada el 5 de marzo de 1951 en el juicio de amparo promovido por Alvarez Emigdio: La sustitución del patrón no acarrea una sustitución procesal automática, sino que es menester la sustanciación o mande a llamar a juicio al patrón sustituto, si es que no ha comparecido para que asuma los derechos y cargas procesales que le corresponden, según el carácter de actor o demandado de su antecesor dentro del proceso. (43)

El reconocimiento o declaración de patrón sustituto por la Junta y el llamamiento a juicio deben realizarse tanto cuando se encuentran subjudice las cuestiones que se ventilan en el conflicto ante la Junta, como cuando ya están definidas por laudo condenatorio pendiente de ejecución porque sólo de esta

manera sea legítima la intervención del nuevo sujeto de la relación jurídica procesal y se cumple con la garantía de audiencia de que debe gozar dicho patrón sustituto.

CAPITULO III

EL PROCESO LABORAL

1. Principios rectores del proceso laboral
2. Parte procesal

CAPITULO III

EL PROCESO LABORAL

a.- Principios Rectores del Proceso Laboral.

Antes de hacer mención de los principios, hablaré brevemente del derecho procesal en general, tomando a éste como un tronco común, del cual derivan otras ramas procesales, como son derecho procesal civil, derecho procesal penal, derecho procesal del trabajo, etc..

La esencia del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado, cuya función es la de justicia. De aquí se desprende la rama del derecho en estudio, es decir, el Derecho Procesal del Trabajo.

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

Por otra parte el Lic. Armando Porras y López lo define como: aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico.

Todas las normas procesales presuponen un principio y en nuestra legislación laboral los principios procesales se determinan en forma contundente en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo: "El proceso del derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las -

medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

En primer término aparece el principio de publicidad, este quiere decir que los procesos se deben desarrollar de manera pública, así pues el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo previene, que las audiencias serán públicas. En este orden de ideas el maestro Trueba Urbina señala: los que presencien las audiencias podrán enterarse de la conducta de las partes, de las personas que intervienen en el proceso (testigos y peritos) y de los miembros del tribunal del trabajo. La presencia del público en las audiencias, es muy conveniente para la buena marcha de la administración de justicia laboral, pues el temor a la censura, - provoca cierto control en el comportamiento de cuantas personas intervienen en el proceso e influye en la elevación del grado de ecuanimidad de los jueces del trabajo quienes para mantener su - respetabilidad deben ser los primeros en someterse a los dictados de la Ley. De este modo, todos tratarán de cumplir con sus - deberes jurídicos para causar buena impresión en la opinión pú- blica. (44)

(44) Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S:A., México, 1978, pág. 339.

Por otra parte el mismo artículo 720, impone limitaciones a este principio, al establecer: La junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Los maestros Tena-Morales opinan que la publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, es decir, el principio de la publicidad ha de entenderse como el derecho que tienen las partes a presenciar todas las audiencias o diligencias, excepto aquellas expresamente establecidas por la ley, como sería la audiencia de discusión y votación del laudo, o por razones del buen servicio o morales. Al establecerlo, el legislador ha querido que las partes y el público influyan con su presencia para que las Juntas obren con la mayor equidad posible. (45)

En la práctica todas las audiencias son públicas, salvo en ocasiones, muy raras, las juntas hacen uso de su plena soberanía para limitar la publicidad del procedimiento.

El segundo principio del derecho procesal del Trabajo, y que se encuentra consagrado en la Ley Federal del Trabajo, es el ser gratuito.

En nuestro país la impartición de justicia es gratuita, no sólo en materia de trabajo, sino también en la civil, penal, etc.

Al respecto el artículo 17 constitucional, prohíbe las costas judiciales.

(45) Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México 1987, pág. 23.

Por lo que toca al tercer principio, que es el de inmediatez, el maestro Néstor de Buen argumenta: por virtud de este principio se pretende que quienes deben juzgar de los conflictos laborales estén, durante el proceso, en constante contacto con sus actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento y en consecuencia, como lo manda la ley. Esto lamentablemente no es así. Los representantes sectoriales brillan por su ausencia de modo que los juicios de trabajo son juicios seguidos ante mecanografías. (46)

Para Tena-Morales, el principio de inmediatez consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes, reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc., para obrar con mayor justicia. (47)

Para Armando Porras y López, el principio consiste en que el juez o el tribunal que deba conocer y fallar el negocio o conflicto laboral, tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima cercana a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata a fin de dictar una sentencia justa. (48)

Euquerio Guerrero opina: la inmediatez, o sea el contacto directo que debe existir entre el juzgador y las partes para que al finalizar la intervención de esta última, pueda el primero resolver el caso planteado. Sin embargo, tomando en cuenta

(46) Ob. Cit. pág. 25

(47) Ob. Cit. pág. 23

(48) Derecho Procesal del Trabajo, México 1971, pág. 198.

que en la nueva ley no es necesaria la presencia de los representantes del capital y del trabajo en todos los trámites del procedimiento, y en cambio si deberán concurrir tales representantes a la audiencia de resolución, el principio de inmediatez no se explica o puede no explicarse, ya que no es requisito indispensable el contacto directo de las partes y el juzgador. (49)

De estos criterios se desprenden dos situaciones, en los que se puede observar que no se cumple con el principio de inmediatez, el primero en el que prácticamente la tramitación de los procedimientos, son encomendados a los auxiliares, esto responde a una situación realista dentro del mundo del litigio, y que es la verdadera carga de trabajo existente en las Juntas.

Por lo que respecta al segundo criterio, si efectivamente no se da el principio de inmediatez, respecto de la no comparecencia en el juicio de los representantes del capital y trabajo, sino hasta la audiencia de resolución, pero este último autor generaliza, al mencionar que no es requisito indispensable el contacto de las partes y el juzgador, ya que dichos representantes no son los únicos que intervienen en el proceso, como lo veremos.

Por lo tanto el principio de inmediatez no se da en su totalidad, por lo que toca a los multicitados representantes.

Otro principio consagrado en el artículo 685 de la Ley Laboral se refiere a que el proceso del derecho del trabajo es predominantemente oral.

(49) Ob. Cit. pág. 482.

En primer término daré las características del proceso oral, según Chiovenda, citado por Eduardo Pallares, en su Diccionario de Derecho Procesal Civil:

- 1.- Predominio de la palabra hablada como medio de expresión, atenuado por el uso de escrito de preparación y documentación.
- 2.- Mediación de la relación entre el juez y las personas cuyas declaraciones tiene aquel que recibir y valorar por partes, testigos, peritos, etc..
- 3.- Identidad de las personas físicas que constituyen el tribunal durante la relación del juicio, o lo que es igual que el juez o los magistrados o jueces que lo fallan.
- 4.- Concentración de las substancias de la causa en un periodo único que desarrolle en una audiencia única o en menor número posible de audiencias próximas.
- 5.- Que no sea lícito impugnar separadamente las sentencias interlocutorias. (50)

Dentro del proceso del trabajo este principio presupone la presencia de las partes en las diferentes audiencias, en forma independiente de sus escritos o promociones, así como los acuerdos emitidos por la autoridad jurisdiccional. Criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia, en los juicios de amparo número 4753/74 y 4784/75 que a la letra dicen:

ORALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. El procedimiento laboral es de naturaleza especial, requiere la comparecencia personal o por conducto de su representante, de las partes a las audiencias que se celebran durante la tramitación del mismo; en consecuencia, si la parte demandada no asiste personalmente, ni por conducto de apoderado en la audiencia de ofrecimiento de pruebas y la junta de conocimiento le tiene por perdido el derecho para ofrecerlas, dicha junta no comete violación alguna en contra de la aludida parte demandada, aunque ésta haya hecho su ofrecimiento por escrito.

Aunado a lo anterior cito la siguiente tesis jurisprudencial:

AUDIENCIAS EN EL JUICIO LABORAL, LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE.- El procedimiento en materia laboral requiere que las partes comparezcan personalmente a las audiencias, y no por escrito, esto es, que si una de las partes comparece por escrito, debe tenersele por no presente en la audiencia, pues los artículos 753, 759 y 760 de la Ley Federal del Trabajo, (arts. 876, 878 y 880 de las reformas de 1980), se desprende que las partes, por sí o por su representante, deben ofrecer las pruebas oralmente, así como contestar la demanda en igual forma. Esto implica que los sujetos de la relación procesal no pueden ser-

virse de un escrito para tal ofrecimiento o tal contestación, pero es indispensable que las partes estén presentes y que los escritos correspondientes sean reproducidos y ratificados en la audiencia. (51)

Por otra parte el maestro Néstor de Buen determina que el proceso laboral es un sistema mixto en el que, sin embargo, la condición de predominante oralidad le da una mayor elasticidad, sin pérdida de la certeza en la información que resulta de las promociones escritas. (52)

Al respecto el maestro Trueba Urbina opina que la doctrina y la historia nos muestran, en relación con la forma de la actividad procesal, dos tipos de proceso: el escrito y el oral. Sin embargo, todo proceso moderno es mixto, calificandose de oral o escrito conforme a la importancia que el mismo se dé a la oralidad o a la escritura, y sostiene que "... el del trabajo, como manifestación de los conflictos laborales, es el más moderno de los procesos, es oral y escrito, pero predomina en él la oralidad sobre la escritura, por lo que debe calificarse de oral. El predominio de la palabra, es característica esencial de la oralidad, impresa en el proceso laboral". (53)

Cabe señalar que este autor al igual que Chiovenda considera como consecuencia del principio de oralidad, la identidad física de las partes y de los integrantes de las Juntas.

Los teóricos Tena Morales opinan que dentro del principio

(51) Apéndice 1985, Séptima Epoca, Volumen 58, Quinta Parte, -
pág. 13.

(52) Ob. Cit. pág. 26

(53) Ob. Cit. pág. 358

de oralidad, predomina la palabra hablada sobre la escrita, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no haya nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia escrita, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto. (54)

El principio de la oralidad se confirma entre otros, en lo dispuesto por los artículos 781 y 878 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de los cuales las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas y hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, según el primer artículo citado y, de acuerdo al segundo - la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y admisión de pruebas se desahoga oralmente.

Por otra parte el artículo 721 de la Ley hace patente el predominio de la oralidad, ya que establece: "Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas las que deberán ser firmadas por las personas que en ella intervinieron, quieran y sepan hacerlo..."

Otro principio señalado en el artículo 685, consistente en que el proceso se iniciará a instancia de parte. También se le conoce como principio dispositivo. Los autores Tena-Morales manifiestan que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden actuar si las partes, los interesados, no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que les particulares promuevan, ejerci-

ten sus acciones. Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte, tal como ocurre en nuestra materia, la impulsión del proceso tiene plena aplicación.(55)

El maestro Trueba Urbina dice que el proceso del trabajo - esta influido por el principio dispositivo, que impone a las - partes el deber de estimular la actividad de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, para la satisfacción - de los intereses jurídicos o económicos tutelados por el derecho del trabajo. Esto es, se requiere el ejercicio de la acción procesal que impulse la función jurisdiccional de los tribunales de trabajo. (56)

De lo anterior puedo decir que el juzgador no puede - iniciar un proceso, sin que lo solicite la parte actora, es decir, nemo iudex sine actore, no hay juez sin partes; de tal - suerte que la iniciación de oficio no es permisible dentro del derecho procesal del trabajo, ne procedat iudex ex officio, por lo tanto el proceso laboral se promueve por quien tenga interés.

Principio que se ve consagrado en los siguientes artículos, de la Ley Federal del Trabajo.

871.- "El procedimiento se iniciará con la presentación - del escrito de demanda, ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la Junta competente...

878 fracción II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios....

Por otro lado las Juntas tendrán la obligación de tomar -

(55) Ob. Cit. pág. 21

(56) Ob. Cit. pág. 336

las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Analicemos cada una de estas características.

En cuanto a la economía procesal, el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "Las juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren, en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puede revocar sus propias resoluciones, según dispone el artículo 848 de la presente Ley".

Pasemos al principio de concentración. Al respecto el maestro Eusebio Ramos determina: la concentración en el proceso la boral significa que las acciones, excepciones y defensas que se hagan valer, se planteen en un solo acto y se resuelvan justamente con el fondo del negocio. Todo lo anterior con el objeto de una mayor rapidez en la tramitación de juicios. (57)

El Maestro Trueba Urbina argumenta al respecto: las legislaciones modernas están inspiradas en la tendencia de concentrar los diversos actos procesales. La concentración en el proceso de trabajo se advierte claramente dada la naturaleza peculiar de este proceso. (58)

En concordancia con este principio, me permito citar varios preceptos de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 875.- La audiencia a que se refiere el artículo - 873 constará de tres etapas:

(57) Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México 1982, pág. 7.

(58) Ob. Cita. pág. 340

- a.- De conciliación;
- b.- De demanda y excepciones; y
- c.- De ofrecimiento y admisión de pruebas...

Artículo 763.- Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato...

Artículo 767.- Si se declara procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes se acumularán al más antiguo.

Otro principio del proceso del derecho del trabajo, es el de ser sencillo.

Este principio está íntimamente ligado con el de informalidad y que por lo tanto los analizaremos conjuntamente.

En primer término tenemos que hacer mención sobre qué se debe entender por formalismo, al respecto el maestro Alfredo Rocco, citado por Trueba Urbina define a éste como la expresión de una necesidad que descende de la naturaleza misma del fin procesal.

Si el procedimiento, agrega, tiene por objeto la realización mediante aseguramiento y ejecución forzosa, de los intereses que están bajo tutela del derecho la primera y más ingente exigencia de todo sistema procesal es que todos los intereses protegidos por el derecho sean garantizados en el procedimiento. Por consiguiente, para obtener la pretensión de tutela jurídica, se necesitan formas determinadas a priori y manifestadas a través de reglas procesales, esto es, no puede existir proceso sin formalismo, puesto que por medio de formas se determinan con

presición los actos procesales. (59)

Por otra parte el maestro Trueba Urbina dice: la idea de un sistema de formas está implícito en el concepto mismo del procedimiento civil, cuyo ideal es que ninguna litis se perdiera por razones de forma o descuidos procesales. En el proceso moderno - debe prevalecer el fondo sobre las formas, por cuanto que éstas sólo son necesarias para la satisfacción de los intereses tutelados por el derecho, que es la finalidad esencial del proceso. (60)

A mayor abundamiento los teóricos Tena-Morales, argumentan; mientras que el proceso civil prepondera la aplicación rígida e inflexible, en el derecho laboral no ocurre lo mismo. (61)

De acuerdo a lo anterior se desprende que la sencillez es una de las características del procedimiento laboral. Por consiguiente considero que la informalidad de las normas procesales - se debe entender como, la sencillez, simplicidad en la expresión normativa y a su interpretación no a la ausencia de formalidad - del proceso laboral.

Es importante hacer notar que gracias a este principio, el proceso laboral se ve agilizado, cumpliendo de esta manera con una pronta impartición de justicia.

Lo anterior se ve reforzado jurídicamente por el artículo - 687 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los pun-

(59) Ob. Cit. pág. 337

(60) Ibidem pág. 22

(61) Ob. Cit. pág. 22

tos petitorios. Al respecto si bien es cierto que no existen formas específicas para la elaboración de escritos, comparecencias o peticiones, si es menester se realicen con claridad precisando lo mejor posible los hechos y puntos petitorios".

El segundo párrafo del artículo 685, establece: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley derivan de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley". Este párrafo encierra el principio de suplencia de la deficiencia de la queja.

Tena-Morales, plantean los siguientes problemas:

1.- En el primer caso, la demanda incompleta, en cuanto no contenga o comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la Junta en el momento de admitirla subsanará las omisiones, precisando cuales son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador.

2.- En la segunda hipótesis, y de acuerdo con el artículo 873 relacionado con el 685 de la Ley Laboral, tratándose de que el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias y fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades. ()

Primeramente para poder dar una respuesta a los planteamientos citados, debo entender que se entiende por deficiencia, evidentemente esta palabra encierra dos acepciones, la falta de algo y la imperfección en razón a lo anterior, suplir la deficiencia es remediar una carencia, integrar lo que falta, subsanar una imperfección, perfeccionar la demanda, complementarla. De tal suerte que las Juntas, tienen la obligación de corregir la demanda o prevenir que se corrija, pero nunca podrá alterar los hechos en que se funda dicha demanda.

Volviendo al primer problema planteado, considero que siendo un derecho social, el proceso laboral, y tomando el principio de igualdad entre las partes, el legislador quiso dar facultad a las Juntas, para que ninguna de las pretensiones a que tiene derecho el trabajador, quedarán fuera de la demanda, es decir, que todas las prerrogativas a que tiene derecho el trabajador, deberán ser reclamadas en el escrito, mediante el cual se pone en acción la función jurisdiccional, de no ser así, las Juntas corregirán la demanda; y de esta forma se da un trato igual a los desiguales.

Respecto del segundo problema planteado, las juntas de nuevo entran en acción, pero es el caso de que únicamente se avocarán a señalar los defectos de la demanda, concediendo al actor un término de tres días.

Por otra parte si me parece contradictorio el artículo 683 y 873, de la Ley Federal del Trabajo, en el aspecto, de que éste último menciona que las omisiones deberán ser subsanadas por el actor, mientras tanto, el primer artículo en cita, señala que las omisiones deberán ser subsanadas por las Juntas. De tal suerte que se crea una confusión en el juzgador ya que ¿Cuál de los dos caminos debe seguir?, o subsana él la deficiencia o requiere al actor para que éste la realice.

En realidad considero que el legislador deberá reformar uno de los dos artículos, ya sea que las juntas subsanen el error o bien que el actor lo haga.

Mucho se ha discutido referente a este tema, el maestro Néstor de Buen señala que es una aberración conceder al propio juzgador, a quien corresponde resolver sobre la procedencia o improcedencia de las acciones intentadas, la facultad de mejorarlas al grado de que se convierte al Juez en parte. (63)

En mi opinión, creo que el maestro citado, se extralimita en su apreciación, debido a que la junta subsanará la demanda incompleta, las prestaciones que por derecho corresponden al trabajador, pero nunca determina el artículo 685 en su segundo párrafo, que podrá la junta alterar los hechos que conforman dicha demanda, es decir, que los hechos en los cuales se apoya una demanda, nunca serán alterados o adicionados, por parte de las Juntas.

Por otra parte el maestro Francisco Ross Gómez, opina: desvirtua por completo la naturaleza y el concepto moderno de la acción, que se considera un derecho autónomo, subjetivo, de orden público y de carácter eminentemente potestativo, que se dirige al estado para la prestación de la actividad jurisdiccional. (64)

Así mismo los maestros Tena-Morales señalan que la suplencia de la queja rompe con el principio de paridad procesal, el cual consiste en que ambas partes deben tener las posibilidades e igualdades en el proceso, confundiendo la desventaja social -

(63) Ob. Cit. pág. 28

(64) Ob. Cit. pág. 26

de un trabajador en el proceso mismo. (65)

A este respecto considero que estos teóricos hacen un análisis confuso, ya que tratan de equiparar al derecho social con el privado, en concreto el proceso laboral, con el proceso civil, situación por más inoperante, debido a que en material civil, se permita que el juez requiera a la parte actora para que aclare su demanda.

Otro de los principios es el consistente en que los laudos, deberán dictarse a Verdad Sabida y Buena Fé guardada, este principio se encuentra consagrado en el artículo 841 de la Ley que a la letra dice: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fé guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

En primer término para el maestro Porras y López, verdad sabida, es la norma suprema para impartir la justicia obrera, que aunada con la libre apreciación de las pruebas, dicha norma se ve perfeccionada. (66)

Esto implica que el juzgador debe analizar los hechos en conciencia y que tiene la facultad de aceptar todas las pruebas necesarias para poder estudiarlas y culminar con un laudo a verdad sabida, siempre que haya sido éste el resultado de un conciencioso análisis.

Así lo ha sostenido la Suprema Corte de Justicia en la tesis

(65) Ob. Cit. pág. 26

(66) Ob. Cit. pág. 28

que al efecto transcribo:

JUNTAS, APRECIACION DE LAS PRUEBAS POR LAS. La facultad soberana de las juntas para apreciar pruebas sólo tiene como limitación el que al realizar esta función no se apoyen en razonamientos ilógicos ni alteren los hechos; por lo tanto, cuando no se presentan tales circunstancias, ninguna otra autoridad puede substituir su propio criterio al de las juntas. (67)

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Las juntas están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, todas y cada una de las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuales son las razones de carácter humano que han tenido en cuenta para llegar a tales o cuales conclusiones. (68)

LAUDOS. DEBEN CONTENER EL ESTUDIO DE LAS PRUEBAS RENDIDAS.- No basta que un laudo se diga que se ha hecho el estudio y la estimación de las pruebas que fueron rendidas, sino que deben consignarse en el mismo, ese estudio y esa estimación, pues aunque las juntas no están obligadas a sujetarse a re-

-
- (67) Jurisprudencia: Cuarta Sala, Séptima Epoca, Volúmen XCIX, Quinta parte, Pág. 11.
- (68) Jurisprudencia: Cuarta Sala, Quinta Epoca, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975, No. 188, pág. 181.

glas para la apreciación de pruebas, esto no las faculta para no examinar todas y - cada una de las que aporten las partes, - dando las razones en que se fundan para - darles o no valor en el asunto sometido a su decisión. (69)

b.- Parte Procesal.

En primer término, parte es un vocablo de origen latino - "pars, partis" y gramaticalmente es la porción de un todo.

Para Escriche parte es cualquiera de los litigantes, sea - el demandante o demandado. Caravantes no usa la palabra parte - al definir a los litigantes, pero se comprende que lo que dice de éstas lo refiere a las partes. Por litigantes se entiende - las personas interesadas que controvierten sus derechos respec- tivos ante la autoridad judicial. Hago la aclaración que ambos autores son citados por Eduardo Pallares, dentro del diccionario de Derecho Procesal Civil. (70)

Por otro lado Chioventa, citado por Eduardo Pallares opina: el concepto de parte se determina por la naturaleza del interés definido, que puede ser económico, moral, individual, social, - etc. Lo esencial de dicho concepto consiste en ser el sujeto - activo o pasivo en la demanda judicial, de tal suerte que son -

(69) Quinta Epoca; Tomo LII, pág. 268, Sociedad de Mecánicos y Ayudantes Ferrocarrileros; Tomo LII, pág. 2855.- García María; Tomo LIII, pág. 66.- Ontiveros Tomás Pablo; Tomo - LVIII, pág. 3867.- Sánchez Simeón; Tomo LVIII, pág. 1575 Uriarte Gardizábal Pablo.

(70) Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S.A., México 1963, pág. 588

partes las personas que directamente o por medio de representante piden la aplicación de la ley, y no lo son sus apoderados o representantes que de hecho intervengan en el juicio. Las personas que no son titulares de los derechos controvertidos, pueden figurar como partes en el pleito. Tal sucede en los casos de - sustitución procesal, acreedores concurrentes en los juicios - de quiebra, Ministerio Público, etc.... (71)

El anterior criterio ha sido controvertido por el maestro Porras y López, y que estoy de acuerdo con él, ya que opina que sus puntos de vista no nos satisfacen por oscuros e imprecisos. Efectivamente, este concepto formal de parte implica en las situaciones concretas del actor y demandado siempre la existencia de la acción o la del derecho de excepción, y si bien se piensa, en los casos que cita Chiovenda en el fondo son partes, precisamente porque en esencia jurídica los acreedores concurrentes, o el Ministerio Público (al menos en nuestro derecho procesal), - si ejercitan las acciones individuales o colectivas y respecto del Ministerio Público en particular es indudable que no cabe - discusión respecto de su naturaleza procesal de parte, dentro - de la relación del proceso.

Finalmente este autor termina diciendo, parte; es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexas o accesorias para la actuación de la ley. Este concepto, comprende a los terceristas que deben considerarse como verdaderas partes dentro de la relación procesal. (72)

En mi opinión considero que en todo conflicto deben existir dos partes, consistentes en actor y demandado y que no pueden

(71) Idem. pág. 589

(72) Ob. Cit. pág. 204

ser más de estos dos, en el entendido de que entre estos sujetos existen intereses distintos.

He de aclarar que al decir dos sujetos, no necesariamente - deben ser dos personas, sino que puede ocurrir que exista dentro del conflicto, intereses colectivos, de tal suerte que la parte - actora, puede ser constituida por varias personas, ya sean físicas o jurídicas, pero también puede suceder que la parte demandada esté conformada por varios sujetos, o ambas partes integrarse por varios sujetos, pero nunca deberán ser más de dos partes.

Haciendo un estudio más profundo sobre este punto, demos un vistazo a la teoría general del proceso.

El maestro Cipriano Gómez Lara señala; el concepto de parte no es un término exclusivo del derecho procesal. La palabra en - un sentido lógico, implica alguno de los elementos de un todo. - Desde el punto de vista jurídico se refiere a los sujetos de de recho, es decir, a los que son susceptibles de adquirir derechos y obligaciones. Así en el contrato las partes son las creadoras del mismo, son las que han intervenido en su celebración y las - que se beneficiarán o perjudicarán con los efectos del mismo. Lo anterior más que una definición es una breve explicación, sin - llegar a un concepto en concreto. (73)

Así pues este mismo autor clasifica a las partes en dos; - una parte material y otra parte formal, entendiéndose por la pri mera: que es aquella para la cual la acción es su acción, el pro ceso su proceso y la sentencia su sentencia, es decir, aquella - persona a la cual el resultado del proceso, la probable sentencia, estará en posibilidad de afectarle su ámbito jurídico en -

(73) Teoría General del Proceso. Editorial UNAM, México 1980, pág. 217.

una forma particular y determinada. Y por la segunda, no han de ser necesariamente los sujetos o de la obligación controvertidos, por lo tanto, pueden ser los representantes y todos aquellos que tengan la o las atribuciones relativas al impulso del proceso afectando con ello sus propias esferas jurídicas o las ajenas. (74)

Así mismo este autor nos brinda el siguiente cuadro:

- 1.-Parte material: capacidad para ser parte, interés, litis, sentencia.
- 2.-Parte Formal: capacidad procesal, voluntad, acción, proceso.

En mi criterio a la parte en sentido material las puede definir así: es aquella en cuyo interés o contra del cual se provoca la intervención del poder jurisdiccional, y parte en sentido formal, es aquella que actúa en juicio, pero sin que recaiga en ella en lo personal, los efectos de la sentencia.

De acuerdo a lo anterior, puedo afirmar que la parte formal, se comprende de sujetos procesales entre los cuales se constituye la relación jurídica procesal, por lo tanto este concepto es mucho más amplio que el de parte material, ya que si bien es cierto, éste también se comprende de sujetos procesales, también lo es que el Juez o el Ministerio Público son sujetos pero no partes, con excepción de que el último, sólo figura como parte, cuando éste procede por vía de acción, tal es el caso que en materia penal, si se constituye como verdadera parte. Es decir la parte formal es el género y la material la especie.

(74) Idem, Pág. 218.

En materia laboral tenemos que el artículo 689, de la Ley Federal del Trabajo determina: "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".

Así también el artículo 690 de la ley antes referida, establece: "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 llamados a juicio por la Junta.

Estos dos artículos, nos describen claramente quienes pueden figurar como partes en el proceso laboral, así pues, tenemos que, como lo he afirmado anteriormente, en un litigio, podemos encontrar a varios demandantes, o a otros tantos demandados, o bien un solo actor y varios demandados o viceversa, en realidad esto no representa una verdadera pluralidad de partes, sino que sólo operan dos partes, una demandada y una demandante.

Esto se puede producir desde el momento en que se entabla una demanda o en su contestación.

He de mencionar que la pluralidad de partes, se forma cuando la junta llama a terceros que se ven afectados en su esfera jurídica por algún laudo, o bien éstos pueden comparecer sin ser llamados. Así lo decreta el artículo 690 de la ley laboral, citado anteriormente.

Ahora bien para que una persona pueda constituirse como parte es esencial contar con la capacidad jurídica necesaria para promover un juicio, pero en primer término veamos su definición.

Carnelutti, citado por Eduardo Pallares, opina, la capacidad procesal es la idoneidad de la persona para actuar en juicio, inferida de sus cualidades personales. Chioyenda dice: es la facultad de realizar actos procesales en nombre propio o por cuenta de otro. (75)

Por otra parte Rafael de Pina argumenta: la capacidad procesal, o para obrar en juicio, en nombre propio o en representación de otro, puede definirse como la facultad de intervenir activamente en el proceso. La capacidad para ser parte en el proceso laboral está reconocida a las personas físicas y jurídicas, que tengan gran capacidad para realizar actos jurídicos laborales, de naturaleza material, de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, del mismo modo que dichas personas la tienen en el derecho civil para ser sujetos de relaciones jurídicas civiles. (76)

Por otra parte los maestros Tena-Morales, señalan: la capacidad procesal o para obrar en juicio, en nombre propio o en representación de otro, puede definirse como la facultad de intervenir activamente en el proceso, es decir, sólo podrán comparecer en juicio los que esten en pleno goce de sus derechos civiles. (77)

En los dos últimos criterios se establece una condición que es la de estar en pleno goce de los derechos civiles.

En este orden de ideas, el código civil establece en su artículo 44: "todo el que, conforme a la ley, esté en el ple-

(75) Ob. Cit. pág. 132

(76) Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Botas, México 1952, pág. 120

(77) Ob. Cit. pág. 44

no ejercicio de sus derechos civiles, puede comparecer en juicio. El artículo 45 del código en cita, decreta: "por los que no se hallen en el caso del artículo anterior comparecerán sus representantes legítimos o los que deban suplir su capacidad - conforme a derecho. Los ausentes e ignorados serán representados como lo previene el título XI libro I del Código Civil.

La legislación laboral establece la capacidad en los artículos que a la letra dicen:

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

691.- Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la procuraduría de la defensa del trabajo les asignará su representante.

Del anterior artículo puedo decir que la capacidad de ejercicio laboral de toda persona, se obtiene a los 16 años, es decir, que ya están en facultad para celebrar por sí mismos contratos de trabajo, en caso de que realicen actos jurídicos laborales se deberá hacerlo por medio de sus padres, tutores, y a falta de ellos, el sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del trabajo o de la autoridad política.

Un factor muy importante para que una parte sea considerada como tal, es la personalidad o lo que es igual, ser persona susceptible de obligaciones y derechos. Así pues tenemos que el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo dice:

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

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

I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmado 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 mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de 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.

En esta última fracción existe una excepción, y que en mi opinión resulta inoperante, por lo que es motivo que sea derogada, pues el artículo 693 de la ley, establece: "las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior siempre que los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la

parte interesada.

De los dos ordenamientos, antes señalados, se desprende otra figura jurídica que es la representación en juicio, ya sea de persona física o de persona moral. Es decir, que si las personas directamente afectadas no pueden comparecer al litigio se necesita de otras, estos son los representantes, que teóricamente se les conoce como parte formal.

El Código Civil para el Distrito Federal, establece en su artículo 1800; "el que es hábil para contratar, puede hacerlo por sí o por medio de otro legalmente autorizado".

Por otra parte Néstor de Buen, nos describe los casos en que se puede producir una representación:

1.- De una disposición legal y de un hecho jurídico. Es el caso de la patria potestad.

2.- De una disposición legal y de un acto (negocio) jurídico. En el campo del derecho civil podría invocarse como ejemplo la tutela testamentaria que exige la concurrencia de las hipótesis de la ley (art. 470 y ss. del Código Civil para el D.F.) - y del negocio jurídico testamentario.

3.- De una disposición legal y de un acto jurisdiccional. Es el caso de los tutores legítimos y dativos que deben ser nombrados por los jueces de lo familiar.

4.- De una disposición legal y de un acto administrativo. A ello se refiere el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, cuando autoriza a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a designar representantes de los menores de 16 años. Pero también se trata de los casos de representación legal de las entidades

paraestatales en las cuales la ley otorga al director general o a otros organismos o personas físicas. Como es lógico suponer - se requiere complementariamente la designación del funcionario por el Presidente de la República.

5.- De un acto convencional consistente en los acuerdos tomados por los socios de una persona moral. Los artículos 142 y 143 de la Ley General de Sociedades Mercantiles indican que los socios deberán designar a uno o varios mandatarios, tanto en el momento de la constitución, como posteriormente. Estos tendrán el carácter de administradores y cuando sean dos o más formarán un consejo de administración. A su vez, en el artículo 148 se dispone que: "el consejo de administración podrá nombrar de entre sus miembros un delegado para la ejecución de actos concretos. A falta de designación especial, la representación corresponderá al presidente del consejo". La conjunción de la voluntad de las partes y de la ley es notoria en ese ejemplo.

6.- De un acto convencional que puede revestir formas distintas. Es el caso del otorgamiento del contrato de mandato, especial o general, en los términos de los artículos 2554 y 2587 del código civil para el D.F. y del 9 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito.

En el mandato liso y llano, el mandatario, de acuerdo con las facultades que expresamente se le concedan, podrá transigir, comprometer en arbitros, absolver y articular posiciones y hacer cesión de bienes entre otras cosas, según se dispone en las fracciones II, III, y V del artículo 2587 del Código Civil.

7.- De una disposición de la Ley, dictada por razones de política social, que atribuye la representación a determinados sujetos independientemente de que tengan o no una representación originada en un mandato y sólo por el puesto que ocupan en una

determinada empresa. Es la situación que deriva de lo ordenado en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, a cuyo tenor: los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. (78)

En este orden de ideas, los maestros Tena-Morales, opinan que la representación puede ser de dos clases:

I.- La representación legal, como su nombre lo indica es la que se deriva de la ley y surge en todos aquellos casos en que la incapacidad física impida a una persona comparecer por sí en juicio.

Entre estas personas nos encontramos a los menores de edad en derecho civil, ya que los menores trabajadores (entre 14 y 16 años) tienen capacidad para comparecer en juicio a través de un representante.

Es necesario acreditar en dado caso, el origen de la representación y si esta puede quedar vinculada en un acto de voluntad que amplíe o restrinja, como en el caso de las sociedades y corporaciones respecto a sus representantes legales. Deben acreditarse también la amplitud de las facultades con que se ostentan.

II.- La representación voluntaria la confiere el interesado a otra persona a la cual elige libremente, es decir, surge normalmente en los términos del mandato, que puede ser general, para pleitos y cobranzas, actos de administración, etc., o es

pecial para tramitar un juicio determinado. Desgraciadamente, el código laboral no contempla que el apoderado de las partes sea un licenciado en derecho debidamente reconocido, lo cual se traduce en una práctica irregular de personas no versadas en derecho y en perjuicio de legítimos derechos, por lo que pugnamos por una reforma radical en este sentido, exigiendo para este efecto la cédula profesional, como en otras ramas del derecho. (79)

Por último es necesario diferenciar los términos, apoderado y representante.

El apoderado según la fracción III del artículo 692, ya transcrito, dispone que el apoderado puede acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o sólo con carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de quien la otorga está legalmente autorizado por ello.

En la inteligencia de que los representantes son apoderados, así lo determina el artículo 692 de la ley laboral, pero lo descrito anteriormente puede tomarse en cuenta y según mi opinión es una diferencia.

A este respecto Néstor de Buen considera tres tipos de Apoderados.

a.- Apoderado Representante Legal.- El mandato deberá constar en escritura pública y el mandatario deberá tener facultades para conciliar y transigir.

b.- Apoderado con mandato 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 debe advertirse que en la fórmula tradicional del mandato para pleitos y cobranzas, el artículo 2587 del Código Civil para el D.F., señala que el procurador sólo necesita poder o cláusula especial, entre otras causas, para transigir (fracc. II.) Habitualmente los poderes para pleitos y cobranzas se condieren con las facultades del artículo 2587, lo que transforma en verdaderos representantes legales a los apoderados. Por la misma razón, quedan facultades para absolver posiciones (fracc. IV.)

c.- Apoderado especial con mandato otorgado mediante carta poder.- La condición para que un mandato otorgado en carta poder pueda ser general es que se firme ante dos testigos y que las firmas se ratifiquen ante notario, los jueces o autoridades administrativas correspondientes, (art. 2555 del Código Civil del D.F.). Ese significa que si el mandato se otorga, como lo señala la fracc. III del artículo 692, sin que se requiera la ratificación, es evidente que no podrá tener el carácter de un mandato general.

No obstante, nada impediría que en ese mandato especial se autorizara al mandatario a transigir y a absolver posiciones a nombre del mandante. ¿Se le podría reconocer el carácter de representante legal requerido para comparecer en la etapa conciliatoria y para absolver posiciones?. Evidentemente que no, habida cuenta de que el artículo 692, fracción III exige que para esos efectos el mandato se otorgue en escritura pública. (80)

CAPITULO IV

LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL

1. Representación en juicio
2. Fijación de la Litis
3. La Prueba
4. Caducidad

CAPITULO IV

LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL

Los procedimientos civil y laboral comienzan con una demanda la cual defino como el acto jurídico por el que se ejercita una acción, entendiéndose como el derecho que tienen las personas de comparecer ante los tribunales competentes para exigir la intervención de ellos y resolver un conflicto de intereses.

El teórico italiano Chiovenda, citado por Porras y López, describe a la demanda como el acto con que la parte (actor), afirmando la existencia de una voluntad concreta de la ley que la garantiza a la otra parte (demandada) e invoca para este fin la autoridad del órgano jurisdiccional. (81)

En este mismo orden de ideas el segundo autor, antes citado ofrece su propio concepto al decir que la demanda es el acto formal mediante el cual, el actor ejercita su acción en contra del demandado ante el poder jurisdiccional a fin de que la ley proteja el derecho invocado. (82)

En materia laboral no se sigue una formalidad determinada. Así lo establece el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo:

En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

(81) Ob. Cit. pág. 232 y 233

(82) Ibidem.

Abundando a lo anterior los maestros Tena Suck y Morales opinan: Cabe señalar que en el derecho procesal del trabajo no se exige forma determinada en la comparecencia y las promociones dada la flexibilidad y sencillez del mismo; sin embargo, la demanda exclusivamente deberá formularse por escrito acompañando tantas copias como codemandados haya para correrles traslado, con el objeto de que conozcan todos y cada uno de ellos. (83)

El artículo 685 en su segundo párrafo establece una de las diferencias que existe en el trato que da a las partes, la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta.

Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

A este respecto los teóricos Tena-Morales, aportan el siguiente criterio: Dicho artículo presenta dos situaciones jurídicas totalmente diferentes a saber: el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta y la hipótesis de que la misma sea oscura o vaga.

En el primer caso, la demanda incompleta, en cuanto no contenga o comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada por el trabajador, la junta en el momento de admitirla subsanará las omisiones, precisando

cuales son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador.

En la segunda hipótesis, y de acuerdo con el artículo 873 relacionado con el 685 de la Ley, tratándose de que el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias y fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades. (84)

En mi concepto creo que el legislador, una vez más da un sentido social a esta norma en protección del trabajador.

En este sentido Trueba Urbina hace el siguiente comentario: Protector del trabajador o suplencia de la defensa deficiente: La importancia social de este precepto radica en que se rompe el principio de paridad procesal, para que los obreros gocen de la tutela sustancial y procesal de la Ley del Trabajo. Las juntas deberán subsanar las deficiencias o defectos de la demanda obrera. En este caso tendrán la obligación de comunicarlo a las partes en el proceso previamente a la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, y observar lo dispuesto en los artículos 784, 873. (85)

Puedo argumentar que este ordenamiento faculta a la junta a subsanar la demanda en cuanto se refiere a las prestaciones que por derecho corresponden al trabajador y éste omite recla-

(84) Ob. Cit. pág. 25

(85) Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1989, pág. 351

marlas en su libelo. No así cuando la demanda sea obscura o vaga la carga de corregirla será para el propio trabajador, teniendo como término 3 días.

La diferencia es que si el actor es el patrón, éste no recibirá ayuda de la junta para poder corregir su demanda, es aquí - donde resalta el sentido social de la Ley en virtud de que el patrón es la parte económicamente fuerte y que por ende tiene en sus manos todos los elementos necesarios para poder reclamar todo lo que crea conveniente al trabajador, y más aún tanto el artículo 865 y 873 no norman una posible aclaración en la demanda en favor del patrón en caso de que ésta sea vaga u obscura, lo que a mi entender considero que es una desigualdad dentro del proceso laboral.

Este criterio, se ve reforzado por lo que estipula el artículo 878 de la Ley al decretar en su inciso II: El actor expone su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumple los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

Situación que no ocurre en el proceso civil, puesto que al presentar el actor la demanda, si el juez notare en ella obscuridad o irregularidad, prevendrá al promovente, en forma verbal para que lo aclare, corrija o complete, sin distinguir de éste clase social o situación económica, tal como lo estipula el artículo 257 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

En materia de Amparo existe una materia jurídica muy similar a la anterior, recibe el nombre de suplencia de la deficiencia de la queja.

En primer término debemos dejar bien claro qué se entiende por deficiencia: ésta denota imperfección o defecto. Una cosa es deficiente cuando algo le falta, cuando está incompleta, y no es lo mismo deficiente que omitir porque omitir es dejar de hacer: por tanto nos parece que si no llega a presentarse la demanda o la queja nada hay que completar o suplir porque falla la cosa.

El maestro Ignacio Burgoa opina: la idea de deficiencia tiene dos acepciones: la falta o carencia de algo y la de imperfección. Por ende, suplir una deficiencia es integrar lo que falta, remediar una carencia o subsanar una imperfección, es decir, completar o perfeccionar lo que está incompleto o imperfecto. (86)

Jurídicamente, suplir la queja deficiente es, en resumen, una facultad otorgada a los jueces de amparo para imponer, en ciertos casos, el restablecimiento del derecho violado sin que el actor o quejoso haya reclamado de modo expreso la violación.

Ignacio Burgoa concluye: En esta virtud, la suplencia del error sólo significa que el juzgador de amparo, en la sentencia respectiva, puede corregir dicha equivocada citación o invocación. (87)

A este respecto el artículo 79 de la Ley de Amparo dispone:

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, los tribunales colegiados de circuito y los jueces de distrito, deberán corre-

(86) El Juicio de Amparo, Editorial Porrúa, S.A., México 1984, pág. 299.

(87) Ibidem.

gir los errores que adviertan en la cita de los preceptos constitucionales y legales que se estimen violados, y podrán examinar en su conjunto los conceptos de violación y los agravios, así como los demás razonamientos de las partes, a fin de resolver la cuestión efectivamente planteada, pero sin cambiar los hechos expuestos en la demanda.

En materia laboral el artículo 76 bis de la citada Ley establece:

Las personas que conozcan el juicio de amparo deberán suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, así como la de los agravios formulados en los recursos que esta Ley establece, conforme a lo siguiente: y en su fracción IV - menciona: En materia laboral, la suplencia sólo se aplicará en favor del trabajador.

A este respecto nuestra Carta Magna, estipula en su artículo 107, fracción II; "En el juicio de amparo deberá suplirse la deficiencia de la queja de acuerdo con lo que disponga la Ley - reglamentaria de los artículos 103 y 107 de esta Constitución.

En relación a este precepto se pueden desprender dos aspectos: el primero de ellos, es que el amparo haya sido promovido por la parte trabajadora, de donde se sigue que los juicios promovidos por los empleadores quedan excluidos; y el otro es que se demuestre que ha habido en contra del agraviado una violación manifiesta la ley que lo ha dejado sin defensa, o sea respecto a quebrantamiento de reglas de procedimiento, pues son éstas las que propiamente pueden dejar en estado de indefensión.

A este respecto los supuestos en que deben considerarse - violadas las Leyes del procedimiento, afectándose por ende las

defensas del quejoso, se encuentran enumeradas en el artículo 159 de la Ley de Amparo que a la letra dice:

"En los juicios seguidos ante tribunales civiles, administrativos o del trabajo, se consideran violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso:

- I.- Cuando no se le cite al juicio o se le cite en forma distinta de la prevenida por la Ley;
- II.- Cuando el quejoso haya sido mala o falsamente representado en el juicio de que se trate;
- III.- Cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido, o cuando no se reciban conforme a la Ley;
- IV.- Cuando se declare ilegalmente confeso al quejoso, a su representante o apoderado;
- V.- Cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad.
- VI.- Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la ley;
- VII. Cuando no se le muestren algunos documentos o piezas de autos de manera que no pueda alegar sobre ellos.
- VIII.- Cuando no se le muestren algunos documentos o piezas de autos de manera que no pueda alegar sobre ellos;
- IX.- Cuando se le desechen los recursos a que tuviere derecho con arreglo a la Ley, respecto de providencias que afectan partes substanciales de procedimientos que produzcan indefensión, de acuerdo con las demás fracciones de este

mismo artículo;

X.- Cuando el tribunal judicial, administrativo o del trabajo, continúe el procedimiento después de haberse promovido una competencia, o cuando el juez, magistrado o miembro de un tribunal de trabajo impedido o recusado, continúe conociendo del juicio, salvo los casos en que la Ley lo faculte expresamente para proceder.

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

He de hacer mención que en esta última fracción, se deja abierta la puerta para los demás casos análogos a los de las fracciones que preceden, a juicio de la Suprema Corte de Justicia o de los tribunales Colegiados de Circuito.

Aunado a lo anterior es preciso dejar en qué puede consistir la violación y sobre todo la manera de cómo se debe impugnar dicha violación, situación que describe la tesis jurisprudencial que a la letra dice:

VIOLACION, CONCEPTO DE.- El concepto de violación consiste en la expresión de un razonamiento jurídico concreto, contra los fundamentos de la sentencia reclamada o del acto reclamado para poner de manifiesto ante la potestad federal que los mismos son contrarios a la Ley o a la interpretación jurídica de la misma, ya sea porque siendo aplicable determinada disposición legal no se aplicó, o porque se aplicó sin ser aplicable, o bien porque no se hizo una correcta interpretación de

la Ley, o bien finalmente porque la sentencia no se apoye en principios generales de derecho, cuando no hay ley aplicable al caso. (88)

Por otra parte y en mi opinión considero que la suplencia no sólo se debe de realizar en la queja, sino que también, en alguna otra irregularidad que noten los jueces, lógicamente dicha suplencia deberá ser reformada o extendida a esta situación, en favor del trabajador ya sea que éste se vea afectado en sus derechos consagrados en la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y de sus reglamentos.

Es importante destacar el criterio del autor uruguayo, - Eduardo J. Couture citado por el Lic. Ignacio Orendain Kinhardt, de donde se puede decir que existe una desigualdad entre las - partes. Algunas nociones fundamentales del derecho procesal - del trabajo, después de hacer consideraciones de que el Dere- cho Procesal Vigente es el derecho del individualismo, llegado hasta sus últimas consecuencias y que el Derecho procesal libe- ral individualista, se apoya en el presupuesto, de que los hom- bres son iguales entre sí en el orden jurídico, sin más excep- ciones que la de sus talentos y la de sus virtudes, se adhiere a la presencia de un método o procedimiento lógico destinado a corregir las desigualdades, es crear otra desigualdad. Esta - fórmula desigualdad compensada con otra desigualdad parece - ser la primera en el orden lógico frente al fenómeno en estu- dio; en este sentido Alfonso Noriega citado por el mismo autor, concluye limitar la suplencia de la queja deficiente en mate-

(88) Jurisprudencia No. 121, visible a páginas 357, 1917-1975
Apéndice al Seminario Judicial de la Federación, Cuarta
Parte, Tercera Sala.

ria laboral a la parte obrera, lejos de constituir una violación al principio de igualdad procesal, constituye una desigualdad compensada con otra desigualdad, con el espíritu tute lar de evitar que el litigante más poderoso, pueda desviar y entorpecer los fines de la justicia. (89)

Y es lógico pensar esto ya que el trabajador se ve económicamente más débil que el patrón, de tal suerte que al crearse, entre otras instituciones, la suplencia de la deficiencia de la queja se establece una igualdad jurídica entre las partes realizando el derecho del trabajo todo un derecho social, entendiéndose por éste último como el conjunto de leyes destinadas a mejorar la condición de los trabajadores.

Por lo tanto siendo indudable la desigualdad entre el em pleador y el obrero, para restablecer el equilibrio, acude la ley en favor de este último, ya que el procedimiento lógico - de corregir las desigualdades es la de crear otras desigualda des.

En materia civil, existe suplencia de la deficiencia - de la queja, no importando quien es el que promueve el amparo y sólo cuando el juez federal note que al quejoso haya sufrido una violación a sus derechos, así lo previene el artículo 76 bis de la Ley de Amparo, mismo que transcribo: Las autori dades que conozcan del juicio de amparo deberán suplir la deficiencia de los conceptos de violación de la demanda, así co mo la de los agravios formulados en los recursos que esta - Ley establece, conforme a lo siguiente; y en su fracción VI - estipula: En otras materias, cuando se advierta que ha habido en contra del quejoso o del particular recurrente una vio-

lación manifiesta de la Ley que lo haya dejado sin defensa.

En mi opinión la fracción descrita faculta a las autoridades federales a suplir la deficiencia en otras materias, incluyendo la civil.

Por otra parte la fracción I del citado artículo, también concede una prerrogativa al quejoso evidentemente tanto en materia civil como en otras ramas del derecho, vale la pena transcribirla: En cualquier materia, cuando el acto reclamado se funde en leyes declaradas inconstitucionales por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.

La pregunta en relación a esta fracción es: ¿en este caso procede suplir la deficiencia de la queja al patrón?.

En mi concepto considero que si es posible aplicar la suplencia por parte del juzgador cuando el patrón promueva un amparo ya que en sus primeras tres palabras así lo hace suponer al establecer: "En cualquier materia".

Otro de los aspectos en donde se puede suplir la deficiencia de la queja por parte del Juez Federal la establece el artículo 79 de la Ley de Amparo que al efecto transcribo: La Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Tribunales Colegiados de Circuito y los Jueces de Distrito, deberán corregir los errores que adviertan en la cita de los preceptos constitucionales y legales que se estimen violados, y podrán examinar en su conjunto los conceptos de violación y los agravios, así como los demás razonamientos de las partes a fin de resolver la cuestión efectivamente planteada, pero sin cambiar los hechos expuestos en la demanda.

Esta situación jurídica también es aplicable al derecho del trabajo, es decir que se suple la deficiencia de la queja en favor del trabajador por lo que se estaría hablando de una semejanza, en realidad creo que las diferencias que existen entre el derecho del trabajo y la materia civil, es que en éste se suple dicha deficiencia no importando quien sea el promovente o la parte quien participa dentro del juicio de amparo, sólo basta con que se vean violados los derechos de las partes para que opere la multicitada suplencia.

Es importante hacer notar que tanto en juicios del orden civil como el laboral el Juez Federal debe examinar todo lo expuesto por las partes y si notare algún error, debe subsanarlo sin llegar a una posible modificación o alteración de los hechos expuestos por las mismas. En materia de trabajo sólo en favor del trabajador.

a.- Representación en Juicio.

Es importante anotar el criterio que tiene el maestro Francisco Carnelutti en relación a este tema:

La acción en el proceso requiere por parte de quien la ejerce, ciertas cualidades y disposiciones, que no todos están en situación de poseer. Se comprende, y en seguida se verá mejor, que ella se traduzca en una continua aplicación de reglas de experiencia y de reglas de derecho.

Ello significa que no la puede ejercitar útilmente quien no esté dotado de una cierta cultura. Por otra parte, una disposición contraria a su ejercicio provechoso la constituye el interés inmediato en el litigio, ya que por lo general, hace imposible o, por lo menos, difícil, la moderación de la conducta: basta con que el lector piense en el contradictorio, para darsé -

cuenta de que, si hubiese de desenvolverse directamente entre los litigantes, podría con frecuencia adquirir un tono de violencia o, por lo menos, de tirantez, contrario, más aún que al decoro del proceso, a su propia eficacia.

Por otra parte, el contradictorio es una lucha de la que no puede ser desterrada la astucia; pero si el interesado le puede resultar difícil contener la fuerza dentro de los límites de la vis bona, igualmente grave y acaso más es el peligro de que la astucia alcance la medida del dolus malus.

Esos peligros pueden ser evitados poniendo en lugar de la parte una persona distinta, dotada de la moralidad, de la cultura y de la frialdad necesarias para el provechoso desenvolvimiento de la acción. Dicha persona recibe el nombre de defensor.
(90)

Los maestros Tena-Morales opinan que la representación es la facultad de llevar, gestionar o conducir en el proceso, activa para aquel que puede perseguir judicialmente el derecho para aquél contra el cual éste se ha de hacer valer. (91)

En realidad considero que cuando las personas no pueden comparecer a tribunales a defender sus propios derechos (legitimación ad causam), necesitan la asesoría de un conocedor del derecho que defienda sus pretensiones a través de una representación, es lo que se conoce como parte formal porque no afecta la resolución de los conflictos en lo personal a los representantes.

(90) Sistema del Derecho Procesal Civil, Editorial Orlando Cárdenas V. México, pág. 145.

(91) Ob. Cit. pág. 46.

El artículo 692 de la Ley Laboral determina que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

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

- I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y antes dos testigos, sin necesidad de ser ratificado ante la Junta.
- II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
- III.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y
- IV.- Los representantes de los Sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

De acuerdo a lo anterior los maestros Tena-Morales establecen dos clases de representación:

Legal: es la que se deriva de la Ley y surge en todos aquellos casos en que la incapacidad física impida a una persona comparecer por sí en juicio.

El artículo 692 de la Ley Laboral determina las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

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

- I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificado ante la Junta.
- II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
- III.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y
- IV.- Los representantes de los Sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

De acuerdo a lo anterior los maestros Tena Morales establecen dos clases de representación:

Legal: es la que se deriva de la Ley y surge en todos aquellos casos en que la incapacidad física impida a una persona comparecer por sí en juicio.

Entre estas personas nos encontramos a los menores de edad en derecho civil, ya que los menores trabajadores (entre 14 y - 16 años) tienen capacidad para comparecer en juicio (artículo - 691), a los incapacitados y a las sociedades y corporaciones, - que deben comparecer en juicio a través de un representante.

La representación voluntaria la confiere el interesado a - otra persona a la cual elige libremente, es decir, surge normalmente en los términos del mandato, que puede ser general para - pleitos y cobranzas, actos de administración, etc., o especial, para tramitar un juicio determinado. (92)

Un aspecto importante y que contempla la Ley Laboral es - que las personas quienes pueden representar en juicio a otras - pueden ser o no licenciados en derecho, y que en mi punto de - vista esto da margen a crear vicios y llenar ls juntas de los - llamados coyotes, en quienes bastantes personas confían sus de - rechos, cuando en muchas ocasiones estos pseudoabogados ni - siquiera han pisado una Universidad; razón por la cual si consi - dero de vital importancia el que se reforme la ley y se exija - el título de licenciado en derecho.

En este orden de ideas, los teóricos Tena Morales critican esta disposición al argumentar: el Código Laboral no contempla que el apoderado de las partes sea un licenciado en derecho de - bidamente reconocido, lo cual se traduce en una práctica irregu - lar de personas no versadas en derecho y en perjuicio de legíti - mos derechos, por lo que pugnamos por una reforma radical en es - te sentido exigiendo para este efecto la cédula profesional, co - mo en otras ramas del derecho. (93)

(92) Ob. Cit. pág. 46

(93) Ibidem

En este mismo sentido el maestro Rafael de Pina opina: En el proceso laboral mexicano la defensa letrada está permitida, pero no es exigida, lo que hace posible la intervención de agentes sin la preparación necesaria y sin la responsabilidad que cabe hacer efectiva en quien ejerce el amparo de un título legítimo, no siendo ésta la causa menos importante del estado verdaderamente lamentable en que se encuentra la justicia laboral mexicana, con gravísimo perjuicio de quienes se ven precisados a acudir a ella en busca de una solución para las cuestiones que diariamente se plantean, con motivo de las actividades del trabajo, entre patronos y obreros. (94)

En materia civil el artículo 46 de Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, establece:

Será optativo para las partes acudir asesoradas a las audiencias previas y de conciliación y de pruebas y alegatos, y en este supuesto los asesores necesariamente deberán ser licenciados en derecho, con cédula profesional y en legal ejercicio de su profesión.

De acuerdo a lo anterior una de las grandes diferencias y que consiste en que el representante de las partes en litigio forzosamente deberá ser licenciado en Derecho.

Por otra parte el artículo 255 de Código de Procedimientos Civiles nos determina los requisitos de toda demanda y en sus fracciones II y III obliga a las partes a asentar tanto su nombre como su domicilio, es decir, tanto el actor como el demandado deberán anotar estos datos.

A este respecto el maestro José Ovalle Favela argumenta: La persona que asuma la posición de parte actora o demandante y comparezca por su propio derecho, debe tener capacidad procesal. - Las personas sin capacidad procesal sólo pueden comparecer a juicio a través de sus representantes legítimos.

Las personas colectivas, morales o jurídicas también lo hacen por medio de sus representantes legales o apoderados.

Las personas físicas, con capacidad procesal, pueden comparecer a través de mandatarios judiciales o procuradores, si así lo desean. Aquí la representación es voluntaria o convencional.

En todo caso, cuando una persona (parte material) comparece a través de un representante legal o convencional (parte formal), debe acompañar a la demanda los documentos que acrediten su representación. (95)

Los representantes acreditarán su personalidad a través de documentales públicos, es decir mediante testimonios Notariales, ya se que la representación sea de persona física o jurídica.

Por otra parte el artículo 2546 del Código Civil vigente para el Distrito Federal da el concepto del mandato al establecer: El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga.

Dichos mandatos pueden ser verbales, escritos, ya sean privados o públicos, así lo estipulan los artículos 2551, 2552 del Código Civil para el Distrito Federal, los cuales al efecto transcribo:

2555.- El mandato escrito puede otorgarse:

- I.- En escritura pública;
- II.- En escrito privado, firmado por el otorgante y dos testigos y ratificadas las firmas ante Notario Público, Juez de Primera Instancia, Jueces Menores o de Paz, o ante el correspondiente funcionario o empleado administrativo, cuando el mandato se otorgue para asuntos administrativos;
- III.- En carta poder sin ratificación de firmas.

2552.- El mandato verbal es el otorgado de palabra entre presentes, hayan o no intervenido testigos.

Cuando el mandato haya sido verbal ratificarse por escrito - antes de que concluya el negocio para que se dió.

En los mandatos deben estar debidamente requisitados, por lo que hace a la cuantía del negocio y se ven delimitado en los términos de la tesis jurisprudencial que al efecto transcribo.

Mandato, Requisitos del.- Cuando el interés del negocio sea mayor de doscientos pesos y no llegue a cinco mil, bastará una - carta poder, o sea un escrito privado, firmado ante dos testigos, sin que sea necesario para su validez, ni la previa ni la - posterior ratificación de las firmas, y si el valor del negocio no llega a doscientos pesos, basta que el poder se otorgue ver-

balmente en autos, sin necesidad de testigos ni ratificación de ninguna clase. (96)

De tal forma que el trabajador cuando entable su demanda deberá precisar el nombre de la persona quien dió origen por parte del patrón, a la relación de trabajo, es decir, con el representante patronal ya sea el director, o bien su jefe inmediato y - que éste desempeñe funciones de dirección, encomendadas por el patrón.

De acuerdo a lo anterior es otra de las diferencias que dá la Ley Federal del Trabajo en favor del trabajador en virtud de que en las empresas donde no hay una relación directa entre patrón y trabajador, sino que ésta se desarrolla a través de un representante del primero; y suena lógico puesto que un patrón sí debe conocer la calidad jurídica de sus trabajadores, por lo que pueda interpretar a contrario sensu la jurisprudencia antes descrita.

En materia civil este no ocurre debido a que el actor no es tá obligado a conocer el domicilio del demandado, lo que sí debe saber es el nombre del demandado.

Así pues el artículo 255 del Código de Procedimientos Civiles establece: Toda contienda Judicial principiará por demanda - en la cual se expresará:

I.- El tribunal ante el que se promueve.

(96) Quinta Epoca. Tomo XLIV, Pág. 1702. Aguilar J. Gustavo. Tomo LXIV, Pág. 1407. Almada Luis G., Tomo LXXIII, Pág. 2364. Almada Luis G. Tomo LXXIII, Pág. 8673. Almada Luis G. Tomo LXXIII, Pág. 8673. Almada Luis. G.

II.- El nombre del actor y la causa que señale para oír notificaciones.

III.- El nombre del demandado y su domicilio...

a.- El trabajador no precisa conocer la calidad jurídica de su patrón.

La Ley Federal del Trabajo concede una prerrogativa al trabajador, ya que si éste ignora el nombre de su patrón o la denominación o razón social, de donde prestó o presta sus servicios, deberá precisar en la demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde realizaba su actividad laboral y la actividad a que se dedica el patrón.

De lo anterior puedo decir que el trabajador no tiene la necesidad de conocer la calidad jurídica de su patrón, este criterio ha sido sustentado por la Suprema Corte de Justicia en la siguiente tesis jurisprudencial.

Patrón, el trabajador no tiene obligación de conocer la calidad jurídica de la persona de su.- El trabajador no tiene obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, pues si es requerido para prestar servicios y se desarrolla objetivamente la relación obrero-patronal entendiéndose con determinada persona que se ostenta como director de la Negociación y verdadero Patrón, bastando la identificación de quien ostenta como director o jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quien desempeña

tal carácter. (97)

A este respecto el maestro José Ovalle Favela opina, Puede ocurrir que el actor ignore el domicilio del demandado a que és te sea una persona incierta. En estos supuestos, la primera notificación deberá hacerse por edictos. (98)

El artículo 122 del Código de Procedimientos Civiles, esta blece: Procede la notificación por edictos.

I.- Cuando se trate de personas inciertas;

II.- Cuando se trate de personas cuyo domicilio se ignora, pro vio informe de la policía preventiva; en este caso el juicio deberá seguirse con los trámites y solemnidades a que se refiere el título noveno de este Código.

En los casos de las dos fracciones que preceden, los edictos se publicarán por tres veces, de tres en tres días, el bole tín judicial y en el periódico local que indique el juez, hacién dose saber que debe presentarse el citado dentro de un término que no sea inferior a quince días ni excederá de sesenta días;...

(97) Apéndice 1917-1985 del Seminario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, Pág. 112, Sexta Epoca, Quinta - Parte, Vol. XLIX, Pág. 59 A.D. 7229/60. José Arroyo Arce, 5 votos. Vol. XLIX Pág. 48 A.D. 1019/61. Salvador Guzmán Ramírez. 5 votos. Vol. LXXI, Pág. 14 A.D. 7324/62 Homero Caso de León. 5 votos. Vol. LXXXIII Pág. 22 A.D. 1025/62. Rodolfo Hernández Montanez. 5 votos. Vol. XC, Pág. 35 A.D. - 6364/57 Alberto Salas Dávila (Unanimidad de 4 votos).

(98) Derecho Procesal Civil, Editorial Colección Textos Jurídicos Universitarios, México 1980, Pág. 49.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado el siguiente criterio, el cual es citado por el licenciado José Ovalle Favela: no basta la afirmación del actor sobre la ignorancia del domicilio del demandado, para que el emplazamiento se haga por edictos, sino que es indispensable que ese desconocimiento, tanto del actor como de las personas de quien se pudiera obtener información, haga imposible la localización del demandado. En su precedente, la Tercera Sala ha surgido como medio para probar que la ignorancia del domicilio del demandado es general, la búsqueda de la parte demandada, por otra parte de la policía del lugar en que tuvo su último domicilio. (99)

b.- Fijación de la Litis.

Es importante hablar en este tema sobre la contestación de la demanda y con esto podemos precisar el momento procesal en el cual se fijó la litis.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 878, fracción III establece: Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la junta la expedirá a costa del demandado.

En este orden de ideas creo importante citar algunos conceptos sobre la contestación de la demanda.

Para Porras y López es en el fondo, el ejercicio de la acción desde el punto de vista opuesto, desde el punto de vista de la situación del demandado. (100)

(99) Ob. Cit. pág. 49

(100) Ob. Cit. pág. 239

A mi entender considero por contestación a la demanda, es derecho que tiene el demandado, para responder a las situaciones de hecho y derecho que pretende el actor.

El contenido de la Contestación puede ser de formas diversas, así pues el demandado puede allanarse, o que es lo mismo, al dar contestación a la demanda el demandado reconoce y acepta los hechos y derechos expuestos por la parte contraria.

Por otra parte el demandado puede también contestar una demanda oponiendo excepciones, es decir niega los hechos aducidos por la actora, entonces viene la etapa probatoria del juicio; las excepciones que nos referimos anteriormente pueden ser dilatorias o perentorias, al oponerse las primeras, prácticamente el demandado no da una contestación atacando el fondo del asunto y de alguna manera reconoce el derecho invocado por el actor.

Al respecto el mismo artículo 878 de la Ley Laboral, dentro de su fracción IV estipula: En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

De acuerdo a lo anterior, puede manifestar que la litis o controversia se fija en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, al término de la etapa de demanda y excepciones, en este sentido es

necesario transcribir los criterios sostenidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

LITIS CONTESTATIO ANTE LAS JUNTAS. De acuerdo con el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (873 de la ley vigente) es en la audiencia de arbitraje donde se fijan los puntos de la contestación de la demanda, por la que si el actor la amplía en dicha audiencia es evidente que su demanda comprenda, no sólo los puntos reclamados en el escrito inicial, sino también los que se reclaman en la audiencia de demanda y excepciones. (101)

LITIS, FIJACION DE LA LITIS.- No es sino hasta la etapa de demanda y excepciones que se celebra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que queda fijada la litis, significando la actuación procesal anterior el mero acto conciliatorio contenido en nuestra legislación laboral. (102)

En materia de amparo laboral, la litis fijada ante la Junta juega un papel importante, en virtud de que sí se utiliza el juicio de amparo, el promovente del mismo, no podrá variar o aumentar los puntos controvertidos expuestos ante la junta, y por otra parte la autoridad laboral que conozca del amparo se debe señar a la litis decretada en la junta.

(101) Apéndice del Semanario Judicial de la Federación de 1917-1975. Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 146, Pág. 145.

(102) Idem, Tesis 147, Pág. 146.

A este respecto es necesario transcribir el criterio de la Corte:

LITIS CONSTITUCIONAL, MATERIA DE LA. Si las cuestiones que alega el quejoso no fueron materia de controversia ante la junta, tampoco puede serlo de la litis constitucional, en virtud de que la sentencia de amparo que se pronuncie sólo debe tomar en cuenta las cuestiones - planteadas ante la autoridad. (103)

En materia civil también al contestar la demanda o en su caso la reconvencción, es cuando se fija la litis; al respecto, las actitudes que puede asumir el demandado, dentro de su contestación son varias.

En este orden de ideas el artículo 260 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal dispone:

El demandado formulará la contestación en los términos prevenidos para la demanda.

Las excepciones que se tengan, cualquiera que sea su naturaleza, se harán valer simultáneamente en la contestación y nunca después, a no ser que fueren supervenientes.

En la misma contestación propondrá la reconvencción en los casos en que proceda.

De las excepciones de conexidad, litisprudencia y cosa juz

(103) Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, Tesis 145, Pág. 145.

gada, se dará visita al actor para que rinda las pruebas que con
sidere oportunas.

Este precepto va íntimamente ligado al 266 del citado orde-
namiento legal, el cual establece: En el escrito de contesta-
ción el demandado deberá referirse a cada uno de los hechos adu-
cidos por el actor, confesándolos o negándolos y expresando los
que ignore por no ser propios.

El silencio y las evasivas harán que se tengan por confesa-
dos o admitidos los hechos sobre los que no se suscite controver-
sia, salvo lo previsto en la parte final del artículo 271.

En razón a lo anterior y para apoyar lo afirmado, el maestro
José Ovalle Favela opina: Al concederse al demandado la oportu-
nidad procesal de defenderse, se le está confiriendo, precisamen-
te el poder de formular cuestiones que contradigan las pretensio-
nes del actor.

Y así como el derecho de defensa en juicio se respeta en la
medida en que se otorgue la oportunidad procesal de defenderse,
el poder que implica la excepción en sentido abstracto se tiene
en cuanto se cuenta efectivamente con la posibilidad de formular
cuestiones contrarias a la pretensión del actor, independien-
temente de que se ejerza o no ese poder e independientemente de la
fundamentación o injustificación de las cuestiones que, en su ca
so, se hayan opuesto. (104)

Aunado a lo anterior, puedo mencionar que este autor nos -
describe exactamente el momento en el que se establece la litis
dentro de un juicio, agregando que este mismo criterio se puede
aplicar cuando llega a haber una reconvención, en un procedimiento

to y en este caso el demandado en la contrademanda deberá dar su contestación utilizando, en el caso que proceda, las excepciones y defensas que estime conveniente.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto puede concluir, que la fijación de la litis en materia laboral, y conforme a su naturaleza procesal, se concreta en la etapa de demanda y excepciones dentro de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, a diferencia del Proceso Civil, en éste no existe la audiencia, antes señalada, y es hasta la Contestación de la demanda, o bien en la contestación, a la reconvencción cuando se fija la litis.

Otra de las diferencias que existe es que en el Código de Procedimientos Civiles, norma las excepciones que puede utilizar el demandado al formular su contestación mismas que se encuentran en los artículos 262, 263 y 264 del citado código, además existe un capítulo especial el cual se denomina de la fijación de la litis, mismo que se encuentra regulada desde el artículo 266 al 277 del mismo ordenamiento legal. En cambio en materia laboral, no se regula las excepciones que puede hacer valer el demandado como en materia civil, no queriendo decir con esto que la parte demandada se vea limitada a oponer cualquier excepción, sino por el contrario podrá utilizar todas las excepciones que crea conveniente.

Así mismo en la Ley Federal del Trabajo no existe un capítulo específico que regule la fijación de la litis, en este sentido nos tenemos que remitir a los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia, mismos que han quedado asentados anteriormente.

La litis en materia de trabajo se fija oralmente en la audiencia; en tanto que en civil, se fija por escrito.

Por otra parte, en la fijación de la litis, en la audiencia, el trabajador tiene la ventaja de que si no comparece a demanda y excepciones, la Junta debe tener por reproducida la demanda inicial; a cambio, si el patrón, regularmente demandado, no comparece a demanda y excepciones, precluye su derecho de contestar la demanda y se le tiene ésta por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

c.- La prueba.

La palabra prueba proviene del adverbio latino probe, que significa honradez.

En materia jurídica prueba puede ser sinónimo de esclarecimiento, de los derechos en un proceso.

Alcala-Zamora citado por José Ovalle Favela, dice que la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. (105)

Para Armando Porras y López la prueba es la demostración legal de la verdad de los hechos controvertidos en el proceso.

Para el maestro Cipriano Gómez Lara, prueba es la verificación de las afirmaciones formuladas en el proceso, conducentes a la sentencia. (106)

En mi concepto la prueba es el elemento general, que puede utilizar el litigante, a través de los medios de prueba, para

(105) Ob. Cit. pág. 94

(106) Ob. Cit. pág. 250

llegar al esclarecimiento de los hechos controvertidos en un proceso. (107)

De lo anterior puedo decir que no se debe confundir a la prueba con los medios de prueba, ya que la primera es el continente y los segundos el contenido.

Al respecto el maestro Cipriano Gómez Lara argumenta; el medio es todo instrumento, procedimiento o mecanismo, que puede originar motivos de prueba. En otras palabras, el medio de prueba es sólo la vía, el camino, que puede provocar los motivos, o sea ocasionar los razonamientos, argumentos o intuiciones que permitan al juez llegar a la certeza, o al conocimiento de determinado hecho invocado por las partes como fundamento de sus pretensiones o de sus defensas. (108)

En materia del Derecho del Trabajo el artículo 776, de la Ley Laboral estipula:

Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I.- Confesional;
- II.- Documental;
- III.- Testimonial;
- IV.- Pericial;
- V.- Inspección;
- VI.- Presuncional;
- VII.- Instrumental de Actuaciones; y

(107) Teoría General del Proceso, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 1981.

(108) Ob. Cit. Pág. 301

VIII.- Fotografía y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

El maestro Trueba Urbina argumenta: el nuevo régimen probatorio, independientemente de enumerar los tradicionales medios de prueba que se aplican en el derecho procesal, consigna un conjunto de disposiciones tendientes a llegar al conocimiento real de la litis planteada en el proceso laboral y rompe con el inveterado principio de que el que afirma está obligado a probar. (109)

En materia civil en el título sexto capítulo IV del Código de Procedimientos Civiles regula en forma particular cada una de las pruebas y éstas son:

- 1.- De la Confesión.
- 2.- De la Prueba Instrumental.
- 3.- Prueba Pericial.
- 4.- Del reconocimiento o inspección judicial.
- 5.- Prueba testimonial.
- 6.- Fotografías, copias forostáticas y demás elementos.
- 7.- De las presunciones.

Además el artículo 289 del Código, antes referido, concede a las partes el uso de cualquier otro medio de prueba, sólo en el caso de producir convicción en el juzgador, mismo que al efecto transcribo:

Son admisibles como medios de prueba aquellos elementos que puedan producir convicción en el ánimo juzgador acerca de los hechos controvertidos o dudosos.

A diferencia de las pruebas señaladas en la Ley Federal del trabajo, la Legislación Civil, incluye dentro de la prueba instrumental a los documentos tanto públicos como privados. Diferencia que consideró únicamente de forma, porque a fin de cuentas - ambas ramas del derecho admiten los documentos como medios de prueba aunque con diferente denominación.

Una vez descrito lo anterior, surge una interrogante: ¿A quién corresponderá utilizar los medios de prueba?, evidentemente que a las partes en litigio, éste es a mi parecer el problema más complejo de esta materia, porque la doctrina realmente se debate en lo que se conoce como carga de la prueba.

Al respecto el maestro Eduardo J. Couture dice que carga de la prueba quiere decir, en primer término, en su sentido estrictamente procesal, conducta impuesta a uno o a ambos litigantes, para que acrediten la verdad de los hechos enunciados por ellos. (110)

A mi entender considero que este concepto describe realmente lo que representa la carga de la prueba, porque lejos de crear una obligación a las partes, constituye un imperativo del propio interés de cada litigante, porque quien no prueba los hechos descritos en la demanda o contestación de la misma, actúa así en detrimento de sus intereses.

En este sentido el maestro Eduardo J. Couture expresa: el principio general de la carga de la prueba puede caber en dos preceptos:

1.- En materia de obligaciones, el actor prueba los hechos que -

suponen existencia de la obligación, y el reo los hechos que suponen extinción de ella.

En este orden de ideas puede decir que únicamente el actor tiene la carga de la prueba y que si no acredita los hechos constitutivos de alguna obligación, lógicamente la sentencia resultará desfavorable a sus intereses pero si los llega a probar, la parte contraria deberá desvirtuar los hechos, si no lo hiciere, el actor ganará el litigio.

2.- En materia de hechos y actos jurídicos, tanto el actor como el reo prueban sus respectivas proposiciones. (111)

A este respecto Porras y López dice: la carga de la prueba incumbe al actor y el reo debe probar sus excepciones, siguiendo los principios romanistas; la necesidad de probar recae siempre sobre el actor; quien plantea la excepción debe probar el hecho que opone. El principio tradicionalista de que la carga de la prueba corresponde al actor, respecto de las acciones que ejercita, tiene fundamento lógico el principio de que el que afirma debe probar, es decir, debe demostrar la verdad de los hechos de su demanda. (112)

En la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, se aplicaba en forma supletoria al derecho común, y prácticamente existía un trato desigual a las partes, principalmente afectaba al trabajador, puesto que no siempre tenía a su alcance las pruebas, con que pudiera acreditar lo asentado en su demanda, como es el caso de un despido injustificado, ya que el patrón cuando negaba dicho despido, el trabajador tenía la carga probatoria de acreditarlo.

(111) Ob. Cit. pág. 243

(112) Ob. Cit. pág. 256

Con la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 y particularmente con la reforma procesal de 1980, su artículo 784 dispone las circunstancias que corresponde al patrón acreditar, es decir, corre a su cargo la carga de la prueba en catorce casos, - al respecto transcribo dicha norma.

La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador - cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso corresponderá - al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre..., en seguida señala las catorce fracciones, antes señaladas.

Para abundar más este tema, cito la siguiente tesis juris prudencial.

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA
 Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fué despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fué el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones. (113)

Al respecto, interpretando este criterio, sólo corresponde

(113) Apéndice al Seminario Judicial de la Federación, 1975, - Quinta Parte, Cuarta Sala, Pág. 76.

la carga de la prueba al patrón, cuando no existe de por medio un ofrecimiento, consistente en admitir al trabajador de nuevo en su puesto.

Porras y López opina: La doctrina procesal moderna, a propósito del punto que estudiamos, puede sintetizar en lo siguiente:

a.- La Carga de la Prueba es una obligación, un derecho y un deber en la ciencia procesal moderna.

b.- Debe probar, el que esté en aptitud de hacer, independientemente de que sea el actor o el demandado, trabajador o patrón.

c.- Para la distribución de la carga de la prueba debe atenderse no tanto a la situación de los contendientes, sino a la finalidad del proceso, ya que quien ofrezca mejores pruebas, obtendrá una sentencia favorable.

d.- Las pruebas se dirigen al juez, a fin de que éste resuelva los juicios secundum allegata et probata.

Otra de las cuestiones que se pueden desmembrar de la tesis jurisprudencial antes citado y que en mi opinión recae todo el peso de la carga de la prueba al trabajador, por lo que no opera la protección de la ley en favor de éste; ya que el patrón podrá revertir la carga probatoria y el trabajador tendrá que probar el despido.

A este respecto cito una tesis jurisprudencial que a la letra dice:

DESPIDO, NEGATIVA DEL, OFRECIMIENTO DEL

TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.- El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe: por tanto si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido. (114)

Existe una confusión entre el término señalado en la jurisprudencia, antes citada, es decir el revertir la carga de la prueba y la inversión de la misma; en este sentido revertir, significa en términos comunes llevar una cosa a su estado original, y como ejemplo tenemos lo descrito anteriormente, cuando el patrón niega el despido y ofrece al trabajador la restitución al puesto en las mismas condiciones; y éste insiste en el despido injustificado, luego entonces, recaerá en él la carga de la prueba.

En relación a la inversión, entendemos que es el cambiar la estructura natural de una cosa, y como ejemplo tenemos el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, y esto opera cuando el trabajador afirma algunas de las situaciones contenidas en el citado numeral y el patrón lo niega, la carga de la prueba corresponde a este último.

(114) Apéndice al Seminario Judicial de la Federación, 1985, - Quinta Parte, Cuarta Sala, Pág. 77.

En este orden de ideas Armando Porras y López, afirma: Desde luego el que negara la demanda, en términos absolutos, nada - podría probar, pero si al negar la demanda, dicha negativa implicaba una afirmación respecto de un hecho concreto, no general, - entonces, el demandado si debía probar, es decir, el principio - de la carga de la prueba sufría, lo que en nuestros días se llama la inversión de la carga de la prueba. (115)

En materia civil, es distinto, en virtud de ser un derecho privado y el derecho laboral es un derecho social, cuyas normas tienden a proteger a la clase económicamente débil, como lo es - el trabajador, en este sentido vemos que es lo que regula el Código de Procedimientos Civiles, en esta materia.

Así pues el artículo 281 del Código en cita, estipula: Las partes asumirán la carga de la prueba de los hechos constitutivos de sus pretensiones.

Del anterior numeral se desprende que las partes tendrán - que acreditar los hechos descritos tanto en la demanda como en - su contestación, situación que ha sido criticada por el teórico Alcalá Zamora citado por Ovalle Fabela al decir: si el actor tiene la carga de probar los hechos constitutivos de su pretensión, corresponde al demandado probar los hechos extintivos, impeditivos o modificativos que a ella oponga, pero no los constitutivos de su excepción, expresión que resulta inadecuada. (116)

De tal forma que para este autor no sólo existen hechos - constitutivos, sino que también los extintivos, impeditivos y modificativos y éstos son inherentes al demandado, en cambio el -

(115) Ob. Cit. pág. 257.

(116) Ob. Cit. pág. 96

primero sólo los utiliza el actor en todo juicio.

En este orden de ideas Carnelutti, citado por Ovallo Favella, distingue entre hechos constitutivos, impeditivos y modificativos.

Los dos primeros son hechos jurídicos principales a través de los cuales se constituye o se extingue una relación jurídica respectivamente. Los dos últimos son hechos jurídicos secundarios o condiciones jurídicas que obran sobre un hecho jurídico principal, paralizando o modificando su eficacia. (117)

La disposición del artículo 281 del Código de Procedimientos Civiles constituye una de las diferencias entre esta materia y el Proceso Laboral, y como lo mencioné anteriormente el Derecho Civil no tiene como finalidad el proteger a la parte más débil (trabajador en el caso del Derecho del Trabajo), sino que las partes tendrán que acreditar, cada una como corresponda, las acciones el actor y las excepciones el demandado.

Por otra parte el artículo 282 del Código de Procedimientos Civiles dispone la distribución de la carga de la prueba, que a la letra dice:

El que niega sólo será obligado a probar:

- I.- Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho;
- II.- Cuando se desconozca la presunción legal que tenga en su favor el colitigante;

(117) Ob. Cit. pág. 96.

- III.- Cuando se desconozca la capacidad;
- IV.- Cuando la negativa fuere elemento constitutivo de la acción.

En cuanto a la primera fracción, ésta se constituye en lo que ya se explicó anteriormente, al desarrollar la inversión de la carga de la prueba en el Derecho Procesal del Trabajo. Pongamos un ejemplo, ahora en materia civil: si el actor reclama del demandado en un contrato de préstamo, la cantidad de \$10,000.00, y el demandado niega deber dicha cantidad, en virtud de que ya efectuó un pago de \$5,000.00, como ésta negación lleva una afirmación, a la parte demandada le corresponderá acreditar que sólo debe \$5,000.00. Por lo que considero que existe una semejanza entre los dos Derechos Procesales en estudio.

Pallares, citado por Ovalle Favela, opina al respecto: considera que no es posible que haya afirmación o negación expresas al mismo tiempo, por la cual piensa que probablemente esta hipótesis se refiera a la negación que envuelve la afirmación implícita de un hecho. Sin embargo, es posible que al negar un hecho se afirme expresamente que éste ocurrió de otra forma. (118)

En este orden de ideas el citado autor, Ovalle Favela oportunamente 3 aspectos con los cuales el que niega, sí tiene la carga de probar.

Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor la contraparte. Esta hipótesis se refiere a las presunciones legales relativas que admiten prueba en contrario y tienen como consecuencia invertir la carga de la prueba: no corresponde pro-

probar a quien afirma un hecho que la ley presume, sino al que lo niega.

Cuando se desconozca la capacidad de la contraparte. En realidad esta hipótesis queda comprendida en la primera, pues quien niega la capacidad de una persona está afirmando implícitamente que ésta es incapaz.

Cuando la negativa sea elemento constitutivo de la acción. Habrá que atender en cada caso el tipo de pretensión: Por ejemplo quien haga valer una pretensión reivindicadora deberá probar la no posesión del bien reclamado. (119)

Pasemos a analizar las pruebas, en concreto, en donde exista desigualdad entre las partes, así es que tenemos que el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que se encuentra en estrecha relación con el 784 de la ley en cita, y que ya se explicó, al analizar la carga de la prueba; así es que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I.- Contratos individuales de trabajo que se celebren cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;

II.- Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro del trabajo; o recibos de pagos de salarios;

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

IV.- Comprobantes de pagos de participación de utilidades,

de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiera esta ley; y

V.- Los demás que señalen las leyes.

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

En materia civil no se obliga a alguna de las partes a conservar o presentar documentos durante el juicio, tanto el actor como el demandado tendrán que comprobar los hechos constitutivos de la acción y los de sus excepciones respectivamente.

Para el caso de que el patrón incumpla con lo estipulado en el artículo señalado anteriormente, éste perderá el asunto, tal y como lo describe el artículo 805, que para el efecto transcribo.

El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que al actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

La prueba pericial, contiene una regulación muy peculiar y muy propio del derecho del trabajo. La Ley Federal del Trabajo, señala ciertos derechos en favor del trabajador en su artículo 824 el cual transcribo:

La junta nombrará los peritos que correspondan al trabaja

dor, en cualquiera de los siguientes casos:

- I.- Si no hiciera nombramiento de perito;
- II.- Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- III.- Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Este artículo marca una de las desigualdades entre trabajador y patrón en un conflicto, de tal suerte que el trabajador al estar en frente de una prueba pericial, no puede surgir una preocupación, ya que la junta lo nombrará, quien si deberá hacerlo es el patrón ya que en caso contrario perderá el asunto. Situación en la que estoy de acuerdo por la naturaleza social que tiene el derecho del trabajo.

Por lo que se refiere a la fracción III del citado artículo, me parece un gran acierto de la ley laboral en favor del trabajador ya que éste regularmente el motivo por el cual no puede pagar los honorarios de un perito, es la carencia de recursos económicos, por lo que esta desigualdad entre las partes, pasa a una igualdad por lo que al procedimiento se refiere.

En este orden de ideas me parece muy bien que la junta sea la que designe el perito al trabajador esperando que dicho perito con cargo al erario, no esté sujeto a la venta al mejor postor.

A mayor abundamiento, en las juntas la prueba pericial está sujeta al arbitrio de ellas, por lo cual y reafirmando, al efecto transcribo la siguiente tesis jurisprudencial.

PRUEBA PERICIAL, APRECIACION DE LA, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Las juntas de conciliación y arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rindan sobre cuestiones técnicas y por tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estime conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos. (120)

En materia civil el Código de Procedimientos Civiles estipula en su artículo 348; el juez nombrará los peritos que correspondan a cada parte en los siguientes casos:

I.- Si alguno de los litigantes dejare de hacer el nombramiento en el término señalado en el artículo anterior;

II.- Cuando el designado por las partes no se presente a aceptar el cargo dentro de las cuarenta y ocho horas que sigan a la notificación a las partes del auto que tenga por admitida la prueba;

III.- Cuando habiendo aceptado no rindiere su dictámen en la audiencia; y

(120) Quinta Epoca; tomo XLIII, pág. 119 R. 719/34. Arrendatarios de la Cervecería de Chihuahua S.A., Unanimidad 4 votos; tomo LVI pág. 2092 A.D. 1392/38 Castilla Salas Humberto Unanimidad 4 votos; tomo LVI, pág. 2317 A.D. 1339/38 Sánchez Juárez Silvestre Unanimidad 4 votos; tomo LVII, pág. 2900 A.D. 4860/38 Durán Martínez Domingo, Unanimidad 4 votos; tomo LVIII, pág. 992 A.D. 8474/37, 5 votos.

IV.- Cuando el que fue nombrado y aceptó el cargo lo renunciare después.

De lo descrito anteriormente puede decir que tanto la legislación laboral como la civil, admiten la pericia de parte como la de oficio, sólo que en materia de trabajo, la junta, en el caso que proceda, nombrará el perito a la parte trabajadora y hasta incluso cubrirá sus honorarios.

Por lo que respecta a los honorarios en materia civil, las partes los cubrirán, aún y cuando el juez lo haya nombrado, al efecto transcribo el artículo 353.

El honorario de cada perito será pagado por la parte que lo nombró, o en cuyo defecto lo hubiese nombrado el juez, y el tercero, por ambas partes, sin perjuicio de lo que disponga la resolución definitiva sobre condenación en costas.

d.- Caducidad.

El maestro Cipriano Gómez Lara dice: La caducidad es la pérdida de todos los derechos procesales por la inactividad de las partes, inactividad total y bilateral, una vez que transcurre determinado plazo que la ley señala.(121)

La caducidad constituye prácticamente un desistimiento tácito bilateral, en virtud de que las partes no realizan promoción alguna, es decir, se manifiesta el desinterés de proseguir un juicio.

En materia laboral el artículo 773 en su primera parte regula: Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento....; de lo cual se manifiesta el desinterés de las partes para continuar con el procedimiento, del que ya hacía mención.

Esta situación me parece contradictoria, con relación a lo estipulado en el artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo, el cual transcribo.

Los presidentes de las Juntas y Auxiliares cuidarán, bajo su más estrecha responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.

Los funcionarios encargados de administrar la Justicia Laboral, deberán vigilar que los juicios no queden inactivos, esto con el fin de que la justicia sea rápida y expedita, al respecto el maestro Trueba Urbina manifiesta; es incongruente con la reforma procesal el haber mantenido la figura de la caducidad, es decir, el desistimiento de la acción por falta de promoción, que no es otra cosa que una institución victimaria de la justicia obsoleta para los tiempos que vivimos y para la naturaleza social del proceso laboral. Además es contradictoria con lo señalado en el artículo 771, ya que éste último precepto, según lo hemos analizado, impone una obligación a los Presidentes y Auxiliares de las Juntas, en el sentido de proveer lo que sea indispensable con objeto de que los juicios no queden inactivos para que se dicte laudo. (122)

A mayor abundamiento el artículo 772 de la ley en referencia, a la intervención que tiene el presidente de la junta, que al efecto transcribo su primer párrafo:

Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no lo haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

En el segundo párrafo del citado artículo, el Presidente de la Junta tiene la obligación de notificar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que intervenga, según las atribuciones que le concede el numeral en cita.

Este segundo párrafo a la letra dice: Si el trabajador está patrocinado por un procurador del trabajo, la junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

Surge una interrogante, que pasa con el menor trabajador; en relación con el artículo 691 de la Ley Laboral, el menor en juicio, la junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a efecto de que ésta le designe un representante.

Para el caso de la caducidad, el segundo párrafo del artículo 772, la Procuraduría deberá proteger los derechos del

trabajador sea o no sea menor, haciendole saber las consecuencias jurídicas de dicha caducidad y asesorando al trabajador.

En materia civil, su regulación a mi parecer es más completa, aún y cuando no tiene un capítulo específico, como en el caso de la Legislación Laboral.

Así pues el artículo 137 bis del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal estipula: La caducidad de la instancia operará de pleno derecho cualquiera que sea el estado del juicio desde el emplazamiento hasta antes de que concluya la audiencia de pruebas, alegatos y sentencia, si transcurridos ciento ochenta días hábiles contados a partir de la notificación de la última determinación judicial no hubiere promoción de cualquiera de las partes. Los efectos y formas de su declaración se sujetarán a las siguientes normas....

En su primera fracción la legislación le da a la caducidad el carácter de orden público, situación que no ocurre en la legislación laboral, al efecto transcribo dicha fracción.

I.- La caducidad de la instancia es de orden público, irrenunciable, y no puede ser materia de convenios entre las partes. El juez declarará de oficio o a petición de cualquiera de las partes, cuando concurren las circunstancias a que se refiere el presente artículo;

II.- La caducidad extingue el proceso, pero no la acción; en consecuencia se puede iniciar un nuevo juicio sin perjuicio de lo dispuesto en la fracción V de este artículo.

Al respecto el maestro Cipriano Gómez Lara, argumenta: La caducidad no produce la pérdida de los derechos de fondo,

es decir, que la cuestión planteada puede replantearse en un proceso ulterior y distinto sin perjuicio del transcurso de los plazos de prescripción. (123)

Esta misma situación tampoco se ve regulada por la legislación laboral, aunque la teoría General del Proceso, así lo de termina y por ende es general para toda materia.

En relación a la fracción en referencia se encuentra la V la cual estipula:

La caducidad de los incidentes se causa por el transcurso de ciento ochenta días hábiles contados a partir de la notificación de la última determinación judicial, sin promoción; la declaración respectiva sólo afectará a las actuaciones del incidente sin abarcar las de la instancia principal aunque haya que dado en suspenso ésta por la aprobación de aquel.

Por otra parte la legislación procesal civil, también regula los efectos que produce la caducidad como lo es la fracción III, IV y VI del artículo en cita, así mismo se regula cuando no tiene lugar la declaración de caducidad, fracción VIII, así como la interrupción de dicha caducidad (fracción IX y X), del mismo modo se estipulan los recursos que proceden contra la declaración de la caducidad (fracción XI), e incluso la condena ción en lo relacionado a las costas, fracción XII.

Para concluir puedo decir que la legislación procesal civil es más completa que la laboral, por una simple razón que con siste, en que ésta última faculta expresamente al presidente de la junta a vigilar todos los asuntos que ante el se promueve, si

tuación que en el Proceso Civil no ocurre, porque en éste el interés se gesta en las partes, y esto es propio de la naturaleza del derecho privado al cual pertenece el Proceso Civil.

CONCLUSIONES

- 1.- La Parte Procesal es toda persona física o moral, que ejercita una acción u opone una excepción; en todo litigio existen dos partes, el actor y el demandado, y entre estos dos sujetos existen intereses distintos ya sean colectivos o individuales, en el entendido de que ambas pueden estar integradas por una persona o por varios sujetos.
- 2.- La Suplencia en la demanda, sólo opera cuando el trabajador es actor y en su demanda omite señalar los derechos que de acuerdo a la naturaleza de las acciones ejercitadas y a los hechos, le pudieran asistir. En este caso la junta subsanará el error; no ocurre esto cuando el patrón es el actor. En materia civil no opera esta situación ya que el juez no corregirá nada, a las partes que hayan caído en el error al momento de realizar y presentar la demanda.
- 3.- En materia de amparo, en cuanto a la suplencia de la deficiencia de la queja, si el Juezgador notare algún error debe subsanarlo, sin llegar a una posible modificación o alteración de los hechos. En materia de trabajo sólo en favor del trabajador. En el caso de que se violen los derechos del quejoso y esta violación lo haya dejado sin defensa, si opera la suplencia, incluyendo al patrón, lo mismo ocurre cuando las leyes hayan sido declaradas inconstitucionales.
- 4.- En cuanto a la representación en materia laboral sólo basta una carta poder o poder notarial en caso de persona moral. En materia civil se exige el instrumento notarial.

- 5.- La fijación de la litis en materia laboral se concreta en la etapa de demanda y excepciones, en forma oral, en materia civil al contestar la demanda o bien la reconvencción, en forma escrita.
- 6.- En relación a la carga de la prueba, al patrón corresponde acreditar los hechos, refiriéndose a las condiciones de trabajo, cuando sean controvertidos por disposición de la Ley. Esto implica una desigualdad en favor del Trabajador. En materia civil las partes acreditarán, las acciones, el actor y las excepciones el demandado.
- 7.- En la prueba pericial, la Junta nombrará al perito por parte del patrón en el caso de que éste no lo designare o manifestare no poder hacerlo por falta de recursos económicos; el patrón nombrará el suyo. En materia civil las partes nombrarán a su respectivo perito.
- 8.- La caducidad en la legislación laboral, protege los derechos del trabajador, dando intervención a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, aún y cuando el trabajador sea menor de edad. En materia civil se decreta de oficio o a petición de parte, sin intervención de terceros.
- 9.- La desigualdad entre trabajador y patrón radica en que el primero, es la clase económicamente débil, no posee las mismas condiciones sociales ni jurídicas, y desde este punto de vista se corre el riesgo de que se vean afectados, en un momento dado, los derechos de todo trabajador. Por este motivo la Ley Federal del Trabajo protege sus derechos, dando un trato desigual, entre estas dos partes, para así poder llegar a una igualdad jurídica. En materia civil no existe desigualdad entre las partes para poder llegar a una igualdad.

- 10.- Finalmente considero que el trabajador y el patrón son dos fenómenos sociales, por lo tanto la naturaleza de la Ley Laboral es de origen social, de ahí que dicha ley tenga como principal objetivo proteger al más débil, en este caso el trabajador, dando un trato igual a los desiguales. La materia civil, es un derecho privado, es decir que no existen clases ni débiles ni poderosas, razón por la cual no existe un trato desigual, sino una igualdad en todos sentidos.

BIBLIOGRAFIA

- BURGOA IGNACIO El Juicio de Amparo, Editorial Porrúa, S.A., México 1984.
- CANTON MOLLER MIGHEL Los trabajos especiales en la Ley Laboral Mexicana, Editorial Porrúa, S.A., México 1978, pág. 26
- CARNELUTTI FRANCISCO Sistema del Derecho Procesal Civil, Editorial Orlando Cárdenas - V. México
- CAVAZOS FLORES BALTAZAR Ley Federal del Trabajo Tematizada, 5a. Edición. Editorial Porrúa, S.A., México - 1989.
- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES Editorial Serie Textos Jurídicos México 1990
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Editorial Serie Textos Jurídicos México 1990
- DE BUEN NESTOR Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México - 1980.
- DE LA CUEVA MARIO El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1978.
- DE LA PINA RAFAEL Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Botas, México - 1952.

- GOMEZ LARA CIPRIANO Teoría General del Proceso, Editorial UNAM, México 1980.
- GUERRERO EUQUERIO Manual de Derecho del Trabajo, - Editorial Porrúa, México 1980.
- J. COUTURE EDUARDO Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Editorial Nacional, México 1981
- LEYVA GABRIEL Y LISANDRO CRUZ Código Civil, Editorial Miguel Angel Porrúa, S.A., México 1989.
- MUNOZ RAMON ROBERTO Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1983.
- OVALLE FAVELA JOSE Derecho Procesal Civil, Editorial Harla, S.A. de C.V., México 1980.
- PALLARES EDUARDO Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S.A., México 1960.
- PORRAS Y LOPEZ ARMANDO Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1978.
- RAMOS EUSEBIO Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas, Editory Distribuidor, México 1982.
- TENA MORALES Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México 1987..

TRUEBA URBINA ALBERTO

Ley Federal del Trabajo, Editorial
Porrúa, México 1989.

TRUEBA URBINA ALBERTO

Nueva Legislación de Amparo Refor-
mada, Editorial Porrúa, México -
1990.

TRUEBA URBINA ALBERTO

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A., México -
1978.