

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

---

FACULTAD DE DERECHO



## Crítica al Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo Vigente

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

*Licenciado en Derecho*

P R E S E N T A :

*María Elena Orta García.*



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

# I N D I C E

## CAPITULO PRIMERO

### TEORIA DE LA REPRESENTACION

	Pág.
a).- Concepto de persona	1
b).- Atributos de las personas	10
c).- Capacidad: 1. De goce 2. De ejercicio	14
d).- Representación: 1. Legal 2. Voluntaria	17

## CAPITULO SEGUNDO

### LAS PARTES EN LOS CONFLICTOS LABORALES

a).- Sujetos de las relaciones obrero patronales	29
b).- Diversas clases de conflictos laborales	45
c).- Partes y sujetos procesales	54
d).- Diversos conceptos relacionados	61
1. Gestor 2. Asesor 3. Apoderado Legal	
4. Procurador 5. Mandatario 6. Representante	

## CAPITULO TERCERO

### DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

a).- Concepto de Derecho Procesal del Trabajo	71
b).- Naturaleza y objeto del Derecho Procesal del Trabajo	76
c).- La representación en las fases procesales	80
1. Legislación de 1931	
2. Legislación de 1970	

## CAPITULO CUARTO

### LA PERSONALIDAD EN LA LEGISLACION DE 1980

	Pág.
a).- Exposición de motivos y dictámenes de las Cámaras	90
b).- Análisis del aspecto relativo a la personalidad en la conciliación	101
c).- La personalidad en la etapa de demanda y excepciones	110
d).- Aplicación práctica en los diversos tribunales laborales.	113
1. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	
2. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal	
3. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México.	
e).- Crítica y proposición de reforma al artículo 876	120
f).- Criterio del poder judicial federal	124
1. Juzgados de Distrito	
2. Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo	
CONCLUSIONES	131
BIBLIOGRAFIA	134

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

A tres años de haber entrado en vigor las reformas a la parte adjetiva de la Ley Federal del Trabajo, y a través de la práctica forense, nos hemos percatado que las mismas no han respondido a las exigencias de nuestra realidad social y económica, principalmente en lo referente a la forma de comparecer a juicio, entorpeciendo la impartición de justicia, por lo que nuestra inquietud se encausa al análisis de esta figura, pretendiendo brindar una modesta -- aportación para la mejor solución de los conflictos laborales.

## CAPITULO PRIMERO

### TEORIA DE LA REPRESENTACION

#### a).- Concepto de persona.

"La palabra persona significa lo que hay más perfecto en toda naturaleza, es decir, lo subsistente en una naturaleza racional" Tomás de Aquino, I, 29, 3.

El contenido del presente capítulo, al ser desarrollado en el trabajo que se inicia, tiene como finalidad, -- servir de marco de referencia, de antecedente objetivo, en el análisis de la representación procesal de las partes en las reformas a la Ley Federal del Trabajo, vigentes desde Mayo de 1980; por tal motivo, seremos concisos y claros al trazar el camino hacia nuestra meta; exponiendo brevemente los conceptos afines a la personalidad y representación procesal.

La mayoría de los estudiosos del derecho señalan como concepto jurídico fundamental la noción de persona, sin que esto quiera decir que el vocablo sea exclusivamente jurídico, se utiliza incluso en campos bastante alejados de nuestra ciencia.

Encontramos esta palabra, en sus orígenes, en la antigüedad griega, proveniente de la etimología "prosopon", que significa máscara, papel desempeñado en una obra de tea--

tro investidura; pasa posteriormente a los textos clásicos de Platón y Aristóteles, quienes la transmiten a los romanos y se plasma en el lenguaje de la jurisprudencia.

En su evolución pasó a la edad media y a la época moderna conservando su significado de papel teatral, portador de dignidad y hombre miembro de una sociedad.

Filosóficamente hablando fué precisamente el alemán Emmanuel Kant, quién fundamenta la teoría al respecto, prevaleciente aún en nuestros días: "las personas son los seres que tienen un valor incondicional, absoluto, que posee racionalidad y autonomía" (1) características que sirven de base a la teoría jurídica al definir este concepto.

La palabra persona, en el aspecto natural, se refiere a cualquier ser humano, indicando un trato distinto al empleado con las cosas y los animales, atendiendo únicamente a sus cualidades biológicas. En cambio, en las ciencias sociales, el hombre como portador de derechos y obligaciones, es la persona jurídica dotada de razón y voluntad libre.

Entrando al estudio jurídico del concepto mencionado, persona jurídica corresponde al llamado sujeto de derecho, dividiéndolos tradicionalmente en personas físicas (naturales, individuales, humanas) y personas morales (colectivas, ficticias, civiles o de existencia ideal)

(1).- Kant, citado por Javier Esquivel Pérez.- "La persona jurídica".- UNAM.- México 1979, la. Edición.- Pág. 35.

"La definición más común entre los juristas es la que señala que personas son los seres o entes de existencia física capaces de derechos y obligaciones" (2), "se llaman personas en el lenguaje jurídico, los seres capaces de tener derechos y obligaciones" (3).

Obviamente se tiene en mente a los seres humanos al emitir la definición de persona, y si todos los seres humanos son personas físicas, entes capaces de derechos y obligaciones, todos los seres humanos tienen capacidad, distinguiendo para nuestro estudio entre capacidad de goce y capacidad de ejercicio, siendo así que los incapaces psicológicamente serían únicamente poseedores de la capacidad de goce, pero no de la de ejercicio, jurídicamente actuarían mediante sus tutores o representantes. En un intento por aclarar la definición de persona jurídica física, tendríamos que señalar que es un concepto normativo, es decir, que no puede definirse sin ayuda de la norma jurídica, designando, en este sentido, a todos aquellos seres humanos que pertenecen al ámbito personal de validez de un sistema jurídico, como un centro de imputación de contenido normativo.

En el Derecho actual, todo ser humano es persona, sin que sea necesario que tenga plena conciencia de sí, ni que esté dotado de inteligencia y voluntad. Los menores y los interdictados son personas aún cuando no tengan

(2) .- Rafael de Pina, citado por Javier Esquivel.- Ob. Cit.- pág. 38

(3) .- Marcelo Planiol y Jorge Ripert.- "Tratado Práctico de Derecho Civil Francés".- Tomo I, Ed. Cultural, S. A.- Habana, Cuba.- 1945, pág. 3.



voluntad conciente, tienen derechos y obligaciones, sin poder adquirir situaciones jurídicas creadas por actos de voluntad ni incurrir en responsabilidad civil que suponga la conciencia del acto cometido. En el caso mencionado, es necesario diferenciar el término de persona de la figura jurídica denominada "personalidad" ya que ésta última se define como "su aptitud para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas" (4) y mismo que a su vez se diferencia del concepto -- "capacidad" que se refiere a la aptitud de ser sujeto de derechos y obligaciones pero referida únicamente a determinados (enunciativamente) derechos y obligaciones.

Ahora bien, para determinar el significado de persona moral o colectiva, es recomendable reseñar brevemente el uso que ha tenido esta expresión en el campo estrictamente jurídico. Iniciamos en el derecho romano, donde surgió la entidad ideal denominada "universitas" cuyo patrimonio no pertenecía a los socios, reconociéndoles autonomía patrimonial y existencia propia, excluyendo la compensación cuando se era acreedor del socio y deudor de la sociedad, principio acogido de buen modo por los comerciantes, principalmente los italianos, constituyéndose de este modo y en base a la práctica existente la persona colectiva, misma que en atención al individualismo de la época napoleónica fue desconocida, resurgiendo después de una larga discusión en la doctrina francesa en 1892. En la actualidad la variedad de corporaciones civiles y mercantiles

(4).- Pina, Rafael de.- "Elementos de Derecho Civil Mexicano" - Vol. I.- 6a. Ed.- Editorial Porrúa.- México, 1972.- P. 208

es vastísima, siendo su influencia inmensa, tenemos como ejemplo las compañías trasnacionales.

"Las personas jurídicas (colectivas) del derecho civil son pues, organizaciones reconocidas como sujetos de derecho y de voluntad" (5) "las personas morales son las agrupaciones de individuos con fines comunes y lícitos, dotadas de personalidad" (6). Para aclarar el concepto es necesario señalar las características de las personas morales: una de las más importantes es que el patrimonio de tales entes, incluyendo créditos y deudas, pertenecen sólo a ellas; tienen domicilio propio, nacionalidad y el derecho de los socios es siempre un bien mueble, aún cuando la persona colectiva posea inmuebles, en la actualidad puede llevar a cabo casi cualquier acto jurídico; en su actuación están dotadas de órganos que las representan.

El estudio de las personas colectivas o morales ha dado lugar desde hace varios lustros a una considerable literatura. Algunas teorías se refieren al modo de existencia de semejantes entes, negándoles existencia real, otras señalan que son entidades ideales o conceptuales, -- las últimas sostienen que tienen una existencia real de -- carácter orgánico; lo cierto es que existen y tienen personalidad y comunmente se dice que son creadas por el derecho, el nacimiento de las personas jurídicas, "tanto individua-

(5).- Enneccerus, Ludwing.- "Tratado de Derecho Civil".- Tomo I.- Bosch Casa Editorial.- Barcelona, España.- 1a. Ed. 1943.- pág. 439.

(6).- Carrillo Prieto Ignacio y Otros,.- "Conceptos Dogmáticos y Teoría del Derecho.- UNAM.- México, 1979.- Pág. 54.

les como colectivas presupone la existencia del sistema jurídico correspondiente. En él se indican cuáles son los requisitos que deben de ser satisfechos por los seres humanos para ser considerados como personas físicas, así como los -- que deben satisfacer los conjuntos de seres humanos para integrar una persona colectiva. Por esta razón es falso creer, como lo hace De Pina, que las primeras tienen una existencia física y las segundas legal. Ambas existencias necesitan de hechos físicos y de normas jurídicas " (7).

Del análisis anterior se desprende la estrecha vinculación de la persona con la personalidad.

Algunos autores, entre otros Planiol, equiparan y confunden los términos antes citados, lo cierto es que al mencionar que una persona tiene personalidad, ya tenemos idea de la diferencia existente. En términos comunes de la vida diaria decimos que la forma de ser, experiencia, conocimientos, apariencia externa, etc., integran la personalidad del individuo, en cambio en términos jurídicos, como hemos dejado señalado, personalidad es la idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones, es la proyección del ser humano en el ámbito jurídico. Al existir dos tipos distintos -- de entes jurídicos, también encontramos dos tipos de personalidades.

Respecto a la personalidad individual, ésta es una característica propia del ser humano tomada en consideración por el derecho para regular la exteriorización

de éste es decir, el la parte de la conducta del ser humano que produce consecuencias de derecho.

La personalidad del hombre como sujeto individual de derecho encuentra su origen en el momento del nacimiento y se extingue por la muerte, siendo ésta última la -- única causa de la pérdida de la capacidad abstracta del ser humano. Termina con los efectos de la proyección del individuo en el mundo objetivo.

Al respecto el Código Civil vigente para el Distrito Federal establece en su artículo 22 "La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la Ley - y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente código", al proteger al feto desde el momento de su concepción, el Derecho trata de proteger al ser durante el período de gestación, garantizando los derechos que éste pueda adquirir en definitiva al nacer y adquirir vida propia. Mientras que el ser concebido no nazca y sea viable, no adquiere personalidad jurídica. En relación a la consideración del nacimiento, el ordenamiento citado, en su artículo 337 dice: -- " ... sólo se reputa nacido el feto que, desprendido enteramente del seno materno, vive veinticuatro horas o es presentado vivo al Registro Civil..."

En relación a la personalidad moral, colectiva o jurídica, la cual alude a las " personas morales o colecti

vas" es incuestionable que el término "jurídica" se refiere exclusivamente a la personalidad de este tipo de sujetos. Además no existe diferencia alguna desde el punto de vista técnico entre estos tipos de personalidad, ya que el concepto se refiere a la posibilidad de ser sujeto de derechos y obligaciones; al definir a los entes morales como "asociaciones o instituciones formadas para la consecución de un fin, reconocidas por la ordenación jurídica como sujetos de derecho" (8) creadas por la voluntad de los individuos en base a las necesidades sociales, en virtud de que al actuar en forma aislada serían incapaces de realizar sus fines comunes. (Cabe mencionar que el artículo 27 del multicitado ordenamiento civil señala: "las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que las representen, sea por disposición de la Ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y de sus estatutos".

En cuanto al origen o principio de la personalidad de las asociaciones, ésta es atendiendo al tipo de que se trate que pueden ser de derecho público o derecho privado (Estado, sociedades, asociaciones, etc.). Los entes colectivos de derecho privado tienen como inicio de su personalidad el momento de inscripción del acta constitutiva en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio, aún cuando se ha discutido si es el acto en que se realiza el acuerdo de voluntades que decidan crear a la persona --

(8).- Ferrara, Francisco.- "Teoría de las Personas Jurídicas".- Editorial Reuns.- Madrid, 1929.- pág. 336

moral. Ahora bien la personalidad jurídica colectiva --- concluye en el instante en que se aprueba la liquidación final. A mayor abundamiento señalaremos que para fijar el inicio de la personalidad en los entes colectivos es necesario, en los casos concretos, que tengan la existencia legal resultante del cumplimiento de diversas exigencias legales con relación a determinadas circunstancias para su constitución, o bien porque la cualidad de persona jurídica no se adquiere sino después de la inscripción en registros especiales de la escritura o acta constitutiva de la persona moral.

Ampliando las definiciones que de personalidad hemos transcrito, señalaremos dos más que consideramos importantes: Jorge Trueba Barrera, en su obra El Juicio de Amparo en Materia de Trabajo, afirma: "La personalidad es el estado jurídico que guarda una persona en un juicio determinado, o de otro modo expresado, la situación jurídica que origina el mandato, la representación legal necesaria. La personalidad no es más que la manifestación del poder en representación." Para Arturo Valenzuela el término tiene diferentes acepciones, entre otras "...fundamentalmente se entiende por personalidad la cualidad de ser persona jurídica. Son atributos de la personalidad el estado jurídico de las personas, la capacidad para adquirir derechos y obligaciones, el nombre, el patrimonio y el domicilio." (9)

(9).- Valenzuela, Arturo.- "Los Principios Fundamentales de la Relación Procesal del Trabajo".- Editorial José M. Cajica Jr., S.A. México, 1959.- pág. 74

"Finalmente, por personalidad se entiende la cualidad de ser representante de alguien." (10).

b).- Atributos de las personas.

Debidamente delimitadas las diferencias entre personas y personalidad, resumiremos los atributos de las personas tanto físicas como colectivas.

"Puesto que cada persona es sujeto de derechos y obligaciones, o sea que goza de ciertas prerrogativas o se encuentra constreñida a cumplir ciertas prestaciones, la vida jurídica sería imposible sin la individualización de cada persona, física o moral. A partir del momento en que recibe la personalidad, sus contornos jurídicos deben ser fijados, precisados, debe ser individualizada, ser reconocible.

El estado civil de la persona fija su identidad jurídica; el nombre permite reconocerla y designarla; el domicilio permite encontrarla. El estado civil, el nombre y el domicilio son los signos reveladores de la personalidad. Suelen ser calificados: "atributos de la personalidad" (11)

Las cualidades o propiedades de la persona constituyen sus atributos, señalan varios autores como tales, en relación a la persona individual:

- |               |              |
|---------------|--------------|
| 1. Nombre     | 2. Domicilio |
| 3. Patrimonio | 4. Estado    |

(10).- *Ibidem*.

(11).- Mazeaud, Henri, León y Jean.- "Lecciones de Derecho Civil".- la parte Vol. II.- Ed. Jurídicas Europa-América Buenos Aires, 1959.- pág. 28.

En cuanto a la persona moral, sus atributos son:

- |                       |                 |
|-----------------------|-----------------|
| 1. Nombre             | 2. Domicilio    |
| 3. Patrimonio         | 4. Nacionalidad |
| 5. Capacidad Jurídica |                 |

1. NOMBRE.- Es el vocativo con que se designa a una persona y se compone de dos elementos: el nombre propio que se le impone a la persona por voluntad de la familia y el apellido o nombre de familia que se adquiere por la filiación y es común a todos los miembros de la familia, el nombre de las personas físicas es inalienable, es imprescriptible y es intrasmisible; en cambio el nombre de las personas morales es el que le ha dado los socios fundadores en el momento de su constitución y se define como un nombre comercial, susceptible de enajenación y transmisión, igual que los demás elementos de la sociedad.

2. DOMICILIO.- El domicilio de la persona física es el lugar en que reside con el propósito de establecerse en él, a falta de éste, el lugar en que tiene el principal asiento de sus negocios; a falta de uno y otro, el lugar en que se halle.

El domicilio de la persona moral está en el lugar de su sede social fijada por los fundadores, a falta de ésta, en su sede social real, en el establecimiento principal de la sociedad o en su dirección administrativa y comercial.



3. PATRIMONIO.- Es discutible el patrimonio como atributo de las personas físicas, pero es inegable que todo patrimonio tiene como titular a la persona: la teoría clásica o personalista lo considera como un reflejo de la personalidad y lo define " como el conjunto de bienes y riquezas que corresponden a una persona o como el conjunto de derechos y obligaciones que corresponden a un solo titular, afirmando sin embargo, que cuando se habla de patrimonio como atributo de la persona, se hace referencia más bien que al patrimonio, en su consideración económica-jurídica, a la capacidad patrimonial o de tener un patrimonio; es decir, a la facultad o aptitud potencial para adquirirlo" (12).

En la persona moral el patrimonio es requisito indispensable sin el cual carecería de justificación su existencia ya que sin los medios materiales para el cumplimiento -- de sus fines se determina la liquidación de la persona moral, que equivale a su muerte. .

4. NACIONALIDAD.- Las personas morales de derecho público, aclarando que este atributo corresponde únicamente a éstas ya que en las personas individuales se encuentra contemplado en la posesión del estado, tienen la nacionalidad - del Estado del que emanan, en tanto que las personas colectivas de derecho privado "tienen, en cierto sentido, una nacionalidad propia, distinta de la de sus miembros o de sus administradores. Se someten, efectivamente al fundarse a la ley de un país determinado que regula los caracteres y la exten-

(12) .- Pina, Rafael de.- Op. Cit.- pág. 215.

si3n de su personalidad" (13).

5. ESTADO Y CAPACIDAD JURIDICA.- "El estado civil de una persona es su situaci3n jur3dica, su estatuto jur3dico. Determinar el estado civil de una persona es precisar - sus contornos jur3dicos, su situaci3n con respecto al derecho." (14).

Tambi3n se le llama estado de una persona, a ciertas condiciones que la ley toma en consideraci3n para atribuirle efectos jur3dicos, el estado de una persona puede considerarse en relaci3n a distintas esferas de relaci3n: con la agrupaci3n pol3tica, en el n3cleo familiar y en su situaci3n puramente personal; 3sta 3ltima es la que estudiaremos para el efecto de nuestro trabajo.

El estado de una persona determina los derechos y obligaciones que tiene 3sta y la aptitud que tiene para ejercitarlos y cumplirlos, y es precisamente la ley la que fija el estado por el nacimiento y no lo podemos cambiar por nuestra voluntad as3 como - tampoco podemos cambiar a nuestro arbitrio de personalidad. Es com3n expresar la posesi3n de estado de las personas, de acuerdo con la aseveraci3n anterior, hablando de goce y ejercicio de los derechos; la palabra goce denota el uso de un derecho existente, y "la aptitud de una persona para ejercitar por s3 misma sus derechos, se designa por el t3rmino capacidad; esta capacidad no es otra cosa que una subdivisi3n de estado". (15)

(13).- Planiol, Marcelo.- Op. Cit. p3g. 76

(14).- Mazeaud, Henri, Le3n y Jean.- Op. Cit.- p3g. 28

(15).- Capitant, citado por Planiol. Op. Cit.- p3g. 10

El estado de una persona es su situación jurídica, es su imagen jurídica, y nos permite determinar su capacidad de goce y como derivado de ésta se determina la capacidad de obrar en la que intervienen otros elementos no contemplados por el estado de la persona, como son su edad, sexo, facultades intelectuales, etc., mismas que en el particular desarrollaremos en el siguiente inciso.

c).- Capacidad.

La capacidad es la aptitud para ser sujeto activo -- o pasivo de las relaciones jurídicas. La doctrina en general admite que esta capacidad presenta dos facetas: la idoneidad para tener derechos y la idoneidad para ejercitarlos, haciendo referencia a "la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones y para hacerlos valer por sí mismo (capacidad de goce y capacidad de ejercicio). Por lo tanto, la capacidad de la persona no se relaciona sino con la idoneidad de la misma para valerse por sí mismo, considerando su madurez intelectual, para ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones; para lo cual el vocabulario jurídico ha acuñado el concepto claro y por lo tanto adecuado, de capacidad"(16)

De los conceptos anteriores, se deduce que la capacidad es de dos tipos:

1. DE GOCE.- Esta capacidad la tiene todo ser humano, por el sólo hecho de serlo, sin tomar en cuenta su

(16).- Galindo Garfias Ignacio.- "Derecho Civil".- Editorial Porrúa, S. A., México, 1973.- pág. 362.

edad, sexo o nacionalidad y es la aptitud del sujeto para poder disfrutar de los derechos que la Ley le otorga, identificándose en este sentido con el concepto de personalidad jurídica, entendida precisamente como la idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones. Esta capacidad también es conocida como capacidad de derecho y supone, según Castán, una posición estática del sujeto, la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, la abstracta posibilidad de recibir los efectos del orden jurídico.

2. DE EJERCICIO.- No todas las personas poseen esta capacidad, en virtud de que supone la existencia de -- una plena libertad para actuar y conocimiento y conciencia de la misma, teniendo circunstancias que la limitan o restringen y que se mencionan en el ordenamiento legal positivo. "La capacidad de ejercicio es la aptitud para ejercitar o hacer valer por sí mismos los derechos y obligaciones de los que se es titular", (17) en otras palabras denota una capacidad dinámica, capacidad de dar vida a actos jurídicos, de realizar acciones con efectos jurídicos en los que interviene la voluntad libre y conciente, ya produciendo la adquisición de un derecho u obligación, ya transformándolo, extinguiéndolo y prosiguiéndolo en juicio.

Señala el artículo 23 del Código Civil del Distrito Federal: "la menor edad, el estado de interdicción y las demás incapacidades establecidas por la ley son restricciones a la personalidad jurídica; pero los incapaces pueden ejer-

(17).- Gómez Lara Cipriano.- "Teoría General del Proceso".-UNAM.- México, 1979.- pág. 203.

citar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes".

Al efecto el artículo 450 del citado ordenamiento señala que tienen incapacidad natural y legal: I.- Los menores de edad., II.- Los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, aún cuando -- tengan intervalos lúcidos., III.- Los sordomudos que no -- saben leer ni escribir, y IV.- Los ebrios consuetudina--- rios y los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas enervantes.

En realidad la incapacidad natural es la derivada de la falta de edad o de la enfermedad; y la legal la fundada en todas las demás causas establecidas por la Ley. Tomando en consideración lo expuesto en apartados anteriores respecto de la existencia de dos tipos de personas y sus -- respectivas personalidades, cabe mencionar en tal sentido -- que la capacidad puede ser de las personas físicas y de las morales. En relación con la primera, manifestamos que gracias a la capacidad de goce todos los seres humanos pueden intervenir en las incontables relaciones jurídicas que se -- presentan; siendo independiente de la capacidad de ejerci-- cio de la que se puede carecer, como es el caso de los inca-- paces o incapacitados, los cuales no pueden hacer valer sus derechos o contraer obligaciones por sí mismos, sino por me-- dio de un representante o asistente legal.

Por lo que respecta a la capacidad de ejercicio, ésta varía en relación a la edad de la persona, y a sus facultades intelectuales. En relación con el menor de edad, éste será incapaz mientras no se haya emancipado, y mientras tanto sus facultades jurídicas son ejercitadas por sus representantes.

Pasando a tratar la capacidad respecto a las personas morales, ésta es limitada, ya que según se manifestó con anterioridad (artículo 26 del Código Civil) únicamente pueden ejercitar los derechos necesarios para la realización del objeto de su institución. Además de esta restricción a la capacidad de goce de las personas colectivas, existen las que establecen sus estatutos, según la naturaleza específica y particular de cada una de ellas, siendo otra restricción a la capacidad de las personas morales la que establece el orden público. En consecuencia la capacidad de las personas morales es limitada y su personalidad tiene el mismo carácter.

d).- Representación.

"La representación es el medio que determina la ley o de que dispone una persona capaz, para obtener, utilizando la voluntad de otra persona capaz, los mismos efectos jurídicos que si hubiere actuado el capaz, o válidamente un incapaz " (18), en otros términos la representación

(18).- Gutiérrez y González Ernesto.- "Derecho de las obligaciones".- Editorial Cajiga, S. A.,- 5a. Edición.- Puebla, México - pág. 336

es una figura jurídica, por medio de la cual una persona realiza actos jurídicos por otra, ocupando su lugar o actuando por ella.

Esta figura es sumamente importante en nuestros días ya que a través de ella se celebran o ejecutan actos sin que intervenga personalmente el interesado, suple incapacidades, imposibilidades (como distancias, multiplicidad de actividades, etc.), salva situaciones que pondrían obstáculo a la celebración de distintos actos jurídicos y procesales.

Sus antecedentes históricos se remontan a la época romana, en el período formulario. Son sus titulares los procuradores y los cognitores (éste último comparecía por mandato verbal estando presente el contrario, mientras que el primero comparecía a juicio sin mandato y en ausencia del adversario). En Grecia la representación sirvió para que intervinieran en los juicios los extranjeros a través de los ciudadanos griegos llamándose progenia; y por último en el derecho canónico la encontramos basada en la buena fe de las personas.

En la representación se destacan dos elementos:

1. Que intervenga un representante y un representado, y
2. Que el acto se realice por cuenta del representante y a nombre del representado, de tal manera que las consecuencias recaen en la persona y patrimonio de éste último.

Respecto a los tipos de representación, generalmente se acepta la existencia de dos diferentes, pero algunos autores incluyen en primer término de la clasificación a la gestión de negocios, llamándola representación oficiosa, - figura que otros autores incluyen en la representación voluntaria. Las formas de representación generalmente reconocidas son:

1. LEGAL O FORZOSA.- Es el medio por el cual una persona actúa en nombre y por cuenta de otra, en virtud de una disposición jurídica; es la que el derecho establece con carácter imperativo y se encuentra fundada en una incapacidad de ejercicio o en una imposibilidad de poder actuar.

Cuando un menor o incapacitado es parte en sentido material, deberá comparecer a juicio su legítimo representante siéndolo el que para tal efecto designe la ley. Dentro de este grupo encuadra la representación de las personas morales, las cuales obran y se obligan a través de los órganos que las representan, bien conforme a la ley, bien por disposición de sus estatutos o de sus escrituras constitutivas.

En el caso de que un representante legítimo de un menor o incapacitado promueva un juicio, deberá probar su calidad como tal; al igual que el de la persona colectiva que deberá acreditar primero la existencia de la sociedad y en seguida el hecho de que fue designado gerente o miem-



bro del consejo de administración con facultades para comparecer a juicio en términos de la escritura constitutiva.

2. VOLUNTARIA O CONVENCIONAL.- Es la facultad que tiene el sujeto de efectuar actos jurídicos en nombre y por cuenta de otro, mediante un mandato expreso o tácito, basándose en el principio de la autonomía de la voluntad y sirve para suplir las deficiencias de conocimiento, la falta de tiempo, la distancia, o por multiplicidad de ocupaciones, se le denomina también representación convencional.

Esta representación voluntaria, surge del contrato de mandato, por lo que al comparecer a juicio como mandatario debe acreditarse la existencia del mandato y que el mismo haya sido otorgado conforme a las formalidades establecidas en el ordenamiento respectivo y que tal contrato no ha sido revocado.

En relación al mandato el artículo 21 del Código de Comercio establece que los poderes generales de cualquier mandatario, incluyendo los judiciales, deberá inscribirse en la sección de Comercio del Registro Público de la Propiedad para que surta sus efectos legales y tenga validez frente a terceros.

Además de los tipos de representación mencionados encontramos en las fases procesales a la representación común, que se refiere a que cuando dos o más personas ejer

citan la misma acción u oponen la misma excepción, deben litigar unidas y bajo una misma representación que será designada por los interesados.

Todos estos aspectos revisten una especial importancia procesal ya que una correcta y adecuada representación es indispensable para que las partes puedan actuar válidamente en juicio.

En virtud de que la personalidad jurídica y la representación en el derecho del trabajo tienen como fuente principal el contrato de mandato, analizaremos las disposiciones relativas al mismo.

El Código Civil vigente para el Distrito Federal, en su artículo 2546 define al contrato de mandato de la siguiente manera: "Es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encargue".

Las características principales del mandato son:

1. La especialidad.- Sólo recae sobre actos jurídicos. (Artículo 2548 del Código Civil).
2. Ausencia de idea de representación.- El mandatario no procede necesariamente a nombre del mandante, puede proceder a nombre propio, o sea que el mandatario no es un representante convencional del mandante.
3. Los efectos de los actos jurídicos realizados por el mandatario se entienden por cuenta del mandante y producen consecuencias en el patrimonio o persona del mandante.

El contrato de mandato puede ser de distintas especies, haremos mención de las más importantes:

**Mandato representativo.**- El mandatario actúa a nombre del mandante, ostentado esa representación, se substituye a la persona del mandante.

**Mandato sin representación.**- El mandatario actúa a nombre propio, sin ostentarse como mandatario, aún cuando obra como si fuera el dueño o interesado. Los efectos de los actos jurídicos realizados serán directamente entre él y los terceros con quienes contrata, sin perjuicio de las acciones derivadas del contrato.

**Mandato gratuito.**- Se requiere estipulación expresa y es el caso en que el mandante no paga al mandatario ninguna retribución.

**Mandato Oneroso.**- Responde a la naturaleza esencial del contrato, y es cuando hay retribución.

**Mandato general y especial.**- Es general cuando comprende una serie o conjunto de actos jurídicos de la misma naturaleza, contemplados en el artículo 2554 del Código Civil y son: 1. Para pleitos y cobranzas (judicial o extrajudicial) 2. Para actos de administración (con todas las facultades) 3. Para actos de dominio, que comprende todos los negocios que entrañen actos de disposición, vender, permutar, donar, hipotecar, etc. (a título de dueño).

Cualquier otro mandato tendrá el carácter de especial.

Las relaciones entre mandatario y mandante judicial las determinan los artículos 2582 al 2594 del Código Civil.

En relación a los elementos del contrato de mandato, estos son, a saber:

Requisitos de existencia.- Son el consentimiento y el objeto. El consentimiento debe ser en cuanto a la oferta en forma escrita (expreso), en cuanto a la aceptación puede ser expresa o tácita. En el Derecho Procesal del Trabajo el mandato tiene que ser conferido al apoderado en forma escrita, ya que el mandante tiene que facilitarle al mandatario los documentos con los que acreditará su personalidad ante las Juntas. En relación al objeto sólo lo son los actos jurídicos que sean lícitos y -- puedan ser desempeñados por el mandatario.

Por lo que hace a los requisitos de validez, éstos son: capacidad, consentimiento libre de vicios, licitud y forma. Por lo que hace a la capacidad, que en este caso es el único requisito de validez del que nos ocuparemos, tenemos ; " necesitamos investigar cual es la capacidad que debe exigirse para celebrar el contrato con el carácter de mandante y con el carácter de mandatario. La respuesta no puede ser una, sino que es preciso hacer

referencia a la capacidad del mandante y a la del mandatario, principalmente en atención a los actos jurídicos que se han encomendado se desempeñen a través del mandato.

Esto respecto del mandante, respecto del mandatario es in dispensable investigar si el mandatario va a obrar en nom bre propio o con la representación del mandante" (19).

La capacidad para otorgarlo requiere la de contratar y la de llevar a cabo el acto jurídico materia del mandato.

Para aceptarlo, se requiere únicamente la de contratar, - cuando se realiza con representación, si se realiza sin - representación se requiere la necesaria para efectuar el acto jurídico relativo.

Por lo que hace a la FORMA, puede ser escrito o - verbal. La forma verbal sólo puede darse cuando el monto del negocio no exceda de \$ 200.00, aunque debe ratificarse por escrito antes de que termine el negocio para el que se dió. La forma escrita tiene tres procedimientos: en - escritura pública, ante notario; carta poder con ratificación de firmas ante notario o autoridad judicial competente; y por escrito privado firmado ante dos testigos (como es el caso del apoderado en el procedimiento laboral ) -- sin necesidad de ratificar las firmas.

Para determinar los efectos de este contrato, exis ten obligaciones fundamentales para cada una de las partes.

(19).- Lozano Noriega Francisco.- "Contratos" (Cuarto Curso de Derecho Civil).- Asociación Nacional del Notariado Mexicano, A.C. México, 1970.- pág. 439

OBLIGACIONES DEL MANDATARIO: 1.- Ejecutar el mandato personalmente, excepto cuando está facultado para delegarlo o substituirlo. 2.- Sujetarse a las instrucciones recibidas. 3.- Informar al mandante durante la ejecución del mandato y al término de éste . 4.- Rendir cuentas al mandante, entregando todas las sumas que hubiere recibido por el mandato y las utilidades o cantidades que por cualquier otra causa percibiere, aunque legalmente no correspondan al mandante. 5.- Indemnizar al mandante de los daños y perjuicios que le cause cuando se exceda en sus funciones.

OBLIGACIONES DEL MANDANTE.- 1.- Expensar al mandatario lo necesario para ejecutar el mandato (Art. 2577). 2.- Reembolsar los gastos que hubiere hecho el mandatario con los réditos correspondientes. 3.- Indemnizar al mandatario de los daños y perjuicios sufridos con motivo de la ejecución del mandato. 4.- Cubrir al mandatario una retribución u honorarios, cuando no se haya estipulado que el -- mandato es gratuito.

Ahora bien, cuando hay pluralidad de mandantes y un sólo mandatario para un negocio común, le quedan obli-- gados solidariamente, salvo que se pacte mancomunidad.

Por lo que hace a la pluralidad de mandatarios "el derecho romano y el antiguo francés, dispusieron que cuando un mandato se otorgue en el mismo acto a diversos mandatarios para un mismo negocio, todos los mandatarios respondían soli-

dariamente por los daños y perjuicios, o por el incumplimiento de las obligaciones respecto del mandante" (20), pero en la actualidad no existe relación entre los mandatarios, son responsables de cada uno de sus actos, a no ser que se haya pactado que responden solidariamente.

En este orden de ideas, analizaremos las relaciones entre mandante, mandatario y terceros, que son las de mayor interés jurídico en la práctica. En el caso del mandato representativo, si no hay exceso entre el mandatario el tercero, existe relación directa, desligándose el mandatario de toda responsabilidad frente al tercero. Cuando actúa con exceso de facultades, el exceso es nulo relativamente, teniendo el tercero acción contra el mandatario por daños y perjuicios, si ignoraba que actuaba en exceso, más no tendrá esta acción si lo sabía.

En el caso del mandato sin representación, el tercero tiene más relación con el mandatario, es decir, únicamente tiene relaciones con el mandatario, aún cuando los efectos económicos recaigan en el patrimonio del mandante, se exceptúa el caso en el que el mandato recae sobre bienes propios del mandante, en éste caso no hay relación entre éste y el tercero.

El mandato termina, según lo dispuesto en el artículo 2595 del Código Civil, en los siguientes casos:

I.- Por revocación

II.- Por renuncia del mandatario

(20).- Josserand, Louis.- "Derecho Civil" Contratos.- Ediciones Jurídicas Europa-América.- Buenos Aires, 1951.- pág. 45

- III.- Por muerte del mandante o mandatario
- IV.- Por interdicción de uno u otro.
- V.- Por vencimiento del plazo o conclusión del negocio para el que fue otorgado.
- VI.- En los casos previsto por los artículos 670, 671 y 672.

El mandato es irrevocable en dos casos específicos:

- I.- Cuando haya sido otorgado en interés del mandatario.
- II.- Cuando es oneroso, a no ser que se indemnice al mandatario.

El mandato judicial es el mandato para comparecer en juicio, el mandatario en este caso recibe en el lenguaje procesal el nombre de Apoderado o procurador. En juicio dicese que el abogado que acepta el mandato de una parte, no puede aceptar el de la otra.

De esta forma concluimos el presente capítulo, -- pasando al estudio de las personas particularmente dentro del derecho laboral, en los conflictos, en la relación de trabajo y en su presentación en el procedimiento laboral.



## CAPITULO SEGUNDO

### LAS PARTES EN LOS CONFLICTOS LABORALES

#### a).- Sujetos de las relaciones obrero-patronales.

A través de los siglos, el trabajo del hombre lo ha dignificado, ha sido y es, la esencia y razón de ser de la comunidad.

De esta premisa surge la necesidad de crear normas de derecho para regular la actividad del ser humano, siendo una parte de esta realidad social contemplada por el Derecho del Trabajo, que al configurarse ha determinado la aparición de una singular figura jurídica creada por la prestación de un trabajo personal subordinado, independientemente del acto o causa que le dá origen, llamada relación de trabajo.

En nuestra legislación laboral vigente, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo plasma la definición de relación de trabajo en los siguientes términos: " Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario ".

Innumerables son las definiciones dadas al respecto por los tratadistas nacionales y extranjeros, pero para el efecto del desarrollo del presente trabajo, bástenos la antes mencionada.

En la definición de relación de trabajo transcrita, encontramos varios elementos que son: los sujetos, la subordinación y el salario. Centraremos nuestra atención específicamente en las personas o sujetos de las relaciones de -- trabajo o relaciones obrero-patronales.

Para determinar quienes son los sujetos de una relación de trabajo, partiremos de la base de que existen vínculos individuales y colectivos. Por este motivo el derecho del trabajo clasifica a las personas que intervienen en la relación de trabajo atendiendo al tipo de interés que se -- proteja, pudiendo ser privado (particular de uno o varios trabajadores) o colectivo (cuando intervienen los derechos de la comunidad obrera).

En atención a la definición que se comenta, los sujetos de la relación laboral son:

- 1.- Los trabajadores (exclusivamente como sujetos individuales; trabajador jamás podrá serlo una persona jurídica).
- 2.- Los patronos (lo pueden ser una o varias personas físicas o morales).
- 3.- Los Sindicatos; una vez que se han enunciado los sujetos de la relación laboral, analizaremos cada una de las figuras mencionadas en lo particular.

#### 1.- CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Como sujeto de la relación laboral, figura prepon--

derantemente la persona que realiza una tarea por cuenta de otro; múltiples han sido los intentos para unificar la denominación de este sujeto. Se le ha llamado deudor de trabajo, obrero, empleado, también se han utilizado los vocablos de asalariado, jornalero, operario y trabajador.

Consideramos, desde el punto de vista doctrinario y sumándonos a la tesis sustentada por el maestro Guillermo Cabanellas, que es preferible emplear la denominación de TRABAJADOR ya que tanto en la teoría como en la práctica, éste subsume los antes mencionados.

A efecto de señalar los elementos necesarios para la denominación de trabajador, mencionaremos algunas de las definiciones que nos formulan diversos autores: así Baltazar Cavazos Flores opina que "trabajador es toda persona física que presta a su patrón un servicio de cualquier naturaleza, en virtud de una relación de trabajo". (21)

Ernesto Krotschin, por su parte afirma que "es trabajador dependiente quién personalmente presta un trabajo a otro, llamado patrono, mediante una relación jurídica por la cual el trabajador por su propia voluntad llega a depender de éste" (22). Eugenio Pérez Botija, en su Curso de Derecho del Trabajo, página 37, señala que: "trabajadores son las personas que legalmente y en virtud de un contrato de trabajo, prestan a otras con carácter profesional, servicios a cambio de un salario".

(21).- Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo.-Ed. Omeba.- Buenos Aires, 1964.- Pág. 73.

(22).- Instituciones de Derecho del Trabajo.- Ediciones de Palma.- Buenos Aires, 1967.- Pág. 28

Por último señalaremos que en nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, el artículo 8o. define al trabajador de la siguiente forma "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende - por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio" .

De las anteriores definiciones, se destacan los - elementos esenciales para que un sujeto pueda ser denominado trabajador, siendo éstos:

1.1. Que sea una persona física, ya que como habíamos señalado con anterioridad, las personas morales no pueden ser - trabajadores, aclarando que no constituyen sujetos de la relación laboral las asociaciones profesionales, por que no - pueden ser ejecutoras de trabajo, pueden contratar a nombre de sus miembros, pero al realizar el trabajo aparecerá el - individuo, la persona, el trabajador y no la asociación contratante, siendo ésta una simple gestora. Toda individuo - puede ser sujeto de la relación de trabajo , sin otras li - mitaciones que las impuestas por la ley en razón de su edad, sexo o capacidad jurídica.

1.2. La realización de un trabajo personal, de una activi - dad independientemente que ésta sea manual, intelectual o - mixta. En nuestra Ley Federal de Trabajo se han eliminado las diferencias entre empleado y obrero, atendiendo al tipo

de actividad desempeñada, utilizando únicamente el vocablo trabajador.

1.3. Que el trabajo se realice por cuenta ajena, es decir, que la única relación de trabajo que nos interesa en el presente estudio es la del trabajo subordinado, sirviendo de base para la distinción de trabajo subordinado "la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que de realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes de la empresa". (23).

1.4. Relación de dependencia entre quién dá el trabajo y quién lo recibe.

1.5. Una remuneración, aún cuando no se hubiese estipulado con anterioridad la cuantía de la misma, y que no se encuentre incluida en la definición de nuestra Ley, más es bien claro que al prestar un trabajo subordinado, es con el fin, por parte del trabajador, de obtener un medio económico para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

De esta forma concluimos el estudio de la figura del trabajador, sin entrar al análisis de las distintas clases de trabajadores que nuestra ley contempla, entre las cuales podríamos ubicar a los trabajadores de confianza y a los que prestan trabajos especiales, por ser un tema bastante amplio que nos desviaría de la finalidad del presente trabajo.

(23).- De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho del Trabajo.- Tomo I.- México 1981, Ed.- Porrúa.- 7a. Ed.- pág. 152.

## 2.- CONCEPTO DE PATRON.

"Patrono, etimológicamente, proviene del latín -- patronus (forma aumentativa de patrem, acusativo de pater, padre), y designa en castellano al titular de un derecho o cargo de patronato; esto es, derecho, poder o facultad que tiene el patrono o poseen los patronos. El patrono es defensor, protector, amparador; como neologismo, aunque ya -- prohijado por la Academia Española, esta palabra se utiliza en el significado de dueño de una fábrica o taller, respecto a los obreros.

Como sinónimos se emplean los términos de patrón, patrono, principal, empresario, dador de empleo, dador de trabajo, acreedor de trabajo, y el neologismo empleador -- (con resabios de galicismo), derivado de emplear y correlativo de empleado". (24).

La doctrina abunda en consideraciones sobre el concepto -- de patrón, pero todas se encuentran enmarcadas dentro del -- sentido legislativo; para algunos juristas la definición -- del concepto de patrón, resulta de la contraposición en que éste se encuentra respecto del trabajador. En consecuencia, patrón es la persona que ocupa a uno o varios trabajadores, sin importar si es persona física o moral, tampoco importa la índole del negocio. En principio ni siquiera hace falta que el patrón tenga un negocio; el individuo que emplea un sirviente o un conductor, es patrón sin tener una negocia-

(24).- Cfr. Balella: Lecciones de Legislación del Trabajo (Madrid, 1933) pág. 181, citado por Guillermo Cabanellas.- Contrato de Trabajo, Parte General, Vol. I. Bibliográfica Omeba.- Ed. Libreros.- Buenos Aires, 1963. pág. 507

ción o empresa y sin perjuicio de que alguna ley parta de -- un punto de vista distinto al vincular expresamente el concepto de patrón al de empresa explotada.

En la evolución del concepto patrón "ha pasado a ser de director, jefe principal de la empresa, un colaborador en la producción, en la que están representados otros intereses; tales como los del Estado y los de la colectividad" (25).

De las variadas denominaciones que a la figura -- del patrón se le han dado, en nuestro estudio utilizaremos en algunos casos la de empresario para designar a la persona que emplea el trabajo ajeno con fines de lucro, esto es por la costumbre y mayor raigambre que el término tiene dentro de nuestro medio.

Cabanellas en su obra "Contratos de Trabajo" señala: "Pérez Leñero afirma que el concepto de patrono es distinto del de empresario con diferenciación revelada por su misma etimología; ya que el primero es de contenido moral -- (pater) y de formación profesional, en tanto que el segundo es de contenido económico, que ' ve en sus componentes y miembros meros factores de producción '. Sin embargo, en la práctica y en los textos legislativos se confunden uno y -- otro término, o se utilizan casi indistintamente por lo menos". (26).

(25).- Cfr. Colotti y Feito.- Patronos, empleados y obreros ante la Ley 11.729 (Buenos Aires) 1946 pág. 33, citado por Cabanellas, op.cit., pág. 509.

(26).- Ibidem.

Nuestra Ley Federal del Trabajo contiene en su artículo 10 una definición bastante simple de la figura del patrón, omitiendo hacer mención del pago o contraprestación, pero bastante razonable y que dice: "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", siguiendo los lineamientos generales marcados por el artículo cuarto de la Ley de 1931 que lo definía como "Toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". Como podemos apreciar ambas definiciones omiten el elemento pago en su contenido.

De la gran variedad de definiciones anotadas, la seleccionada por el maestro Néstor de Buen en su obra Derecho del Trabajo, página 453, es la formulada por el maestro Juan D. Pozzo, por ser "la definición más completa", misma que cita textualmente en la obra de referencia en los siguientes términos: "... el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante una retribución", criterio al cual nos sumamos por las razones expuestas en el desarrollo del trabajo.

Ahora bien para complementar el estudio de la figura del patrón es necesario hacer una breve referencia al concepto de intermediario, que es la persona que contrata o in-



terviene en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios a un patrón, la cual se encuentra definida en el artículo 12 de la legislación laboral.

El maestro Mario de la Cueva señala que "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 y esta tesis la sustenta en atención a la Ley de 1931" (27), siendo él precisamente quién más ha luchado para que dentro de la rama de nuestro estudio, se deje de considerar al trabajo como una mercancía.

Existen varios tipos de intermediarios: el tercero ajeno a la relación laboral, que sirve de conducto para que ésta se dé en forma directa entre dos personas (como ejemplo tenemos las agencias de colocación); en la segunda hipótesis el intermediario es la persona que actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa con el ánimo de evitar problemas a la empresa principal, y a su vez, ésta y el intermediario celebran un contrato que puede ser civil o mercantil, sin que tenga una estructura económica adecuada y, por último, encontramos a los llamados contratistas personas que además de la mano de obra, aportan materiales y el equipo necesario para la

(27).- De la Cueva Mario.- Op.- Cit.- pág. 159.

realización de la obra contratada.

Para nuestro estudio, el intermediario será siempre la persona que no se beneficia con los trabajos que se le prestan a otra por quién contrata, por lo que serán responsables frente a los trabajadores únicamente los beneficiados -- con el trabajo contratado, por tal motivo la Ley señala que no serán intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones derivadas de sus relaciones laborales, en caso contrario serán solidariamente responsables con quién se beneficie directamente de los servicios prestados. "En esta forma se ha pretendido dar solución a un problema que ha provocado muchas dificultades -- pues en ocasiones algunos patrones, indebidamente, se han valido de interpósitas personas simulando que tiene el carácter de contratista, para obtener servicios que pagan con salarios inferiores a los de su propia empresa y negarles las prestaciones adicionales correspondientes." (28).

El artículo 14 de nuestra ley laboral regula la -- responsabilidad de los intermediarios para con los obreros y la igualdad de condiciones de éstos respecto a los demás trabajadores del centro donde desempeñan sus labores.

De esta forma y a grandes rasgos hemos analizado la figura del intermediario, sin que toquemos el tema de la empresa y el establecimiento debido a su amplitud y falta de

(28).-Guerrero Equerio.- Manual de Derecho del Trabajo.- Ed. Porrúa.- México, 1976.- pág. 51

relación especial con nuestro tema.

Así pasaremos al estudio de los representantes -- del patrono en forma particular, una vez que se haya agotado el enunciamiento de los sujetos de las relaciones colectivas de trabajo.

### 3.- CONCEPTO DE SINDICATO.

En este apartado analizaremos a los sujetos de -- las relaciones colectivas de trabajo, quienes, aún cuando la Ley reconoce libertad de asociación tanto a los trabajadores como a los patronos, se reduce únicamente a los sindicatos -- de trabajadores.

De acuerdo con el presupuesto establecido con anterioridad, podría entenderse que el sujeto de las relaciones colectivas por el lado patronal, sería un sindicato de patronos, la realidad nos muestra que el sujeto patrón, siempre -- se constriñe al patrón persona física o persona jurídica (caso en el que actúa a través de sus representantes). Esto significa que del lado patronal, tanto si se habla de una relación individual como de una relación colectiva de trabajo, el sujeto será siempre el patrón, persona física o jurídica.

Por otro lado, en la relación colectiva de trabajo siempre se presenta la Asociación Profesional, comunmente denominada " Sindicato ", ya que es costumbre en nuestro medio nombrar de esta forma a las asociaciones de trabajadores.

La palabra SINDICATO, etimológicamente deriva del griego sundiké, que significa "justicia comunitaria", y en su "aplicación de concepto, idea de administración y atención a la comunidad" (29). El maestro Mario de la Cueva señala que su origen etimológico es syn y dique que significa "con - justicia". Observa Quijano que, etimológicamente "el sindicato es la defensa de la causa de alguien en alguna cosa"(30).

Ahora bien, si es cierto que la palabra sindicato tiene su origen en la cultura griega, también lo es que fue en Francia donde por primera vez se utilizó formalmente, en la Ley Le Chapalier como Syndic, sujeto directivo de grupos profesionales, derivándose el vocablo syndicats en referencia a trabajadores pertenecientes a organizaciones clandestinas; ya en su connotación actual aparece en dicho país en 1810 -- en una federación constituida por diversas corporaciones patronales que se denominó "Chambre Syndicale du Bâtiment de la Sainte Chapelle", habiéndose popularizado como vocablo común de las organizaciones empresariales francesas.

En materia laboral, la palabra sindicato, como lo hemos señalado con anterioridad, se utiliza indistintamente - referida tanto a agrupaciones de trabajadores como de patrones, pero se ha registrado en el vocabulario popular como un vocablo obrerista exclusivamente.

En 1886, afirma Máximo Leroy, por primera vez en -

(29).- García Abellan Juan, Introducción al Derecho Sindical.-Biblioteca Jurídica Aguilar.- Madrid, 1961. pág. 46.

(30).- Ibidem

una asociación de trabajadores se utiliza la palabra sindicato y ésto fue precisamente en el Sindicato de Zapateros.

Polémica es la definición jurídica de sindicato, en atención a que las diversas nociones que de la misma se -- dan son más bien descriptivas, atendiendo a su forma y no -- a los elementos de fondo. En 1871 aparece la Trade Union -- Act inglesa definiendo al sindicato como " las asociaciones temporales o permanentes surgidas para regular las relaciones entre trabajadores y empresarios, y para imponer condiciones restrictivas en orden a cualquier profesión o actividad, condiciones que, si esta ley no hubiese sido promulgada, se tendrían por ilícitas, porque tienden a limitar el comercio.(31).

Un segundo criterio para definir al sindicato ha sido el concepto europeo típico emitido en 1884 en la Ley -- Waldeck Rousseau, mismo que se basó en la finalidad de la -- institución: "Los sindicatos profesionales tienen exclusivamente por objeto la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas, y están formados por personas que ejercen la misma profesión, oficios similares o - profesiones conexas" (32). Un tercer sistema de definición es el sostenido por la legislación brasileña atendiendo al objeto del mismo, considerándolo como "un organismo de colaboración con el estado para el estudio y la solución de los problemas que, directa e indirectamente, se refieren a los - intereses de la profesión" (33).

(31).- Op. Cit.- pág. 47

(32 y (33).- Op. Cit. pág. 48 y 49

Ninguna de las definiciones y corrientes señaladas son capaces de darnos una visión de lo que actualmente es el sindicato, en virtud de que el mismo fue una corriente social originada en un proceso natural y necesario en los primeros años del siglo pasado.

La causa mediata del sindicalismo lo fue la Revolución Francesa, y la causa inmediata la miseria y el trabajo común que propiciaron la unión de los trabajadores, misma que encontró su máxima expresión en el Manifiesto Comunista.

De las diversas definiciones que de la Institución de Sindicato se nos han dado, es menester recurrir a la dada por la Ley Federal del Trabajo, evitando desviaciones que nos inducirían a mal entender la función sindical.

Dice el artículo 356: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio y mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". La definición actual ya no requiere, como lo señalaba la Ley de 1931, de que los integrantes del sindicato sean de una misma profesión u oficio, o especialidades similares o conexas, englobando, el artículo transcrito, todo tipo de sindicatos con la única condición que deben ser de trabajadores o patronos.

Analizando los elementos de la definición de nuestra Ley, encontramos que el primero es la asociación

definida por el profesor Jorge M. Garizurieta de la siguiente manera: "Asociación es el agrupamiento permanente de personas para la realización de un fin común" (34).

La legislación mexicana acepta a la asociación profesional como un ente jurídico colectivo y al respecto -- el artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal señala: " Son personas morales... IV. Los Sindicatos, las -- asociaciones profesionales y demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución".

Expresamente el artículo 374 de la Ley Federal -- del Trabajo otorga personalidad a los sindicatos legalmente constituidos, facultándolos para adquirir bienes muebles, -- inmuebles destinados al objeto de su institución y a defender ante cualquier autoridad sus derechos y ejercer las acciones correspondientes.

Otro de los elementos es que está integrado por trabajadores o patronos, sin existir un sindicato mixto, para la protección del gremio. Estos trabajadores o patronos se constituyen en asociación para el estudio, mejoramiento -- y defensa de sus respectivos intereses.

Siendo el sindicato una persona jurídica, lógicamente debe reunir ciertos requisitos para su constitución, que son de fondo y de forma. Los requisitos de fondo son -- aquellos que se refieren a la constitución del grupo, a la --

(34).- Garizurieta González Jorge.-Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades -- y Escuelas de México.- 2a. Ed.- Editorial Grijalbo, S. A. México, 1981.- pág. 33.

calidad de las personas que pueden participar y a las finalidades del grupo, son tan importantes que sin ellos no podría existir la asociación profesional. El segundo grupo está integrado por los elementos de forma reclamados por la Ley, para otorgar vida jurídica a los sindicatos, entre los que se encuentra el establecido por el artículo 364 de la Ley Laboral que señala precisamente un mínimo de veinte trabajadores en servicio activo o tres patrones para integrar un sindicato, contándose entre los primeros aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido dentro de los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la que se otorgue éste.

Los requisitos de forma en estudio son el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal organización de los sindicatos, y éstos pueden ser internos y administrativos. Los internos son: a) acta constitutiva, b) estatutos, c) padrón de socios y d) mesa directiva.

Los administrativos son aquellos que se dan por la autoridad y están clasificados como: a) verificación y b) registro automático.

De esta manera, y a grandes razgos concluimos el estudio de los sujetos de las relaciones obrero-patronales, mismos que al tener diferencias o discrepancias en sus intereses originarán los conflictos de trabajo y éstos a su vez necesariamente serán la materia del procedimiento laboral.



b).- Diversas clases de conflictos laborales.

La palabra "conflicto" deriva del latín conflictus de confligere, chocar, y significa: antagonismo, combate, pugna de intereses.

Originalmente los conflictos legales eran una sola especie, sin diferenciar la materia a que se referían; posteriormente al surgir la formación de las asociaciones profesionales, multiplicándose las coaliciones, las huelgas, los paros y demás tácticas obreras que causaban trastornos económicos en sus respectivos países, éstos decidieron intervenir para solucionar o tratar de solucionar las diferencias, dando origen al reconocimiento de los conflictos colectivos laborales.

"Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos, únicamente entre éstos o entre las agrupaciones de ambos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de la relación individual o colectiva de trabajo" definición que nos formula el maestro Mario de la Cueva.

No es posible concebir la existencia de un conflicto de trabajo, si no está vinculado a una relación laboral, siendo la propia relación de trabajo la que va a provocar el conflicto de trabajo y su variedad.

Es tan íntima ésta relación que el artículo 604

de la Ley Federal del Trabajo establece: "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos y sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV ", así como el artículo 621 fija el conocimiento de los conflictos de trabajo a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, acatando el principio constitucional contenido en el artículo 124 de nuestra Carta Magna que sostiene que la competencia federal es expresa, en tanto que la local es general y se refiere a las actividades que no están reservadas específicamente a la federación.

Los conflictos de trabajo pueden suscitarse, derivados de la injusticia social y el desequilibrio económico, entre:

- a).- Trabajadores
- b).- Patrones
- c).- Trabajadores y patrones
- d).- Asociaciones de trabajadores
- e).- Entre éstos y terceros vinculados con la relación laboral.

Las causas genéricas de su origen pueden ser por violaciones a un derecho, a una norma de trabajo o por inexistencia de normas justas.

Diversas han sido las clasificaciones que se han

pretendido hacer de los conflictos de trabajo. Así en la doctrina europea se limitan al estudio de los conflictos entre trabajadores y patrones, excluyendo cualquier otro tipo de conflicto. El derecho norteamericano creó la Ley Wagner de 1935 que rige las Juntas de Relaciones de Trabajadores, con el objeto de resolver los conflictos que surjan entre dos agrupaciones obreras sobre el derecho a la contratación colectiva. En algunos países de Sudamérica, siguiendo la doctrina mexicana, contemplan los conflictos con los siguientes criterios:

- I. Considerando a los sujetos entre los que surgen.
- II. Atendiendo a la naturaleza intrínseca del problema o tipo de intereses en juego.

Los primeros pueden ser individuales o colectivos y los segundos jurídicos o económicos.

De acuerdo con los conceptos anteriores y después de haber analizado las clasificaciones que de los conflictos de trabajo hacen los destacados estudiosos del Derecho Mario de la Cueva, Euquerio Guerrero y Alberto Trueba Urbina, consideramos que ninguna de ellas se puede ajustar a los preceptos actuales de la Ley de la materia: el jurista Alberto Trueba Urbina no abarca en su clasificación los

procedimientos para procesales; la clasificación que nos dá el maestro. Euquerio Guerrero habla de conflictos "contenciosos", situación en la que no estamos de acuerdo por que todos los conflictos son contenciosos, y, la clasificación del Doctor Mario de la Cueva se refiere en uno de sus apartados a la sustantividad, autonomía y carácter de los conflictos de trabajo, siendo el caso que éste no es propiamente una variedad de conflicto, sino más bien son características de los mismos.

Nuestro punto de vista, con fundamento en los artículos 604 y 686 de la Ley Federal del Trabajo, es que los conflictos de trabajo se clasifican de la siguiente forma:

a) Conflictos de carácter individual.- Sirve como base para esta clasificación la naturaleza de los intereses en disputa, definiéndolos por tal motivo como aquellos en los que está en juego el interés de uno o varios trabajadores, es decir de personas en lo individual, y que no afectan el interés colectivo de la comunidad respecto de un derecho concreto.

Los conflictos de trabajo individuales son aquellos que surgen entre un trabajador y su patrón, en atención a la relación de trabajo y al interés individual de cada trabajador. Se encuentra protegido en el derecho individual del trabajo, lo que, cuando un patrón niega el derecho particular de un trabajador, basta la aplicación de la

norma jurídica respectiva, esto es de la norma contenida en el de recho individual del trabajo, para darle solución.

También son conflictos individuales de trabajo los que surgen entre un trabajador y otro trabajador, - como es el caso de los ascensos escalafonarios, y por último, se encuadran dentro de esta clasificación los conflictos surgidos entre patronos en lo particular, de los cuales desconocemos casos reales.

En resumen, conflictos individuales de trabajo son aquellos en los que únicamente se afectan los intereses particulares de una o varias personas.

b) Conflictos de carácter colectivo.- La idea de este tipo de controversia despierta la noción de colectividad, y en efecto los conflictos de este modo suponen la existencia de la comunidad obrera. Los términos individual y colectivo no se relacionan con el número de personas que intervienen - en un conflicto, sino a la distinción de intereses, es decir, a los intereses generales.

Los conflictos de la comunidad tienen principalmente dos elementos que los distinguen de los individuales: primero la presencia de un conglomerado obrero, pues el conflicto puede ser colectivo aunque afecte a un solo patrono, pero pierde esa característica si la contraparte es un trabajador; y el segundo elemento es que se ponga en juego un interés colectivo, esto ocurre cuando la solución que se dé a un conflicto afectara las condiciones individuales de todos los trabajadores de una empresa, o por lo menos a los -

miembros de una categoría profesional. La ley prevee dos tipos de conflictos colectivos los de naturaleza jurídica (regulados en los artículos 870 al 891) y los de naturaleza económica (del 900 al 919).

En estos conflictos podemos clasificar a las pugnas intersindicales cuando reclaman ante la Junta la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo; los conflictos entre sindicato y patrón, o entre trabajadores y patronos por el registro del contrato colectivo de trabajo.

Al respecto, podemos citar como ejemplo de la clasificación propuesta, la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra dice:

"CONFLICTO COLECTIVO, DETERMINACION DEL, PARA LOS EFECTOS DE LA COMPETENCIA DE LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- De acuerdo con la fracción II del artículo 27 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Cuarta Sala es competente para conocer de los juicios de amparo promovidos contra los laudos de las Juntas dictados en un conflicto colectivo de trabajo, y por conflicto colectivo, debe entenderse aquel en el cual se encuentra en juego el interés profesional del grupo o sindicato obrero, pues en el individual está en disputa el interés o derecho del trabajador en lo personal." Amparo Directo 2565/1971.- Cacahuates del Norte, S.A.de C.V. Nov. 11 de 1971.- Unanimidad 4 votos Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Guerra.

Amparo Directo 3623/1971.- Anderson and Clayton, Co., S.A.--

Feb. 10 de 1972.- 5 votos.- Ponente: Mtro. Ramón Cañedo - Aldrete.- Amparo Directo 3494/1972.- Sindicato Liga de Choferes de San Luis Potosí, C.T.M. Octubre 27 de 1972.- Unanimidad de 4 votos Ponente: Mtro. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Directo 5045/1972.- Compañía Cerillera la Central, S. A., Marzo 5 de 1973. Unanimidad 4 votos.- Ponente: Mtro. Alvaro Mondragón Guerra.

Amparo Directo 5043/1972.- Cía Papelera El Fénix, S. A.-- Marzo 16 de 1973.- Unanimidad 4 votos.- Pte. Mtro. Alvaro Mondragón Guerra.- Jurisprudencia 4a. Sala.- Informe 1973, pág. 17 (35).

Encontramos ejecutoria en el mismo sentido en el informe de la 4a. Sala, de 1979, página 49. Una vez de terminado este tipo de conflictos pasaremos a analizar los conflictos por su naturaleza.

c) Conflictos de carácter económico.- El conflicto de intereses o conflicto económico, como se conoce en el Derecho Mexicano, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la Ley o el contrato, más bien es una pretensión que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo; y establece que estos conflictos competen en su conocimiento normalmente al conciliador o al árbitro.

Estos conflictos se caracterizan por la ausencia de normas jurídicas, en atención a la lucha de clases entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, encaminados al establecimiento de nuevas condiciones

(35).- Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes de 1971-1973.- Actualización III Laboral. 4a. Sala. Tesis 1621, pág. 129

de trabajo o modificación de las vigentes.

Los conflictos económicos tienen como fin la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios de los trabajadores y plantean el problema a la autoridad competente, previo el procedimiento establecido por la Ley Federal del Trabajo, la Junta puede aumentar o disminuir el personal, la jornada, los salarios y en general modificar las condiciones de trabajo en la empresa a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

El maestro Alberto Trueba Urbina define a estos conflictos como " Las manifestaciones de la Lucha de clase entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes".(36).

El criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se aprecia en la ejecutoria que a continuación se transcribe:

"CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICO, FACULTADES DE LAS JUNTAS EN CASO DE .- Las juntas de Conciliación y Arbitraje, al conocer de los conflictos de orden económico, tienen amplias facultades para disminuir o aumentar el personal, la jornada de trabajo, los salarios y, en general, para cambiar las condiciones de trabajo, según las necesidades demos

(36).- Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Ed. Porrúa, México.- pág. 159



tradas durante la tramitación respectiva, pues es evidente que tratándose de conflictos de tal naturaleza, no se puede estar estrictamente a lo dispuesto por el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo de 1931".

Quinta Epoca.- Tomo XLVI, pág. 3738.- Cías. Mineras de Santa Gertrudis, S. A., y Coags.

Tomo XLVII, pág. 5013.- Huasteca Petroleum Company.

Tomo LI, pág. 2328.- Sucesores de Pinocely, Margillán y Cía. S.A.

Tomo LV, pág. 2007.- Cía. Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A.

Tomo LIX, pág. 836.- Sindicato Central del Valle de Ocampo.(37)

d) Conflictos de trabajo de carácter jurídico.- Definimos a este tipo de conflictos como aquellos que se refieren a la aplicación o interpretación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en la prescripción formal de una ley o en su disposición de un contrato colectivo o individual, previsto en los conflictos jurídicos, la cuestión que se debate es un problema de derecho que se define con la aplicación de la norma jurídica, en favor de quien le corresponde el derecho.

Los conflictos de naturaleza jurídica pueden versar sobre la interpretación o el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo, o en el caso de que existiendo una norma aplicable, la discusión consiste en la discrepancia en cuanto a su sentido para saber si ha sido o no respetada.

Esbozado brevemente el tema de los conflictos laborales y para el efecto de reseñar la forma de resolverlos,--

(37).- Poder Judicial de la Federación, Apéndice 1917-1975.- Jurisprudencia Sa. Parte, 4a. Sala.- Tesis 34, pág. 45.

es necesario adentrarnos en el procedimiento laboral establecido, iniciando para tal efecto, el estudio de los sujetos - que en el mismo intervienen y las partes en los conflictos, procesalmente hablando.

d) Partes y Sujetos Procesales.

Para iniciar nuestro estudio respecto del concepto de parte, señalaremos que en sentido lógico, se designa así a uno de los elementos de un todo.

Desde el punto de vista jurídico, son los sujetos de una relación, susceptibles de adquirir derechos y obligaciones; al particularizar en el derecho procesal, como en todos los conceptos fundamentales del proceso, la figura de la parte es motivo de una doble apreciación, una tradicional y la otra moderna: tradicionalmente se ha considerado que parte es la que disputa con otro en juicio sobre alguna cosa, ya sea -- como actor o como demandado.

Se llama interesado o parte, al que ejercita en juicio acción u opone excepción principal, conexa o accesoria. Como se advierte para ser parte en el proceso (desde el punto de vista tradicional), es requisito esencial ejercitar la acción o bien oponer excepción, en otros términos, únicamente son parte todos aquellos sujetos cuyos derechos se discuten en juicio.

Las doctrinas modernas formulan grave crítica - al concepto tradicional de parte, afirmando que no es necesaa-

rio que sus derechos sean motivo de controversia, o bien ser titular de la acción o excepción, para ser parte en el juicio. Así Chiovenda afirma: "parte es el que demanda en nombre propio (o en cuyo nombre se demanda) una actuación de Ley y aquel frente al cual ésta es demandada." (38). Goldschmidt, coincidiendo con el anterior jurista afirma: "Se llama parte actora, el que solicita la tutela jurídica y demandado aquél contra quién se pide. No es preciso que las partes sean necesariamente los sujetos del derecho o de la obligación. El concepto de parte es por lo consiguiente formal." (39).

Caravantes no utiliza el término parte, sino el de litigante, señalando al respecto que son "las personas interesadas que controvierten sus derechos respectivos ante la autoridad judicial. Tales son el demandante o actor, llamado así ab agendo; que es el que propone la acción y provoca el juicio reclamando de otro un derecho; y el demandado o reo, dicho así a re, que es la persona provocada a juicio por el actor, y contra quién éste reclama la satisfacción de un derecho o el cumplimiento de una obligación." (40).

Este concepto de reclamar derechos es substituido por la doctrina moderna, utilizando el de interés en conflicto o más aún por el de aplicación de la ley al caso con

(38).- Chiovenda, José.- "Principios de Derecho Procesal Civil Tomo II.- Instituto Editorial Reus.- Madrid, España, pág. 6.

(39).- Goldschmidt, James.- "Derecho Procesal Civil".- Editorial Labor,S.A. 1936.- pág. 191

(40).- Pallares Eduardo.- Diccionario de Derecho Procesal Civil Editorial Porrúa., la. Ed. México 1977.- pág. 588

creto, ya que el actor o el demandado no siempre tiene el de recho que hacen valer.

Se puede estructurar un concepto de parte, - tomando las ideas más concretas, tanto de las corrientes tra dicionales como de las modernas en materia procesal, y al res pecto se puede decir: "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 terce ristas que deben considerarse como verdaderas partes dentro de la relación procesal" (41).

Quien es parte en el proceso, necesariamente deberá tener capacidad para ser sujeto del proceso, y a su vez éste requiere de capacidad de ejercicio, entendida ésta - según se ha explicado con anterioridad, como la posibilidad - de efectuar válidamente actos jurídicos en nombre propio o -- en representación de otro. En términos doctrinarios, es parte quien posee capacidad jurídica para demandar en nombre pro-- pio por sí mismo o a través de representantes, la actuación - del derecho, así como aquel frente al cual es demandada dicha actuación o sea, son partes en el proceso, el actor, el deman dado y los terceros. "La determinación de este concepto, no sólo tiene importancia teórica, sino también práctica, en --- atención a que influye para identificar las acciones y excep

(41).- Porrás y López Armando.- Derecho Procesal del Trabajo.- Textos Universitarios, S. A., Dist. Librería Manuel Porrúa, S. A. -- México, 1971, pág. 205

ciones, señalar la extensión de la litispendencia, acumulación y cosa juzgada" (42).

Dentro de la trilogía romana, el proceso se concibe como una relación entre juez, actor y demandado; pero ocurre que en su actividad el juez cuenta con la colaboración de auxiliares y lo mismo ocurre con las partes, que en su oportunidad intervienen por sí y otras lo hacen por medio de representantes (convencionales o necesarios), o valiéndose de asistencia legal técnica.

Esta multiplicidad de personas que de una forma y otra participan en el desarrollo del proceso, complica el esquema y hace necesario una determinación del concepto de parte. Hemos manejado hasta este momento, la intervención de diferentes personas en el juicio, por eso es necesario establecer la distinción entre sujeto procesal y parte en el proceso, ya que el concepto de sujeto procesal es muy amplio, son sujetos procesales, los sujetos de la relación jurídica procesal como jueces, funcionarios, interventores, peritos, procuradores, actor y demandado.

Las partes, a diferencia de los sujetos, no actúan en el proceso por obligación, sino por interés, si bien el estado aprovecha este estímulo privado para dar satisfacción al interés público, implícito en el ejercicio de la jurisdicción. Nuestra Ley Federal del Trabajo señala que son partes: "Las personas físicas o morales que acredi-

(42).- Trueba Urbina Alberto.- "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo".- Editorial Porrúa.- México, 1980.- pág. 363.

ten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

Ahora bien, existen partes en sentido formal y partes en sentido material, las primeras son "aquellas que actúan en juicio, pero sin que recaiga en ellas en lo personal los efectos de la sentencia" (43), y en sentido-material, " es aquella en cuyo interés o contra del cual se provoca la intervención del poder jurisdiccional".(44)

A la parte en sentido formal se le denomina - también titular de la voluntad, es aquí donde se presenta la figura de la representación legal o voluntaria, y orgánica cuando se actúa en juicio a nombre de las sociedades, - sin embargo debe considerarse que se trata de una representación legal propiamente dicha. No obstante la distinción entre parte formal y material, ambas calidades pueden recaer en una sola persona, cuando siendo capaz concurre a juicio personalmente.

Las partes en el proceso laboral implican el ejercicio de una acción o excepción, por personas físicas o jurídicas que tengan libertad de contratación, es decir capacidad legal para celebrar contratos de trabajo, o solicitar empleos públicos o privados. En conclusión, gozan de capacidad procesal y por lo tanto pueden ser parte en el --

(43).- Becerra Bautista José.- "El Proceso Civil en México".- Editorial Porrúa, México, 1975.- pág.20

(44).- Ibidem.

proceso laboral las personas físicas y morales siguientes:

1. Los mayores de edad que estén en pleno ejercicio de sus derechos.
2. Los menores de edad que tengan más de dieciseis años (art. 23 de la Ley Federal del Trabajo).
3. Los menores de edad mayores de catorce y menores de dieciseis años, que hayan terminado la instrucción primaria y tengan la autorización correspondiente para trabajar.
4. Los sindicatos de patronos y de trabajadores que hagan valer derechos colectivos o individuales de sus miembros.
5. Las federaciones o confederaciones de sindicatos (artículos 381 y demás de la Ley).
6. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo . (Art. 530 de la Ley).
7. Las personas colectivas legalmente constituidas a través de sus representantes.
8. Los sindicatos burocráticos.

Ahora bien, concluyendo y una vez que se delimitó quiénes pueden ser parte, en el proceso laboral, señalaremos descriptivamente quiénes son parte en el proceso citado.

Son parte en sentido material, en el proceso -

del trabajo, todas las personas que pueden ejercitar acciones u oponer excepciones bien en forma directa o por conducto de sus representantes, a saber: 1.- el trabajador, 2.- el patrón (persona física o moral), 3.- los sindicatos y coaliciones como titulares de acciones colectivas, 4.- los beneficiarios del trabajador como lo señala el artículo 501 de la Ley, 5.- los terceros.

Existen corrientes doctrinarias que niegan que los directores, administradores y gerentes sean partes en el juicio, argumentando que su esfera jurídico-económica no se afecta por el resultado del juicio, así como tampoco la de los apoderados, abogados y mandatarios, ya que su intervención es técnica y parcial dentro del proceso, pero la doctrina, como ya lo analizamos con anterioridad, al definir los conceptos de parte en sentido material y formal, señala que son partes en sentido formal, puesto que se trata de un concepto independiente del derecho sustantivo. De las aseveraciones anteriores podemos concluir que son partes en sentido formal dentro del proceso laboral las siguientes: 1.- Los sindicatos cuando representan a sus miembros a la defensa de sus derechos individuales. 2. Los representantes legales o voluntarios del patrón persona física o moral. 3. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en su carácter de representante legal del trabajador menor de dieciseis años, o como representante voluntario de trabajadores y sindicatos. 4. Los representantes legales



o convencionales de aquellas personas que pueden ser afectados por la resolución que dicte el juzgador (terceros, beneficiarios, trabajadores).

Siguiendo el orden de ideas establecido con anterioridad y siendo las partes en sentido formal de sumo interés para nuestro estudio, analizaremos algunos conceptos relacionados.

d).- Diversos conceptos relacionados.

Como hemos señalado con anterioridad, es de suma importancia la representación para el efecto de nuestro estudio, y habiendo definido a las partes procesales en sentido formal, procederemos al estudio de diversos conceptos relacionados con la representación.

1. GESTOR.- El gestor es aquella persona que asume la administración de un negocio ajeno sin que proceda o exista con anterioridad encargo o solicitud, o sin que constriña a ello una obligación legal, constituyendo una invasión en la esfera patrimonial ajena, la cual, siendo como es cerrada a la ingerencia de extraños, debe ser respetada por todos.

"Se consideró desde la época de los romanos que en la gestión de negocios hay una figura semejante al mandato, por eso ya posteriormente los glosadores

hablaron de un cuasi-contrato o gestión oficiosa ".(45).

La palabra gestor proviene del latín "gestor" que significa "procurador", también se le llama así al miembro o persona designada por una sociedad mercantil que participa en la administración y resolución de trámites de ésta. En Derecho gestor es "el que sin tener mandato para ello, -- cuida bienes, negocios o intereses ajenos, en pro de aquel a quién pertenecen " (46). Es claro que el gestor no es propiamente un representante ni un mandatario, más bien es una figura sui generis de representación oficiosa, sin autorización, misma que no es aceptada en el proceso laboral en virtud de que ni el actor ni el demandado, ya sea en un conflicto individual o colectivo puede intervenir en el proceso sin que medie voluntad expresa y aún prevista por la Ley respectiva.

2. ASESOR.- La Enciclopedia Jurídica Omeba y el Diccionario Enciclopédico Abreviado, nos remiten a su origen en la etimología latina que proviene de ASSESSOR, de ASSIDERE, asistir, ayudar a otro. "Dícese del letrado a quién, por razón de oficio, incumbe aconsejar o ilustrar con su dictámen a un juez lego". (47). Asesor es pues, la persona que asesora, - es decir, la persona que asiste o ayuda a otra con su consejo o dictámen por razón de su profesión u oficio, especialmente orienta a las personas que acuden a él en consulta.

(45).- Enciclopedia Jurídica Omeba - Tomo XIII.- pág. 233 y 234.

(46).- Diccionario Enciclopédico Abreviado.- Tomo II.-Editorial Espasa Calpe Argentina, S. A.- Buenos Aires, 1940.- 1a. Edición.- pág.714

(47).- Op. Cit. Tomo I.- pág. 401

Se designa así al letrado que acompaña a un juez o a un tribunal lego para proveer y sentenciar en las cosas de justicia, es la persona versada en la ciencia del Derecho, jurisconsulto o abogado, que asiste al juez lego en sus funciones.

El maestro Eduardo Pallares, en su Diccionario de Derecho Procesal Civil señala que "los asesores, llamados así, de AD y SEDERE, sentarse, porque los jurisconsultos llamados en Roma ADSESORES y que aconsejaban en el Foro al magistrado estaban sentados en bancos alrededor de la silla curul, con los letrados que asisten al juez lego para darle consejo en lo concerniente a la administración de justicia".

En algunos países es llamado asesor, el abogado que internamente orienta, asiste o ayuda a una entidad pública o a alguna empresa; y que suele ostentar además su representación en juicio.

En consecuencia, siendo el asesor la persona que orienta o ayuda por sus conocimientos a otra u otras legas en la materia para la resolución de sus problemas, no tiene representación de éstas en los juicios, y por lo que respecta a nuestra materia, es correcto no otorgarle personalidad dentro del proceso laboral en carácter de representante de alguna de las partes, ya que solamente es un ilustrador, orientador o ayudante de las partes, a menos que éstas o la Ley le otorguen poder para tal efecto, cambiando

la naturaleza de su figura, transformándose en un mandatario o en un representante legal.

3. APODERADO LEGAL.- Se dice que es apoderado legal, el que tiene poder o facultad de otro para proceder en su nombre, para representarlo en juicio o fuera de él. En algunas profesiones especiales, el apoderado es una especie de empresario o intermediario en la contratación de algunos - espectáculos.

Constituir apoderado es nombrar una persona a otra en la forma debida y de modo eficaz, con las formalidades establecidas por la Ley, para que pueda representar legítimamente a su persona en juicio o fuera de él, y darlo a conocer a aquellos con los cuales deba tratar o dotarlo de documentación que acredite su carácter y sus facultades.

En materia civil, apoderado es el mandatario - con poder bastante para representar en juicio ante los tribunales a su mandante. Tratan de esta figura los artículos del 2585 al 2594 del Código Civil en vigor para el Distrito Federal.

La figura del representante es diferente a la del apoderado, y ésta a vez en nuestra legislación civil, se equipara a la del mandatario.

4. PROCURADOR.- "El que en virtud de un poder o facultad de otro, ejecuta en su nombre alguna cosa; o como dice la --

Ley de las Partidas 'aquel que recaba o face algunos pleitos o cosas ajenas por mandato del dueño de ellos', ley 1, tit.5, part. 3.

Antiguamente se llamaba personero, porque se -- presenta en juicio o fuera de él en lugar de la persona mandante. Hay procuradores para pleitos, y procuradores para - negocios, o procuradores judiciales y procuradores extrajudiciales. El procurador extrajudicial pudo haber tomado a su cargo el desempeño de los negocios ajenos en virtud de mandato del dueño o sin su noticia; en el primer caso se llama mandatario, y en el segundo se llamaba entre los romanos negotiorum gestor." (48).

Procurador es el que, recibe facultad de otro para actuar en su nombre, y que habilitado legalmente se presenta en juicio en nombre y representación de una de las partes. Para poder actuar ante la justicia el procurador deberá acreditar ante la justicia que está legalmente habilitado para ejercer sus funciones. Junto con el primer escrito que se presenta ante la autoridad o tribunal competente, -- deberá acompañar su poder, y con el hecho de usar el poder se presupone la aceptación del mismo.

Genéricamente el procurador recibe también el nombre de gestor, apoderado, gerente de un negocio y mandatario.

(48).- Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia Joaquín Escriche.- Editorial Themis.- Bogotá, 1977, Tomo IV.- pág. 379.

5. MANDATARIO.- El mandatario es la "persona que, en el contrato consensual de mandato, recibe por escrito, de palabra o tácitamente, de otra, el mandante, la orden o encargo, que acepta, ya sea expresamente o por el hecho del cumplimiento de representarla en uno o más asuntos o para desempeñar uno o más negocios.

Aunque existen sutilezas en la sinonimia relativa, el mandante recibe asimismo los nombres de apoderado, procurador, factor, encargado, representante, delegado, según los casos". (49)

Esta figura nace de la necesidad del hombre de valerse de otro para la realización de sus negocios, y la técnica jurídica, para el efecto de que las consecuencias de estos actos recayeran en la esfera jurídica del propietario o representado, ha reglamentado tales situaciones. En el Derecho Romano, el mandatario era la persona física que mediante un contrato con un amigo podía realizar actos con terceros a nombre de éste, recayendo los efectos sobre la persona para quién los hubiera realizado, en consecuencia, el contrato de mandato está íntimamente ligado al mandatario, es un supuesto indispensable para su existencia.

Numerosas y variadas han sido las definiciones que tratan de describir lo que es un mandatario, pero lo cierto es que nace de la necesidad de dar solución al pro--

(49).- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.- Ed. Heliastas, S.R.L.- Guillermo Cabanellas.- 14a. Edición.- Buenos Aires, Argentina, 1979.- Tomo IV. pág. 281.

blema de la gestión de los negocios de personas que, por comodidad, imposibilidad o impedimentos, no querían o no podían actuar, personalmente para el ejercicio de sus derechos, y delegaba esta facultad a un amigo, inspirado en la confianza y buena fe que tenía. A través de los años, el mandato sufre una gran evolución que necesariamente repercute en la figura del mandatario, cuya definición en nuestro código civil, se encuentra debidamente asentada y analizada en el apartado que antecede y que se refiere exclusivamente al contrato de mandato, con todos sus elementos y obligaciones del mandatario, por lo que en obvio de repeticiones, -- tendremos como transcrito en el presente estudio.

Especialmente hacemos resaltar la similitud -- existente entre la figura que nos ocupa y la de apoderado, -- aún cuando son diferentes por que el apoderado no tendrá -- necesariamente que aceptar un mandato.

6. REPRESENTANTE LEGAL.- "Que representa, en la principal de las acepciones jurídicas, cual persona que obra en nombre de otra, con poder suyo o con potestad legal o judicial". (50). "El que ejerce una representación legal; es decir, el que suple la incapacidad jurídica de obrar de otra, con facultades, e incluso designación a veces, por ministerio de Ley, a la generalidad de actuación en nombre ajeno -- para la que ese título habilita, se agregan prescripciones específicas del legislador que a continuación se concretan."

(50).- Op. Cit.- Tomo V.- pág. 705.

Los menores e incapaces pueden adquirir por sí la posesión de las cosas, pero necesitan de sus representantes legítimos (padre, madre, tutor) para usar esos derechos. El propio texto establece la diferencia entre representante legal y el mandatario (o representante voluntario por excelencia).<sup>(51)</sup>

Cualquier mandatario necesariamente es un representante, pero el representante no siempre es un mandatario, pues considerar la equiparación de estos términos, sería tanto como negar la existencia de la representación que no deriva de la relación causal del mandato.

La Ley Federal del Trabajo, es un tanto confusa al respecto del tema en estudio, en atención a que no define lo que considera es un representante, un mandatario -- y un apoderado, señalando en su artículo 692 fracción segunda: "Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite". En relación a los representantes de las personas morales o patrones nos dice el artículo 11 de la Ley en comento " los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento...", pero no aclara que considera como apoderado, por lo tanto, provoca graves confusiones que se reflejan en el momento de aplicar en la práctica, el reconocimiento de la personalidad de las partes en los litigios llevados ante los tribunales de trabajo.

(51).- Ibidem.



A pesar de las múltiples dificultades surgidas por la sinonimia de términos, hemos dejado bien claro que existe una gran diferencia entre el representante legal y el mandatario o procurador. Ahora bien, trataremos de establecer las diferencias existentes entre el asesor y el apoderado legal: la idea básica sobre esta distinción es que el asesor, se limita, como abogado patrono y de acuerdo con la definición que al respecto hemos dado, a aconsejar, a asesorar a su cliente y además lo acompaña a las diligencias o actos procesales, y habla por él, pero nunca puede actuar él sólo, siempre lo hará en presencia de la parte en sentido material, es decir, que no tiene representación del dueño del negocio. Por el contrario el apoderado, procurador o mandatario implica que el abogado o persona que lo ostente, no solamente asesore, aconseje o acompañe a la parte, sino que actúa por ella, es decir, está fungiendo como parte formal, "representando" a la parte material, y puede comparecer a juicio por ella. En Derecho Civil, el apoderado generalmente se establece a través del contrato de mandato (estudiado con anterioridad); y en materia laboral presenta ciertos rasgos de facilidad en cuanto a la forma de constituirse, obedeciendo a lo que algunos autores llaman "naturaleza social" de este tipo de proceso, y puede ser por medio de poder notarial o por simple carta poder, según sea el caso, como lo señala el artículo 692 anteriormente citado. Idea con la que no estamos de acuerdo en virtud de que existe una Teoría General del

A pesar de las múltiples dificultades surgidas por la sinonimia de términos, hemos dejado bien claro que existe una gran diferencia entre el representante legal y el mandatario o procurador. Ahora bien, trataremos de establecer las diferencias existentes entre el asesor y el apoderado legal: la idea básica sobre esta distinción es que el asesor, se limita, como abogado patrono y de acuerdo con la definición que al respecto hemos dado, a aconsejar, a asesorar a su cliente y además lo acompaña a las diligencias o actos procesales, y habla por él, pero nunca puede actuar él sólo, siempre lo hará en presencia de la parte en sentido material, es decir, que no tiene representación del dueño del negocio. Por el contrario el apoderado, procurador o mandatario implica que el abogado o persona que lo ostente, no solamente asesore, aconseje o acompañe a la parte, sino que actúa por ella, es decir, está fungiendo como parte formal, "representando" a la parte material, y puede comparecer a juicio por ella. En Derecho Civil, el apoderado generalmente se establece a través del contrato de mandato (estudiado con anterioridad); y en materia laboral presenta ciertos rasgos de facilidad en cuanto a la forma de constituirse, obedeciendo a lo que algunos autores llaman "naturaleza social" de este tipo de proceso, y puede ser por medio de poder notarial o por simple carta poder, según sea el caso, como lo señala el artículo 692 anteriormente citado. Idea con la que no estamos de acuerdo en virtud de que existe una Teoría General del -

Proceso que establece reglas generales para todo tipo de -- procesos y procedimientos, tratando de mantener la igualdad procesal, misma que al desbalancearse propicia la práctica viciosa y la errónea aplicación de las normas procesales en beneficio de los económicamente poderosos. Si la intención del legislador es proteger al trabajador, es menester lo haga en el derecho de fondo y no en el procesal como lo analizaremos en el siguiente capítulo.

## CAPITULO TERCERO

## DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

a).- Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.

"Todas las definiciones presentan defectos, - no hay definiciones perfectas, porque el pensamiento humano es incapaz de forjar síntesis perfectas." (52).

Partiendo del pensamiento antes transcrito -- del maestro Armando Porrás, trataremos de dar una idea general del concepto del Derecho Procesal del Trabajo, haciendo una breve referencia histórica, como marco de entrada, a la formación del derecho procesal en general.

Originalmente sólo se conocía la práctica y - el procedimiento para la ejecución del derecho adjetivo, -- sin embargo bajo esta práctica se ocultaba el derecho procesal: conjunto de reglas, formas y ritos de observancia general en la secuela de la resolución de los litigios. Los juristas desdeñaban el estudio del derecho procesal por que lo confundían con el simple procedimiento, sin percatarse - de su contenido jurídico y filosófico que más tarde fue el objeto de su florecimiento científico. El derecho procesal sigue siendo "práctica forense", "procedimientos judiciales", hasta la segunda mitad del siglo diecinueve en que se inició su estudio sistemático, despertando interés en los juristas, produciendo ensayos filosóficos del procedimiento -

(52).- Porrás y López Armando.- Derecho Procesal del Trabajo.- Librería de Manuel Porrúa.- 3a. Edición.- México, 1975, pág. 18.

con el auxilio de la crítica y de las construcciones doctrinales, surgiendo así la disciplina denominada con el epígrafe que más la caracterizaba : DERECHO PROCESAL.

La evolución del proceso se desarrolló en esta forma con todo su esplendor, recuperando territorios perdidos: el derecho de acción, la regulación de la prueba, -- los presupuestos procesales, las excepciones, el proceso como relación jurídica, las partes procesales, los sujetos -- procesales, la personalidad procesal, etc. Rebasa sus límites jurídicos invadiendo terrenos políticos y filosóficos: se reconoce su función esencialmente reguladora de la actividad del estado de impartir justicia, restableciendo el orden jurídico perturbado por violaciones a las leyes o a -- los contratos, naciendo de esta forma, la autonomía del proceso. Según Carnelutti, en el proceso existen poderes jurídicos y cargas, por ser casi siempre la norma procesal de carácter instrumental, empero, con motivo de las críticas formuladas contra la relación jurídica, el profesor Goldschmidt explica una nueva teoría, "la de la situación jurídica: conjunto de expectativas, posibilidades, cargas y liberación de cargas de cada una de las partes". (53).

También han sido objeto de interesantes estudios los sistemas procedimentales de la oficialidad y dispositivo, de la oralidad, concentración, apreciación libre de la prueba, y publicidad, que hoy constituyen las bases jurídicas en que se desenvuelve el proceso moderno. La reforma

(53).- Goldschmidt James.- Derecho Procesal Civil.- Ed. Reus. Barcelona, 1936.- pág. 8.

procesal de los últimos tiempos introduce principios trascendentales que atañen no sólo a las partes, sino al juzgador; reclamándose para éste mayor libertad de acción en la dirección del proceso y la consiguiente responsabilidad. Todo ese movimiento doctrinario en torno de las instituciones fundamentales del derecho procesal, revela incontrastablemente la categoría científica de esta disciplina, la cual define Mauro Miguel y Romero como "la rama de la enciclopedia jurídica que estudia el conocimiento total, sistemático, verdadero y cierto de cuantos tribunales administran justicia, de las acciones, excepciones y pruebas utilizadas y de los procesos y formas solemnes que mejor puedan conducir al restablecimiento del orden jurídico perturbado". (54).

El derecho procesal ha conquistado una posición destacada en las corrientes modernas de la ciencia jurídica instituyendo cautelas y garantías y abarcando "mucho más que el procedimiento: teoría de los órganos jurisdiccionales, de las partes, la de la acción procesal, la de los presupuestos, impedimentos y excepciones procesales, la de la prueba y otras muchas, además de aquellas complicadas, que son un capítulo interesantísimo dentro de nuestra rama jurídica: pluralidad de sujetos o partes y pluralidad de fines de tutela."(55).

(54).- Miguel y Romero Mauro.- Principios del Moderno Derecho Procesal Civil.- Sin editorial, Valladolid, 1931.- pág. 12.

(55).- Prieto Castro Leonardo.- El Derecho Procesal y su Enseñanza Universitaria.- Revista General del Derecho y Jurisprudencia.- Tomo IV. México, 1933.- págs. 11 y 12.

Sin esta rama del derecho, no podríamos ubicar el estudio y aplicación del derecho laboral, ya que sin bien es cierto que el derecho procesal laboral, tiene características definidas y un procedimiento especial, -- también lo es que para su aplicación se basa en los principios generales de derecho.

Procederemos a estudiar la definición de Derecho Procesal del Trabajo, iniciando con la afirmación de que sería muy difícil la práctica útil del Derecho del Trabajo sin la existencia del Derecho Procesal que obliga a quien viola o desconoce una norma laboral, a su reparación mediante la actividad jurisdiccional.

Consultando al maestro Luigi de Litala, nos encontramos con que define al Derecho Procesal del Trabajo como " aquella rama de las ciencias jurídicas que dicta -- las normas instrumentales para la actuación del derecho -- del trabajo, y que regula la actividad del juez y de las partes, en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo. Y, de una manera más amplia, puede definirse como el conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución de las controversias colectivas, intersindicales no colectivas e individuales del trabajo y de toda otra controversia referente a normas sustantivas del trabajo."(56).

(56).- Litala Luigi de.- Derecho Procesal del Trabajo.- Vol. I  
Buenos Aires, 1949.- pág. 25 .

El maestro Porras y López, en su obra citada, nos dice "El Derecho Procesal del Trabajo, es 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". Por su parte el maestro Alberto Trueba Urbina afirma que: "El Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los -- tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero pa-- tronales, interobreros e interpatronales."

"El Derecho Procesal del Trabajo - como mani--- festación de derecho positivo - es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del pro--- ceso. El Derecho Procesal del Trabajo - como rama de la en- ciclopedia jurídica - es la disciplina que estudia las ins-- tituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos - científicos", nos dice el maestro Rafael de Pina en su obra - (Curso de Derecho Procesal del Trabajo (pág. 8); y por últi--- mo transcribiremos la definición que al respecto elabora --- el maestro Francisco Ramírez Fonseca" el Derecho Procesal -- del Trabajo es el conjunto de normas que regulan la activi- dad del Estado, a través de las juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a bus-- car la conciliación en los conflictos de trabajo, y de no - ser ésta posible, a resolver los conflictos, por vía juris- diccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto,



siempre dentro de su propia órbita de facultades."(57).

De las anteriores definiciones deducimos que es coincidente la característica de que el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado a través de los tribunales laborales haciendo incapié en la actividad conciliatoria que deben de realizar como primordial.

Antes de concluir el presente inciso, hacemos - especial mención y subrayamos el contenido de los conceptos generales de la teoría general del proceso en el procedimiento laboral, y de la necesidad de mantener el equilibrio e -- igualdad procesal dentro del mismo, a fin de preservar la -- justicia y la equidad en el Derecho del Trabajo.

b).- Naturaleza y objeto del Derecho Procesal del Trabajo.

Determinar la naturaleza jurídica del Derecho -- Procesal del Trabajo, significa ubicar la materia en el lu-- gar que le corresponde dentro de la clasificación del Derecho. La preocupación por clasificar al Derecho es muy antigua ya - que nos remonta a la época de los romanos.

Existen múltiples teorías y corriente dogmáticas al respecto; hay quienes ubican al Derecho Procesal del Tra-- bajo dentro del derecho público y hay quienes opinan que

(57).- Ramírez Fonseca Francisco.- La prueba en el procedimiento La-- boral.- Ed. Publicaciones Administrativas y Contables, S. A.-- 2a. Ed.- México, 1980.- pág. 21

sigue rigiéndose con características e influencia del derecho privado del que no puede desprenderse porque le es indispensable. La mayoría de los autores de Derecho del Trabajo, se inclina por ubicar a éste dentro del grupo de los derechos sociales, esto es, lo ubican dentro de una tercera categoría distinta a la clásica distinción bipartita de derecho público y privado.

El maestro Néstor de Buen, después de analizar lo que es Derecho Público y Derecho Privado de acuerdo con las teorías dualistas, pluralistas y negativas de Federico de Castro, la tesis de Gustavo Radbruch y demás autores, concluye que el derecho de trabajo pertenece al Derecho Social, sin embargo, nos dice, tal afirmación es válida en términos generales, pero no lo es si se trata de obtener un resultado científico.

En la Ley de 1931 el Derecho Laboral no perdió totalmente sus vinculaciones con el Derecho Privado, reproduciendo muchas de sus fórmulas y normas. La Ley de 1970 también tiene cierto aire privatístico, conservando expresiones que tienen raíces y terminología propia del Derecho Privado, como lo son el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo, pero, nos dice el Maestro De Buen, las normas reguladoras de las autoridades de trabajo son de Derecho Público en cuanto se refieren a la organización misma del estado. De lo anteriormente expuesto se concluye, según el citado jurista, que no es posible ubicar a ninguna

disciplina de las que integran la enciclopedia jurídica - y en forma especial al Derecho del Trabajo, en sólo una - rama determinada del derecho. El Derecho Laboral encaja en los lineamientos del Derecho Social, y la mayor parte de sus instituciones responden a la idea de Derecho Social e intentan lograr la justicia social.

Por su parte el Maestro Mario de la Cueva, al respecto nos dice: "que el Derecho del Trabajo, y por ende el Derecho Procesal Laboral, ya no puede ser concebido como norma reguladora de un intercambio de prestaciones patri<sup>u</sup>moniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora im<sup>u</sup>puso a la Constitución para definir su posición frente al ca<sup>u</sup>pital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto de y pa<sup>u</sup>ra el trabajador." Asimismo nos dice que la teoría del -- Derecho Social, como un derecho nuevo, se presentaría prime<sup>u</sup>ro en la vida de la Constitución de 1917 y más tarde en el pensamiento de los más brillantes juristas de Alemania y -- Francia.

En 1917, en Querétaro, se proclamó la primera declaración de derechos sociales de la historia y dos años después la de Weimar; aunque ninguna de las dos mencionó el término Derecho Social. Fue en ocasión de su interpreta<sup>u</sup>ción que los pensadores descubrieron la unidad Derecho del Trabajo - Derecho Social, entre ellos, el de mayor reconocimiento fue Gustavo Radbruch, quién dice, que el Derecho -

del Trabajo representa un derecho nuevo de un tercer tipo: el Derecho Social.

Por otra parte consultando al maestro Trueba Urbina en relación al t6pico en estudio, resuelve que para 6l, la naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo es la de un Derecho Social consider6ndolo as6 en atenci6n a las causas que originaron el nacimiento del Derecho del Trabajo.

Por su parte Rafael de Pina se6ala que el Derecho Procesal del Trabajo pertenece al Derecho P6blico, y que a pesar de algunos autores pretenden ubicarlo como -- Derecho Social o como derecho de clase, en realidad cualquier rama del Derecho es social en el verdadero y propio sentido que tiene esta palabra y por lo que respecta a la denominaci6n derecho de clase, es una visi6n falsa y peligrosa, teniendo en cuenta que la Ley Federal del Trabajo est6 destinada a salvaguardar las relaciones obrero patronales, los intereses leg6timos de los dos sectores de la -- producci6n, y en el momento que pretendiera ser unilateral, dejar6 de ser aut6ntica justicia.

Nosotros podemos concluir que la doctrina en general considera al Derecho del Proceso Laboral como un -- derecho social, sin embargo debemos tener en cuenta que nuestra Ley Federal del Trabajo, en su art6culo 5o. establece -- que sus disposiciones son de orden p6blico. Es decir, por Ley nuestro derecho positivo mexicano del trabajo es de --- ORDEN PUBLICO.

c).- La Representación en las fases procesales.

El presente trabajo no estaría completo si sólo analizáramos la forma de acreditar la personalidad en nuestra actual Ley Federal del Trabajo, porque antes debemos hacer un estudio comparativo de la evolución o estancamiento que ha venido dándose en este tema a través del tiempo.

Al hablar de evolución o estancamiento de la forma de acreditar la personalidad en la Ley Laboral, no hemos querido hacer una afirmación apresurada sobre la forma de acreditar la personalidad en el proceso laboral, sino solamente señalaremos los puntos o normas que en derecho positivo se hayan contrapuesto a los principios fundamentales y directrices del Derecho en general, como también el mal uso o interpretación que de estas normas se venga haciendo dentro del procedimiento.

En el presente inciso analizaremos las distintas fases procesales que se han establecido en nuestras legislaciones positivas laborales. Dentro de este análisis de las distintas formas procesales de la Ley Federal del Trabajo, tendremos que tocar algunos puntos conexos como es la conciliación procedimiento de una sola audiencia, criterio de la Junta, constitucionalidad de las actuaciones judiciales, mismos que iremos analizando someramente.

Pasamos ahora al estudio de las distintas fases procesales en la Ley de 1931.

## 1.- Legislación de 1931.

La primera Ley Federal del Trabajo, promulgada durante la magistratura de Don Pascual Ortíz Rubio, incluyó dentro del procedimiento laboral una etapa previa de conciliación que se ha venido reformando y que estudiaremos en sus puntos relacionados con nuestro estudio.

Dada la naturaleza jurídica de la conciliación, esta Ley hacía una perfecta distinción de la etapa de conciliación de la etapa del arbitraje, facultando incluso en forma específica tanto al pleno de la Junta, como a las Juntas Especiales para conocer en conciliación los conflictos laborales, y a conocer y resolver en arbitraje de los mismos.

Al efecto el artículo 365 de la citada Ley - señala como atribuciones y facultades de la junta federal en pleno:

- " I. Conocer en conciliación de las diferencias o conflictos a que se refiere el artículo 358, ya sea que tengan el carácter de individuales o de colectivos y que afecten de una manera general a las industrias o trabajos diversos de jurisdicción federal.
- II. Conocer y resolver en arbitraje los mismos conflictos.

El artículo 366 de la Ley de 1931 concede, -- asimismo atribuciones a los grupos especiales que integran dicha Junta para conocer tanto en conciliación, como en ar-

bitraje dichos conflictos de trabajo.

Esto permitía que las partes actuaran con absoluta libertad al decidir sobre el arreglo conciliatorio, ya que no mezclaba un asunto con otro, como lo era la conciliación con el arbitraje, respetándose así el principio de que debía desarrollarse la conciliación, previa a la instauración de la litis.

Por otra parte, ya se regulaba la comparecencia personal de las partes, sin asesores, respetando la representación en la etapa de defensa y excepciones, y respetando del mismo modo el carácter de la conciliación y no mezclándola con el juicio mismo.

Con gran criterio jurídico, esta Ley estimó que respecto de la comparecencia personal de las partes -- existía una falta de regulación y se dejaban infinidad de lagunas, motivo por el cual la propia Ley permitía, a criterio de la Junta, el que la demandada pudiera comparecer por conducto de algún representante e incluso estimaba que pudiera existir algún caso debidamente justificado para la representación de las partes en la etapa conciliatoria, es decir tenía cierta flexibilidad que se subsanaba los errores técnicos de la Ley. Esta comparecencia la regulaba el artículo 466 de la Ley de 1931, mismo que a la letra decía:

Artículo 466.- Durante el período de conciliación no se admitirá en las audiencias, la intervención de asesores de las partes. Estas deberán comparecer per--

sonalmente, salvo que la Junta consienta que sean representadas, en casos debidamente justificados, a juicio de la misma.

Pudiendo incluso, aún cuando no se dió en la práctica, hacer uso de los medios de apremio para hacer -- comparecer a las personas cuya presencia se estimaba necesaria en la audiencia o al cumplimiento puntual de las determinaciones de los grupos especiales o de la propia Presidencia de la Junta.

Estos medios de apremio podían ser:

- a) Auxilio de la fuerza pública.
- b) Multa hasta de mil pesos o en su defecto arresto hasta por quince días.
- c) Arresto hasta por treinta y seis horas. (artículo 474 de la citada Ley).

Era perfecto el conocimiento que se tenía de la conciliación, así como también el respeto absoluto que se tenía al período de defensas y excepciones, distinguiéndolos y separándolos correctamente uno de otro. Así vemos que en el capítulo III "De la conciliación ante las Juntas Municipales y Federal de Conciliación", se establecía el -- procedimiento especial para la conciliación, obligando a --



las partes a comparecer personalmente (patrón y trabajador interesados) y en caso de llegar a un arreglo, se les obligaba a cumplir con el convenio redactado. Por su parte el capítulo IV que se titulaba "De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje", establecía la celebración de la audiencia de conciliación y de demanda y excepciones, y dictaba el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparecía.

Ya se pensaba en la necesidad de una técnica jurídica para poder llevar a cabo la función conciliatoria, y el estado determinaba un procedimiento que supuestamente debía seguirse en el proceso de la conciliación.

- Artículo 512.- El día y hora señalados al efecto, el patrón y trabajador interesados comparecerán ante la Junta, PERSONALMENTE O POR MEDIO DE REPRESENTANTES LEGALMENTE AUTORIZADOS. El acto de la conciliación se celebra -- desde luego en la forma siguiente:
- I. Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen.
  - II. Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus

intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones;

III. Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrarreplicar, si quisieren;

IV. Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procurará avenirlos, como un componedor amigable, y para el efecto el Presidente o su auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones; y

V. Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término al conflicto.

De esta forma, estableciéndose claramente el procedimiento conciliatorio, aún cuando de hecho no siempre se respetaba paso por paso, señalándose que las partes podían comparecer personalmente o por medio de representante legalmente autorizado, y en el caso de que éstas no aceptaran la conciliación, la junta debía declararla terminada y se procedía a pasar a la etapa de arbitraje del conflicto.

Si el actor no comparecía a la audiencia mencionada en el artículo 512, o resultaba mal representado - se le tenía por inconforme con todo arreglo y se procedía -

a tener por reproducida su demanda inicial y el demandado procedía a su contestación. En cambio, señala el artículo 515 que si era el demandado quién no comparecía, debía señalarse nuevo día y hora para la celebración de una audiencia de demanda y excepciones, apercibiéndolo de tener por contestada en sentido afirmativo la demanda si en esta segunda ocasión tampoco comparecía.

Es clara la comparecencia por medio de APODERADO O REPRESENTANTE DEBIDAMENTE AUTORIZADO, que se tenía por perfeccionada en este procedimiento, y por último, cabe mencionar que en la Ley de 1931, aún cuando no existía mayor variante, la forma como esta Ley aprobaba y sancionaba los convenios que en la vía conciliatoria se lograban, era que tenía todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo y la forma de hacerlo efectivo era siguiendo los trámites para la ejecución del mismo.

## 2.- Legislación de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 fue clara respecto de las atribuciones y facultades de las juntas, pero sólo autorizó a intervenir en la Conciliación a las Federales y Locales de Conciliación; por lo que hace a las Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje la citada ley fue omisa en cuanto a su intervención en la etapa conciliatoria, ya que suprimió esta fase tal como la regulaba la Ley de 1931, aún cuando de las normas procesales se derivaba su intervención.

El punto más importante para nuestro estudio es la forma y modo de comparecer de las partes a la audiencia de conciliación; en la Ley anterior se establecía la obligación de la comparecencia personal de las partes sin la presencia de abogados o asesores, vimos la importancia y el por qué de esa comparecencia, no obstante debemos recordar la distinción entre la audiencia de conciliación y la demanda y excepciones, el artículo 511 de la Ley de 1931 se refiere a dos audiencias, situación que no obstante acarrear problemas como la falta de agilización del proceso, falta de impulso procesal, falta de sanciones al cumplimiento de las normas, debemos tomarlo en cuenta como antecedente. Por estos motivos, la Ley del primero de Mayo de 1970, estableció el desahogo en una sola audiencia de la conciliación y del capítulo de demanda y excepciones, al efecto y para mayor claridad transcribimos literalmente el artículo -- 752 de ésta Ley.

Art. 752.- El pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones; que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

La notificación será personal y se hará tres días antes de la fecha de la audiencia, por

lo menos, entregando al demandado copia de la demanda.

Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la Junta, se aumentará el término a que se refiere el párrafo anterior, a razón de un día por cada cien kilómetros o fracción.

Como puede apreciarse del texto del artículo transcrito, al buscarse la celeridad del procedimiento se asimiló en una sola audiencia la etapa de conciliación, demanda y excepciones y la comparecencia de las partes, a diferencia de la ley anterior, de regularse en forma imperfecta, pasó a letra muerta, pues el legislador omitió en demasía legislar al respecto, ya no se reglamentaba la comparecencia personal sin abogados o asesores, sino se habló -- exclusivamente de partes en el procedimiento, sin señalar -- siquiera la posibilidad de que se tratara de que pudiesen -- intervenir partes en sentido material o partes en sentido formal, ni tratándose de la conciliación, ni tratándose de la etapa de demanda y excepciones.

Art. 753.-La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las reglas siguientes:

1.- La Junta exhortará a las partes que -- procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes después de -- oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes

la justicia y equidad de su proposición;

II.- Si las partes llegan a un convenio se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

III.- Si no se llega a un convenio, se dará por concluido el período de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones;

IV.- ....."

Es omisa al respecto de nuestro tema, la Ley de 1970, al no determinar la forma de comparecencia de las partes en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, atendiendo a la personalidad en general que señala que las partes pueden comparecer por sí o por conducto de apoderado o representante debidamente acreditado .

Posteriormente continúa la Ley en estudio, - el procedimiento con una segunda audiencia, que sería de -- ofrecimiento de pruebas y posteriormente la de desahogo de las mismas.

En esta forma y a grandes rasgos hemos agotado el tema del presente capítulo, procediendo a analizar las reformas a la Ley Federal del Trabajo, formuladas en 1980.

## CAPITULO CUARTO

## LA PERSONALIDAD EN LA LEGISLACION DE 1980

a).- Exposición de motivos y dictámenes de las Cámaras.

Con el objeto de desentrañar el sentido de las reformas a la Ley Federal del Trabajo en su aspecto procesal, y especialmente en lo referente a la comparecencia personal de las partes en las etapas de la conciliación y demanda y excepciones que han provocado tantas inquietudes en el ámbito forense tanto a los patrones como a los trabajadores y que han servido de material para la basta literatura que se ha generado ya sea en pro o en contra de esta comparecencia personal, es necesario dirigirnos hacia su fuente primaria, a las discusiones que se produjeron en su aprobación y a las motivaciones del legislador.

"¿Cuál fue el propósito real del autor de las reformas a la Ley Federal del Trabajo que no tuvo las palabras suficientemente claras para expresar su sentir?

Gran parte de la respuesta a la interrogante que planteamos, la encontramos en la exposición de motivos que contiene la iniciativa enviada por el Presidente de la República a través de la Secretaría de Gobernación, a los Secretarios de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión el 20 de Diciembre de 1979. (58).

(58).- Monsalvo Valderrama Luis.- La representación en la reforma laboral de 1980.- Revista de la Facultad de Derecho.- Tomo XXXI, 120, Dic. 1981.- UNAM.- pág. 782

C.C. SECRETARIOS DE LA CAMARA DE DIPUTADOS  
DEL H. CONGRESO DE LA UNION.

Por el digno conducto de ustedes y en ejercicio de la facultad que me confiere la fracción I del Artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, me permito someter a la alta consideración del H. -- Congreso de la Unión, la siguiente iniciativa de Decreto que tiene por objeto promover el -- correspondiente proceso legislativo para modificar los títulos Catorce, Quince y Dieciseis; adicionar el artículo 47 y derogar los artículos 452, 453, 455, 456, 457, 458, 460, 461, -- 462, 463, 465, 467, 468, 470, 471 de la Ley -- Federal del Trabajo, publicada en el Diario -- Oficial de la Federación el día primero de -- Abril de 1970.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Ha sido propósito fundamental del actual gobierno, implantar una administración eficaz para organizar el país, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad de las acciones públicas. Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente, la prestación de los servicios -- queda modificada en calidad. En materia de -- justicia tiene que haberla en plenitud de lo -- contrario la población vive en desconcierto, lo que resulta incongruente con los principios -- esenciales que a sí misma se ha dado, requiriéndose nuevas normas que contribuyan a que --



la administración de justicia cumpla con los objetivos que le ha impuesto el artículo 17 constitucional y que es responsabilidad de los tribunales.

El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen el proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de la norma también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se nombre con apego al derecho; con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega." (59).

Continúa la exposición de motivos, señalando la importancia de un proceso de justicia laboral pronta y expedita, así como también pondera la benevolencia del procedimiento oral, asimismo menciona las ventajas de un procedimiento que tenga como base una estructura acorde a los principios generales del Derecho, a la equidad de las partes, a la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en favor de los trabajadores; acentúa los principios de oralidad e inmediatez, así como el de economía procesal, para posteriormente referirse a la capacidad y personalidad de las partes en el proceso, otorgando a los menores de dieciseis años y mayores de catorce capacidad para comparecer en juicio. Por lo que respecta a nuestro tema de estudio señala textualmente:

(59).- Gaceta Informativa.- Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo.- Edición especial.- Febrero, 1980, págs. 35 y ss.

" Los capítulos XVI y XVII regulan procedimientos conciliatorios que aún cuando poseen características distintas entre ellos, tienen al mismo fin: avenir a las partes.

En la conciliación DEBEN ESTAR PRESENTES EL PATRON Y EL TRABAJADOR, SIN ASESORES O -- APODERADOS; esta importante innovación es -- una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliato-- rios en los juicios laborales. El Derecho - Social antepone siempre el interés de la so-- ciedad, a cualquier otro que pueda debatirse. La conciliación es un camino que permite abre-- viar el tiempo que pueda durar un conflicto - de intereses evita que se entorpezca la pro-- ducción y en general las actividades económi-- cás; contribuye a mantener la armonía en el - seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide. LA AU-- SENCIA DE APODERADOS O ASESORES, es convenien-- te, porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán --- las exhortaciones de los funcionarios de la -- Junta.

Si las partes NO CONCURREN PERSONALMENTE a la etapa de avenimiento con que se inicia la - audiencia entonces DEBERAN HACERLO en la de li-- tigio. Más que las consecuencias procesales que genere la ausencia del patrón o del traba-- jador, interesa al legislador procurar la solu-- ción de los conflictos por esta vía de entendi-- miento, que se inspira en uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo ....."(60).

En general, el legislador manifiesta la necesidad de reestructurar el Derecho Procesal del Trabajo, para estar acorde con los avances de la sociedad, debido a la importancia que tiene esta rama del derecho para salvaguardar los intereses económicos y sociales de nuestro país, destacando notablemente el papel que desempeña la conciliación para la obtención de este fin primordial.

Cabe mencionar, antes de pasar al análisis del dictamen de las Cámaras, que el legislador al referirse a los conflictos de trabajo, únicamente refiere a los surgidos entre trabajador y patrón, omitiendo considerar los interobreros, intersindicales y colectivos. Asimismo se ubica, al plantear el problema, en la figura del trabajador como actor y el patrón como demandado, sin considerar al sindicato y al patrón como actores o bien al trabajador como demandado.

De la lectura de la exposición de motivos en estudio, se infiere la importancia que tiene la codificación ordenada, sistematizada y técnica, de las normas procesales del trabajo; al respecto ya con anterioridad se habían elaborado anteproyectos para la creación de un Código Federal de Procedimientos Laborales, resaltando la labor del lamentablemente desaparecido jurista Jorge Trueba Barrera, quién al frente de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo, elaboró un proyecto al respecto. Persistiendo en la preocupación de un Código de Procedimientos Laborales,

la II. Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en Abril de 1977, subrayó la necesidad urgente de este código, siendo secundada posteriormente y con mayor énfasis por representantes patronales y obreros en la IV Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje celebrada en Julio de 1979.

Esta reiterada persistencia por la codificación procesal laboral, dió como resultado la modificación de la Ley Federal del Trabajo en su parte procesal que ahora nos ocupa.

La cámara de origen del proyecto fue la Cámara de Diputados, quién se avocó a su estudio por conducto de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, emitiendo su dictamen aprobándolo y lo remitió el 27 de Diciembre de 1979, lo había recibido el 18 del mismo mes y año (es decir nueve días antes), a la Cámara de Senadores --- quién a su vez lo turnó a las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos. Tales comisiones, tras haber realizado un rápido estudio lo aprobaron y remitieron al Ejecutivo el 30 de Diciembre de 1979, habiendo sido publicado el 4 de Enero de 1980, entrando en vigor el día primero de Mayo de 1980.

Consideramos de importancia, transcribir algunos párrafos del dictamen presentado por la cámara -

de origen, a efecto de dar un marco legislativo adecuado - a nuestro tema de estudio.

Después de ponderar las acciones políticas y legislativas del Ejecutivo Federal para modernizar la -- administración pública y de reseñar la lucha obrera en --- nuestro país para obtener condiciones de vida decorosas pa -- ra el proletariado mexicano, y enaltecer la dinámica del - Derecho Social y su gran trascendencia en el desarrollo del país, los diputados comisionados al estudio de la iniciati -- va señalaron:

".... esas conquistas se encuentran defini -- das en lo que se llama el Derecho sustanti -- vo del Trabajo. La iniciativa a estudio, - conciente como está el Ejecutivo Federal - de que el derecho sustantivo del trabajo es, a un mismo tiempo, conquista y bandera de lucha social de la clase obrera, propone una serie de reformas al Derecho Laboral Adjeti -- vo, es decir, a los capítulos procesales de la Ley Federal del Trabajo, que sin duda, - contribuirán a proteger, ampliar y desarro -- llar los derechos sustantivos, así indivi -- duales como colectivos, de los trabajadores mexicanos.

..... Es importante destacar la manifesta -- ción hecha por los integrantes de la Comi -- sión Dictaminadora, constituida por repre -- sentantes de todos los partidos políticos, - en el sentido de considerar desde todos los puntos de vista positiva la iniciativa.....

estima conveniente enfatizar la necesidad de complementar las reformas adjetivas a la Ley Federal del Trabajo con las de carácter sustantivo...."

Del párrafo transcrito se infiere la parcialidad del punto de vista y criterio de los Diputados, ---- quienes una vez que hicieron detallada reseña de la dinámica del derecho y del mejoramiento paulatino de la impartición de justicia laboral particularizaron sobre el excesivo tiempo que tardan los procesos laborales manifestando:

" En la exposición de motivos de la iniciativa se expresa que los principales objetivos de la reforma que se propone son: lograr una mayor celeridad en los procedimientos laborales, a fin de que la impartición de justicia sea expedita y oportuna conforme lo establece el imperativo -- constitucional; equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso; fortalecer el sistema conciliatorio para reducir el número de conflictos, y establecer nuevos mecanismos para la atención de controversias acorde con las recientes reformas legales, así como para la realización de trámites no contenciosos."

Analiza, el dictamen, cada uno de los títulos reformados y adicionados en el proyecto haciendo las consideraciones respectivas y especialmente por lo referente a la comparecencia personal destaca:

"...importancia especial tiene el capítulo XVII denominado Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En efecto, en este capítulo, se advierten con toda claridad los propósitos de reducir el número de los conflictos y abreviar el trámite de éstos. El primero de tales propósitos se logrará a través del nuevo sistema que se adopta en la etapa conciliatoria que consiste, de manera fundamental, en que sean las partes, -- PERSONALMENTE, las que comparezcan a la audiencia.

....Se propone la siguiente redacción al párrafo tercero (Art. 379):

'Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos --- afirmados en la demanda.'

....Con base a todas las consideraciones que anteceden, la Comisión de Trabajo y Previsión Social encuentra fundada la iniciativa Presidencial, y con las modificaciones propuestas, somete a la consideración ...."

Aprobado que fue el proyecto en cuestión, la Cámara de Diputados lo turnó el día 27 de Diciembre de 1979, a su colegisladora, quién por conducto de las comisiones unidas de trabajo, Primera y Estudios Legislativos, segunda sección, las cuales emitieron su dictamen, destacando, para nuestro --

tema, las partes que a continuación transcribimos:

"... La fracción I del artículo 876, dispone que en la etapa conciliatoria las partes com parecerán PERSONALMENTE a la junta, SIN ABOGADOS PATRONOS, ASESORES O APODERADOS. Una simple interpretación de este precepto, podría hacer derivar en que el trabajador quedará en desventaja frente al patrón, por carecer de un conocimiento preciso de las causas que, en su caso, pudieran haber determinado la rescisión o terminación de la relación laboral; por desconocer los argumentos del patrón y, en no pocas ocasiones, por no tener una adecuada preparación para hacer frente, con razones y argumentos a los que el patrón pudiere esgrimirle. Esto quitaría valor a la conciliación. Para que esta fase pueda tener la operatividad que se desea, es indispensable que el trabajador cuente con la orientación debida y adecuada de los funcionarios de la Junta que tienen facultades amplísimas de intervenir y que corresponderá a estos funcionarios velar porque los intereses de los trabajadores, no sufran demérito, ni puedan ser objeto de comisión de alguna injusticia, al verse privados de asesoramiento."

Es importante mencionar a los integrantes de las comisiones revisoras designadas por la Cámara de Senadores para el estudio del proyecto mencionado:

Comisión de Trabajo, Primera. Sen. Blas Chumacero Sánchez



Sen. Ignacio Castillo Mena

Sen. Leobardo Ramos Martínez

Sen. Tomás Rangel Perales

Sen. Ignacio Cuauhtémoc Paleta

Comisión de Estudios Legislativos, Segunda Sección.

Sen. Morelos Jaime Canseco G.

Sen. Luis del Toro Calero

Sen. Leonardo Rodríguez Alcaine

Sen. Guillermo Morfín García.

Evidente es al observar los dictámenes transcritos parcialmente con anterioridad, que la intención del Legislador no fue la de estudiar pormenorizadamente el proyecto sometido a su consideración, sino más bien acelerar su tramitación, dando como resultado las fallas técnico-jurídicas que se han mencionado y que se transforman en graves conflictos en la aplicación e interpretación de la Ley.

Podría argumentarse que el proyecto fue elaborado por juristas de reconocido prestigio, más es evidente, como lo señala el Maestro Luis Monsalvo en su artículo publicado en la revista de nuestra Facultad ha que hemos hecho alusión con anterioridad, que si bien es cierto que la elaboración fue a cargo en gran parte del Maestro Jorge Trueba Barrera, también lo es que el citado jurista "no desconocía ni la práctica ni la teoría del Derecho Laboral, pero de esto no podemos deducir que haya querido que la obligación de las partes de comparecer a la etapa de demanda y excepciones, fuera personalmente, y esto lo afirmamos porque en el proyecto de Ley -

Federal del Proceso del Trabajo no se encontraban ni la -- fracción I, ni la VI del artículo 876 que correspondía al- 213 del proyecto de Ley, y sabemos que incluso causó gran molestia a Trueba Barrera la mencionada modificación a su proyecto." (61).

b).- Análisis del aspecto relativo a la personalidad en la conciliación.

"La conciliación es un método universal, una ayuda dirigida a resolver las diferencias de trabajo en función del entendimiento conciente de las partes en conflicto. Por la conciliación, el estado pretende que trabajadores y - patrones comprendan sus diferencias antes de controvertirlas. Cuando el estado asume esta facultad realiza una verdadera - administración de la justicia, y no pretende substituir las voluntades de quienes participan en el conflicto, sino más - bien proponer una solución adecuada mediante la creación de la norma concreta que define las relaciones justas entre las partes. Carnelutti en una fórmula elegante y precisa define la conciliación como ' la paz con justicia ' y ello indica - que la solución propuesta en un conflicto no puede ser cualquier solución, tiene que ser una fórmula integrada en razón de la más cara finalidad del derecho: la justicia." (62)

La conciliación es una figura de carácter in-

(61).- Monsalvo Valderrama Luis .- Op. Cit. pág. 783

(62).- Alvarez del Castillo Enrique.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979.- Instituto de Investigaciones Jurídicas.- UNAM. - México, 1980 - pág. 37 y 38.

ternacional, desde la Vigésima Sexta Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en 1940, se reconoció la preponderancia absoluta del sistema de conciliación para resolver los conflictos de trabajo, considerando que las partes son las únicas que conocen perfectamente su situación económica a los derechos adquiridos por la Ley o por contrato.

La reglamentación procesal de la conciliación en la Ley Federal del Trabajo vigente, pone de manifiesto -- que nuestro legislador reglamentó las bases contenidas en el Artículo 123 Constitucional, fracción XX del apartado A, misma que reconoce la importancia que tiene la conciliación en la solución a los conflictos laborales. Haciendo un poco de historia vemos que en relación a esta etapa de conciliación, la Ley de 1931 la reglamentaba con la mayoría de sus características actuales con el único error de haber sido deficiente su aplicación derivada de la falta de sanción a la norma misma, es decir a su incumplimiento.

Por otra parte, en la Ley de 1970, ya no cubría todos los requisitos, por ejemplo ya no requería la presencia de las partes sin abogados ni asesores, debido a que no se había notado en la práctica ningún beneficio con el procedimiento conciliatorio contemplado por su antecesora.

Por el contrario, en la década de los setentas los problemas fueron aumentando considerablemente, viéndose el Estado forzado a intervenir en forma directa ejer--

ciendo la función conciliatoria por conducto de distintos -- órganos como lo eran la Procuraduría Local y Federal de Conciliación y Arbitraje, la Dirección de Conciliación y hasta el propio Secretario del Trabajo y Previsión Social, obteniéndose excelentes resultados tanto en forma individual como en asuntos colectivos, lográndose una enorme disminución del índice de intranquilidad en la clase trabajadora.

A esta acción vino la reacción esperada y provocada; el legislador vió la importancia y necesidad de normar la conciliación dentro del procedimiento laboral y así lo expresó en su exposición de motivos a las reformas procesales de 1980 que hemos estudiado en el inciso anterior, --- plasmándose en el artículo 876 de nuestra legislación vigente.

En la etapa conciliatoria, aún cuando no se dan las pautas para la forma de celebrarse, (previstas en la Ley de 1931), se estableció y conjuntó toda la problemática que hemos venido planteando en este estudio, resaltando la fórmula:

" LAS PARTES COMPARECERAN PERSONALMENTE A LA JUNTA, SIN ABOGADOS PATRONOS, ASESORES O APODERADOS ".

Esta norma se encontraba regulaba en la Ley de 1931 en su artículo 466, además de que se encuentra debidamente motivada en la exposición de motivos de las multicitadas reformas. Esto en la práctica ha traído infinidad de

problemas, chocando con múltiples preceptos legales, doctrinas, costumbres y jurisprudencias, llegando hasta a desvirtuar la conciliación, convirtiéndola en un hecho de coacción por parte del Tribunal: se ha enlazado la etapa de conciliación con la demanda y excepciones, y se ha creado confusión respecto de la aplicación de la fracción I con la VI del artículo 876.

El precepto es válido, conociendo los principios y naturaleza de la conciliación, como los principios del procedimiento laboral y a las normas del derecho común sería además de cierto, claro, ya que obligando a las partes a comparecer a la conciliación personalmente sin apoderado ni asesor, y de no presentarse se les tendrá por inconformes con todo arreglo, debiéndose presentar a la siguiente etapa procedimental personalmente, las obliga a intentar, cuando menos, la conciliación.

Pero su aplicación no es tan simple como parece, a este cuadro de ideas fluyen otros problemas como son: la sanción por incumplimiento a la citación de la audiencia de conciliación, las justificaciones que a la no comparecencia por causa de fuerza mayor existan, la interpretación y reconocimiento a la personalidad real de las partes tratándose de personas morales (empresas y sindicatos).

En este orden de ideas, al señalar las sanciones por incumplimiento a la disposición de una Ley, nos lle-

va al análisis de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la sanción, si las autoridades tienen facultades para imponerlas y se encuentran implícitas en la norma, las sanciones deben estar fundadas, acordes a los principios generales del Derecho y ser Justas, para que la norma tenga una efectiva aplicación. Aclaremos que la sanción debe ser para ambas partes, sin cerrar la posibilidad de conciliación durante cualquier fase del litigio.

Además de la imposición de la sanción, hay que tocar el hecho de que habrá veces en que las partes tengan -- justificación para su inasistencia a la etapa conciliatoria y no se trate de una simple rebeldía a un acuerdo de autoridad, situación que quedó fuera del estudio de nuestra actual Ley - Federal del Trabajo.

En la Ley de 1931 se aceptaba y reglamentaba - de forma especial, con toda lógica jurídica, que pudieren -- existir casos debidamente justificados a criterio de la Junta que no permitieran la asistencia de las partes al tribunal, - situaciones que podían ir desde una enfermedad hasta encontrar se fuera del país, para cuyos efectos podría comparecer un--- apoderado o incluso configurarse la gestión de negocios. Las justificaciones son tan importantes, que incluso en nuestra -- Ley actual en su artículo 785 se reglamenta, pero solamente -- en lo relativo a personas que deben concurrir a absolver posiciones o contestar un interrogatorio al desahogar una prueba. Por los razonamientos vertidos concluimos que se debe salvar -

la exigencia de la comparecencia personal de las partes a la conciliación, si la Junta considera que deben o pueden ser representados en casos debidamente justificados.

Por otra parte, la figura examinada en el presente trabajo, tanto desde el punto de vista doctrinal como procedimental, que es la representación, se contrapone a la idea que la conciliación deberá celebrarse por los directamente interesados, suprimiendo cualquier auxilio de tipo legal, representación en esta etapa que nos plantea dos problemas fundamentales a saber: la representación de las personas morales y la representación de las personas físicas (aún cuando al hablar de actor, la ley confunde y particulariza los términos refiriéndose únicamente al trabajador, llegando al extremo de utilizar indistintamente estos vocablos).

La teoría de que en la conciliación no puedan intervenir abogados o asesores, no implica que dentro del desahogo de la audiencia no pueda configurarse la representación, ya que la idea es que comparezcan los directamente afectados, pero por seguridad jurídica hay entes que requieren de la forzosa representación, como son las personas morales o los propios sindicatos actores o demandados. Esto deriva de que las Juntas han querido que sea un funcionario que sólo ocupe un puesto de Dirección, el que deba comparecer a la etapa conciliatoria, desconociendo el conteni-

do del artículo 11 de nuestra Ley en el que expresamente detalla quiénes deben ser considerados como representantes de las personas morales, arrojando como resultado que las Juntas han disminuido sus cargas de trabajo por el hecho de coaccionar - al que desconoce la Ley y los procedimientos, colocando, según sus intereses, a las partes en desigualdad dentro del procedimiento.

Por lo que hace al trabajador, siendo la parte más interesada y tener mejor conocimiento de los hechos, independientemente de la justificación o injustificación de los mismos, debe comparecer personalmente y de no hacerlo se le - tendrá por inconforme con todo arreglo.

Ahora bien, tratándose de demandados personas físicas, éstos deberán comparecer personalmente sin abogados ni asesores a esta etapa, haciéndoseles efectivo el apercibimiento mencionado por incumplimiento en la fracción VI del - artículo 876.

Al tratar a los demandados, personas morales, éstas deberán comparecer por conducto de sus representantes mencionados por la propia Ley, sin apoderados ni asesores, - pero el problema se complica cuando se trata de grandes empresas, o empresas descentralizadas o paraestatales, como lo son Ferrocarriles Nacionales de México, Instituto Mexicano - del Seguro Social, Banco Nacional de Crédito Rural, etc., en donde las relaciones laborales no son personales directamente



entre los representantes de la empresa y el trabajador, perdiéndose de esta forma el fundamento de la comparecencia -- personal ya que en la mayoría de los casos el Director o representante de la empresa desconoce por completo la situación laboral del trabajador y éste a su vez nunca ha tenido trato con tan alto personaje y lejos de conciliarse se intimida en perjuicio de sus intereses, además de ser físicamente imposible, y dado la numerosa gama de problemas laborales que tienen dichas entidades, que los funcionarios o representantes de la empresa comparezcan personalmente ante -- las autoridades laborales a atender estos conflictos, sin tener tiempo para dedicarse a las actividades propias de su jerarquía como son las de dirección de la empresa. A mayor abundamiento debo señalar que no es posible aplicar criterios distintos a casos iguales, aún cuando se trate de la propia Universidad Nacional como demandada y una pequeña empresa en el mismo caso. En ambos se obliga la comparecencia de los directores, administradores o representantes, lo que hace fehaciente lo ilógico de la situación.

Con este enfoque equivocado del problema se violan los principios rectores del mandato, no obstante estar ordenado por el artículo 17 de la propia Ley, que debestarse a los principios generales del Derecho.

Interpretar y aplicar el Derecho es una responsabilidad que debe cumplirse dejando a un lado cualquier compromiso social, político o económico, debiendo ser el --

juzgador un tercero imparcial, competente y recto. Actualmente, como hemos dejado asentado, al pretender la presencia de los representantes de la empresa (directores, administradores, gerentes) se han generado serios problemas a las grandes empresas tanto del sector público como del sector privado, cuyos directores o directivos están imposibilitados para comparecer a diversas audiencias que deban verificarse el mismo día y la misma hora en distintos lugares o distintas entidades federativas.

Al negarse la posibilidad de la representación en la conciliación se destruye de un plumazo la experiencia de siglos de actividad humana y de necesidades que obligaron a la aparición de esta figura, como ha quedado debidamente explicado en el capítulo correspondiente, negándose asimismo, a vislumbrar las necesidades de la época actual.

Al eliminar la contribución de los asesores o apoderados, se limita la contribución de los profesionales que con su experiencia, sin apasionamientos, y con los elementos de juicio con que cuentan, contribuyen a la conciliación aconsejando a sus representados para la mejor solución del conflicto. Para concluir diremos que las partes deben comparecer a la etapa de conciliación personalmente, si no lo hacen se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y se procederá a pasar a la etapa de demanda y excepciones, en caso de comparecer apoderados o asesores los efectos se--

rán los mismos de la incomparecencia, por que lo que se requiere es la presencia directa de las partes. Si se trata de personas físicas, personalmente, si se trata de personas morales por conducto del órgano representativo o el llamado representante legal. (Se ha establecido con anterioridad la diferencia entre representante y apoderado o mandatario).

c).- La Personalidad en la etapa de demanda y excepciones.

Para comparecer a la audiencia inicial del procedimiento laboral en su segunda fase es necesario partir de dos supuestos diferentes, y de esta forma determinar la forma de comparecencia, según se encuadre la situación en cualquiera de estas hipótesis marcadas por la Ley.

1.- Que se haya comparecido personalmente, de acuerdo con lo establecido en la fracción I del artículo 876, a la etapa de conciliación ; y,

2.- Que no se haya comparecido personalmente a la conciliación o bien que se hubiere presentado por conducto de apoderado o asesor ( que para el caso es como si no se hubiere comparecido).

En el primero de los supuestos mencionados, el actor y el demandado podrán comparecer a ampliar su demanda, ratificarla, contestar o interponer excepciones por sí, o por conducto de asesor, abogado patrono, apoderado o mandata

rio, en la segunda etapa de esta primera audiencia, pero, hacemos énfasis, sólo en el caso de que exista una comparecencia directa de la parte en sentido material previa - en la etapa de conciliación, pasando posteriormente a la fase de ofrecimiento y admisión de pruebas sin ningún problema. Cabe mencionar que las personas morales comparecen, de acuerdo con lo tantas veces señalado, por conducto de sus órganos de representación acreditando esta situación por medio del poder notarial correspondiente o la escritura constitutiva de la entidad que les otorga tal carácter.

El conflicto se inicia al encontrarnos bajo el supuesto de la segunda hipótesis, ya que si bien es cierto que el criterio de las Juntas es bien variable, también lo es que a la fecha se inclinan por la aplicación textual de la Ley, encontrándonos con la aplicación de la fracción VI del artículo 876 que dispone que en caso de no haber concurrido las partes a la etapa de conciliación personalmente, éstas deberán comparecer personalmente (en los mismos términos de la fracción I) a la etapa de demanda y -- excepciones. Establece asimismo las sanciones señaladas - en el artículo 879: "Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial o bien en lo referente al demandado "Si el demandado no concurre, - la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento de pruebas

demuestre que el actor no era trabajador..."

Es evidente que en esta segunda hipótesis, la Ley aplica exactamente el mismo criterio para la comparecencia de las partes que en la conciliación, pero a nuestro juicio, con la gran diferencia que la segunda etapa de la audiencia ya es una actividad netamente jurisdiccional, y por tal motivo no puede o no debe, limitarse el derecho de representación que tienen las partes para comparecer a juicio, contraviniendo lo dispuesto por el artículo 692, y conculcando, en su caso, la garantía de legalidad y de ---audiencia de las partes, al prejuzgar respecto a la contestación de la demanda o a la ratificación de la misma.

Se niega, como hemos dicho con anterioridad, la figura de la representación voluntaria como una de las cualidades inherentes a la personalidad o atributos de las personas creando un conflicto de leyes entre la regulación de la presentación y el mandato y su limitación para la --práctica laboral en particular.

Por último señalaremos, que si bien en la --práctica las autoridades laborales no han logrado unificar su criterio para la interpretación de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, no podemos negar el gran número de --convenios que se han celebrado desde el inicio de la aplicación de las multicitadas reformas, debido a la coacción que en su fundamentación han ejercido las autoridades laborales, tanto locales como federales.

Ahora es menester hacer un análisis, en forma ejemplificativa del criterio de interpretación que se aplica en los diversos tribunales.

d).- Aplicación práctica en los diversos tribunales laborales.

No pretendemos otro fin, que dar una muestra ejemplificativa de lo que en la práctica hemos vivido y de la forma en que los litigantes, con el objeto de adecuarse a las diversas interpretaciones han actuado en el foro, utilizando incluso poderes notariales elaborados ex-profeso simulando cargos representativos o administrativos de los que carecen.

1.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Varios procesalistas mencionan que debido a la diversidad de criterios de interpretación procesal que existen en los tribunales laborales, se impide en gran parte la impartición de justicia pronta y expedita; pero ninguno de ellos define en sí lo que es un criterio procesal.

El diccionario de la lengua dice que criterio proviene del griego kriterion de krineim, que quiere decir juzgar. Una norma puede ser clara y sus interpretaciones no ser coincidentes y en algunos casos contradictorias, lógicamente, si la norma es oscura, vaga o imprecisa, la interpretación se diversificará y se hará discordante.

No puede decirse que exista una norma perfecta, que se adecue a todas las situaciones, es imposible, --

cuando se trata especialmente de normas sociales o legales, que siempre son objeto de cambios adaptándose a la realidad social.

En la práctica de tribunales, se ha visto con razón que cada juzgador interpreta y aplica la ley de acuerdo con "su razón" y a su "verdad", resultando diversos razonamientos, aún siendo única la verdad, no existen criterios unificadores para la interpretación y aplicación de la Ley.

Definiríamos al criterio procesal como una forma de aplicar las normas para llegar al conocimiento de la verdad.

Antes de entrar a la materia de nuestro apartado, reseñaremos brevemente las conclusiones sustentadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la "V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje", celebrada en Hermosillo en Junio de 1980, respecto de la interpretación del artículo 876, entre otros, en relación con la comparecencia personal de las partes a las etapas de conciliación y en su caso de demanda y excepciones.

"... Dada la intención del legislador en cuanto a la comparecencia directa de los interesados, tratándose de una persona moral, deberá comparecer su representante legal y no por conducto de apoderado, porque esto haría nugatoria la finalidad que se persigue; entendiéndose que los representantes legales son aquellos en quienes recaen las --

funciones de dirección y administración dentro de la empresa, con facultades para obligarla, lo que tendrá que estar consignado en la escritura constitutiva correspondiente y acreditarse con el testimonio notarial del caso, en términos del artículo 692 fracción II." (63).

"... la falta de presencia de los interesados directos impone a la Junta estimar que las partes no concurrieron a la audiencia en las etapas de conciliación y de demanda y excepciones, para la que fueron previamente citados, debiendo hacerse efectivo el apercibimiento de que fueron objeto. Ningún sentido tendría la exigencia de que las partes debieran CONCURRIR PERSONALMENTE A CONCILIAR, si esto no tuviera consecuencias procesales, como la apuntada anteriormente..."(64).

Diez días después de la citada reunión, y en contra del criterio sustentado en la misma, el Lic. Arturo Ruíz de Chávez, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dirigió una circular a los Presidentes, Secretarios y Auxiliares de las Juntas Especiales en los siguientes términos.

"Acerca de la cuestión relativa a la comparecencia de las partes, cuando se trate de personas morales, que requiere el artículo 876 fracción I y VI de la Ley Federal del Trabajo, deseamos manifestarles lo siguiente:

(63).- Memoria de la V. Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje.- Sonora, 4 de Junio de 1980.- STPS.- pp. 101 a 103.



.... Para tal objeto se trata de que las empresas concurren mediante un representante legal que tenga carácter de funcionario que actúe dentro de la empresa, y con las facultades necesarias para tomar decisiones en el caso de llegarse a un convenio con los trabajadores, exhibiendo el testimonio notarial respectivo, conforme lo dispone la fracción II del artículo 692 del citado ordenamiento.

Ahora bien, cuando se trate de un apoderado, BASTARA CON QUE ACREDITE TENER FACULTADES, además de para pleitos y cobranzas, PARA ACTOS DE ADMI-NISTRACION EN EL AREA LABORAL, en términos legales. O bien que exhiba la constancia expedida por la empresa acreditando que es funcionario que ejerce funciones de adminis-tración dentro de la misma..." (65).

Con esta circular, el Lic. Ruíz de Chávez contraviniendo los resultados de la mencionada reunión, autorizaba al personal de la Junta para tener por acreditada la personalidad de las personas morales por conducto de sus apoderados "con cláusula especial" o por medio de carta de la empresa.

Esta carta, según nos enteramos, tenía como re

(65).- Cfr. Circular de fecha 13 de Junio de 1980 citada por Luis Monsalvo.- Op. Cit.

quisitos, estar escrita en papel membretado de la empresa y -  
firmada por algún representante de la misma.

Por último, para ejemplificar este criterio, transcribiremos otra circular, de fecha 3 de Julio de 1980 -- del mismo Presidente de la Junta Federal.

".... Deseo informarles que la empresa Ferrocarriles Nacionales de México, nos ha presentado la forma de designación de apoderados - para la comparecencia en la etapa conciliatoria que a continuación transcribimos.

'C. Presidente de la Junta especial Número de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Presente.

En cumplimiento a lo preceptuado en las reformas a la Ley Federal del Trabajo, se faculta al señor Licenciado \_\_\_\_\_, Apoderado de este organismo, para que en nombre y representación de Ferrocarriles Nacionales de México comparezca en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, en el juicio citado al rubro, y en los términos de los artículos 875, 876, 877, 878, 879, 880 y demás - de la Ley de la Materia, intervenga en la conciliación, con capacidad para obligar a este organismo, en el supuesto de que las partes concilien. Atentamente. Carlos Requenes -- López.- Jefe Dpto. de Personal.'

Al respecto considero que dicho documento es procedente para acreditar la personalidad exclusivamente para intervenir en la conciliación...."

El criterio actual de la Junta Federal de -- Conciliación y Arbitraje es que por cualquiera de los me-- dios señalados, es decir, prácticamente sin acreditar la-- personalidad para comparecer personalmente, sin ser repre-- sentante de la empresa, legalmente constituido, se puede -- desahogar la primera audiencia del procedimiento laboral, sin mayores consecuencias legales. Otra de las prácticas que en este tribunal hemos vivido, es el otorgamiento, por parte de los representantes de las personas morales, de -- una SUBSTITUCION PARCIAL DE PODER, pudiendo, en esta for-- ma comparecer a juicio por conducto de cien o doscientos - substitutos, en los diversos tribunales especiales, sin -- atender a la intención del legislador.

2.- Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, desde que entraron en vigor las reformas a la legislación laboral, el criterio seguido en --- cuanto a la comparecencia del representante legal, es com-- pletamente rigorista, si no comparece el patrón persona física o tratándose de personas morales, el representante legal, lla-- mado así en el testimonio notarial respectivo, o el Gerente, Director o Presidente del Consejo de Administración, dado -- que las Juntas Especiales consideran que es el verdadero y único representante patronal debidamente legitimado, se ha-- ce efectivo el apercibimiento decretado y se tiene por con--

testada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, lo que en la mayoría de los casos equivale a una condena anticipada.

Para finalizar y aún cuando no nos satisface el criterio adoptado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, debemos reconocer que se ha logrado un alto porcentaje de juicios que concluyen en la etapa conciliatoria.

### 3.- Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México.

Este tribunal ha sostenido como criterio para comparecer a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, admisión y ofrecimiento de pruebas, en su primera fase, que la forma correcta de acreditar la personalidad por parte de las personas morales, es mediante los caminos establecidos por el artículo 692 en su fracción II, es decir mediante testimonio notarial que acredite la representación legal o como una de las figuras determinadas por el artículo 11 del citado ordenamiento.

La diferencia con los demás criterios establecidos es que para intervenir en la segunda etapa o fase de la audiencia, no es necesaria la comparecencia personal en atención a que se trata de una fase jurisdiccional, que debe reunir los requisitos de formalidad establecidos por el artículo 692, es decir, que se puede comparecer por sí o --

por conducto de apoderado, asesor, procurador, abogado patrono o por los medios autorizados por la teoría general de la representación y los principios fundamentales de derecho.

Para nuestro punto de vista, y de acuerdo -- con los conocimientos adquiridos durante el desarrollo del presente trabajo, consideramos que éste es el criterio correcto y que se debería reformar el aludido artículo 876 en sus fracciones I y VI, con el objeto de adecuarlo para ser aplicado en la forma que hemos dejado asentada en este apartado y que tan correctamente utiliza la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, sin violar las garantías de audiencia y legalidad de las partes en el juicio, apegándose, como ya dijimos, a las más elementales -- reglas y principios de derecho.

e).- Crítica y proposición de reforma al artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

En el presente inciso, realmente nos vamos -- a limitar a compilar las ideas que de una forma u otra hemos vertido en el desarrollo del presente estudio al analizar las diferentes figuras que le han servido de marco de referencia, a las etapas procesales y a la interpretación que del mismo hacen los distintos tribunales laborales.

El artículo en estudio adolece de graves fa-

llas técnicas como son:

- 1.- Se refiere únicamente a los conflictos llevados a los tribunales por los trabajadores en su carácter de actores y en lo individual, omitiendo preveer, como es obligación de toda Ley emitida con la debida técnica legislativa, los casos generales de procedimiento para resolver conflictos de orden colectivo, en los que las partes pueden ser sindicatos, trabajadores o patronos indistintamente actores o demandados. No necesariamente el patrón será el demandado. Es decir, estamos hablando de una ley eminentemente casuística y no de una norma general.
- 2.- La redacción del artículo en cuestión es oscura y confusa pues mezcla la etapa de conciliación, con la de demanda y excepciones. Si el artículo se refiere a la etapa de conciliación, reglamentándolo, aún cuando no en forma adecuada, como lo hacía la Ley de 1931, por ejemplo, es obvio que ésta fuera de lugar su fracción VI que se refiere a la etapa de demanda y excepciones, regulando la comparecencia de las partes a esta última etapa que está sancionada, por su parte en el artículo 878, lo cual además de una falla técnica legislativa, provoca confusión, misma que ha generado toda la gama de problemas narrados con antelación.
- 3.- El artículo 876 al referirse en su fracción I, a que --

las partes deberán concurrir personalmente, no aclara cual fue el sentido real del término personalmente, olvidando - que para comparecer a proceso personalmente existen tanto - las partes en sentido formal, como las partes en sentido material. Asimismo omite considerar claramente la forma de - intervenir en el juicio por parte y en tratándose de personas morales. Cabe señalar que su redacción sería más feliz si hubiese hablado de comparencia directa, separando la presencia personal de las personas físicas, de la comparencia por conducto de sus representantes de las personas - morales, remitiendo a su vez, para determinar a quienes considera representantes para tal efecto al artículo 11 del propio ordenamiento.

4.- Por lo que se refiere a los términos representante y - apoderado, no únicamente en el artículo en estudio, sino en toda la parte adjetiva, la Ley Federal del Trabajo, es omisa en cuanto a su significado y alcance, confundiendo los términos e incluso utilizándolos algunas veces como si se tratase de sinónimos. Desgraciadamente al respecto existe gran confusión pero hemos llegado a la conclusión de que la representación es el género y el mandato es la especie, por lo -- que todo apoderado es un representante voluntario, pero la - representación no necesariamente se deriva del contrato de -- mandato, pues existen otros tipos de representación creados por la Ley que no son voluntarias.

5.- La norma que nos ocupa, carece de una sanción establecida para las partes que incumplan voluntariamente con el contenido de la misma. Al no existir sanción a la falta de comparecencia de las partes a la etapa de conciliación, se trata de una norma incompleta, de acuerdo a la más pura técnica jurídica. El hecho de que se tenta a las partes por inconformes con todo arreglo conciliatorio y nos remita a la etapa de demanda y excepciones, no es una sanción, más bien es el sentido que las partes le dan al omitir su presencia en dicha etapa, y no existe motivo para que se sancione en una fase distinta del procedimiento, siendo bien diferentes ambas, ya que la primera es voluntaria, aún cuando de gran interés público, y la otra es jurisdiccional. Precisamente y dada la importancia que el legislador otorga a la conciliación y de la que hace tanto énfasis en su exposición de motivos, debe establecerse una sanción para AMBAS PARTES, actor y demandado, en el caso de incumplimiento de la norma.

6.- El multicitado artículo es omiso en cuanto a preveer, de acuerdo con la más elemental lógica, los casos de ausencia por causa de fuerza mayor. Como hemos dejado establecido con anterioridad, estos casos de excepción son de suma importancia en la vida moderna, y van desde una enfermedad hasta un viaje, y no se trata de una desobediencia a la norma, más bien se trata de casos de imposibilidad física de estar presente. Tan es así, que artículo 785 de la Ley Laboral señala los casos en que alguna persona que deba absolver posiciones o contestar un interrogatorio, no pueda por enfermedad u otro motivo justificado, comparecer ante las Juntas, pudiendo justificar esta situación por medio de constancia fehaciente que exhiba. Es claro que si para absolver



posiciones existen los casos de excepción, también y con mayor razón deben de estar reglamentados los referentes a la comparecencia a la conciliación, demanda y excepciones.

Siguiendo el orden de ideas establecido con anterioridad, señalaremos que es necesario reformar el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, suprimiendo su inciso VI, modificando la redacción del inciso I e incluyendo la regulación de las sanciones y casos de excepción en el cumplimiento del precepto, relacionándolo debidamente con los acordes de la propia Ley.

f).- Criterio del Poder Judicial Federal.

Aún en el ámbito de la Justicia Federal, existe gran diversidad de criterios, respecto de la interpretación y aplicación de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, como a la fecha desconocemos que exista jurisprudencia al respecto, nos limitaremos a examinar el criterio sustentado por algunos tribunales federales, al conocer de amparos directos y revisiones interpuestas con motivo de la aplicación de las multicitadas reformas.

1.- Juzgados de Distrito.

Conocemos casos concretos presentados y resueltos por el Juzgado de Distrito del Distrito Federal en Materia de Trabajo, Amparo Directo 18/980, que en su parte medular de la resolución dictada (el amparo fue interpuesto en virtud de

haberse declarado por contestada en sentido afirmativo la demanda ante la ausencia del demandado, persona moral, habiendo comparecido un apoderado para pleitos y cobranzas) dice:

"Le asiste la razón a la quejosa al señalar que se violan en su perjuicio derechos procesales, toda vez que el precepto en el cual pretendió fundarse la Junta responsable, es decir, el artículo 876 de Ley Federal del Trabajo, no puede desvincularse jurídicamente del diverso 692 de la misma Ley.

El Artículo 876 de la Ley de la Materia dispone que en la etapa de Conciliación las partes comparecerán personalmente, y se agrega, sin abogados patronos, asesores o apoderados, (fracción I); pero esa prohibición referente a apoderados, ya no se estableció por el legislador para la diversa Etapa de Demanda y Excepciones, según puede constatar-se de la lectura de la parte final de la fracción VI del citado precepto, donde sólo se ordena que las partes deberán presentarse "personalmente".

"Consecuentemente, al no reconocer la Junta responsable la personalidad de los apoderados de la quejosa en la Etapa de Demanda y Excepciones, y establecer que dicha empresa no había comparecido personalmente, infringió por falta de aplicación al artículo 692 de la ley Federal del Trabajo, lo que a su vez la llevó a tener por contestada la demanda en sentido afirmativo y a restringir el derecho probatorio

de la empresa quejosa en términos del párrafo final del artículo 879 de la Ley de la Materia; que, consecuentemente, fue inexactamente aplicado".

Con algunas inovaciones, pero en el mismo sentido resolvió el Juez de Distrito de Campeche en materia Laboral en el amparo 928/980, promovido en contra de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de esa Entidad, sobre desconocimiento de la personalidad del apoderado del patrón, persona física, en la etapa de demanda y excepciones, señalando dicho tribunal que al no haber comparecido las partes personalmente a la etapa de conciliación, esa exigencia se prolonga hasta la de demanda y excepciones, por lo que no se admiten apoderados.

Al emitirse la ejecutoria correspondiente, se argumentó:

"... es exclusivamente en la etapa conciliatoria por lo que resulta antijurídico hacer extensiva esa forma excepcional de comparecencia ante la Junta, a otro estadio del juicio laboral, el de demanda y excepciones, como se hace en el acuerdo impugnado, en el que se expresa que para esos efectos formales de comparecencia a la Junta, se prolongaba la etapa conciliatoria a la de demanda y excepciones, apreciación que resulta del todo infundada por cuanto el vocablo etapa denota gramatical y jurídicamente la afinidad de una fase del juicio laboral, por lo que no deben prolongarse esas exigencias formales, a ese otro período del

juicio, porque de hacerse así se trastocarían los institutos procesales del juicio mismo." (Citado por Ramírez Fonseca).

Resumiendo, el criterio sustentado por los dos Jueces de Distrito es el de exigir la comparecencia personal de las partes sin apoderados o abogados únicamente en la etapa de conciliación. Agotada ésta, la siguiente fase de demanda y excepciones puede ser en comparecencia personal por conducto de apoderados, es decir, no se extiende la exigencia del artículo 876 fracción I, a la fase jurisdiccional por que sería violatoria de las garantías constitucionales de las partes.

## 2.- Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo.

Por su parte, los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo han sustentado tesis contradictorias respecto a la aplicación de esta materia.

El Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (revisión 159/80) y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, con residencia en Monterrey, Nuevo León, (Amparo Directo 639/80), sostienen la siguiente tesis:

".... el término personalmente evidentemente

significa que las partes deben concurrir a la citada etapa de demanda y excepciones directamente ante la Junta y de ninguna manera representadas por un apoderado, como erróneamente lo considera el Juez de Distrito en su sentencia recurrida, toda vez que el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo que invoca el ' a quo ', que establece que ' las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado', únicamente puede considerarse aplicable cuando se ha satisfecho el requisito previo que categóricamente impone la Ley a las partes, de concurrir ' personalmente ' a la etapa de conciliación y, en caso de no haberlo hecho así, de concurrir ' personalmente ' a la etapa de demanda y excepciones, ya que el precitado artículo 876 prohíbe, en su fracción I, según se dijo anteriormente, que las partes al comparecer ante el Tribunal Laboral lo hagan acompañadas de abogados, patronos asesores o apoderados, y aún cuando esta prohibición ya no se consigne para la etapa de demanda y excepciones, lógicamente y jurídicamente esto no puede significar que contradictoriamente autorice a las partes a no concurrir ' personalmente ' a esta etapa, cuando no hayan asistido personalmente a la etapa de conciliación,...

Concluyendo, la tesis sustentada por los dos tribunales mencionados es la de comparecer personalmente las

partes a la etapa conciliatoria, y en el caso de no hacerlo así, ha de requerirse la comparecencia personal en la fase de demanda y excepciones, sin abogados o apoderados.

Criterio sustentado interpretando literalmente la Ley y que consideramos poco adecuado a la realidad actual.

Por su parte los Tribunales Colegiados del Octavo Circuito en Materia de Trabajo y el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito con residencia en Toluca, Estado de México, (Revisión 218/80) sustentan el criterio contrario al expuesto con anterioridad.

El primero sostiene que no puede desvincularse al artículo 876 del 692, ya que la prohibición del 876 -- fracción I, no se establece para la etapa de demanda y excepciones, en la cual la Junta ejerce funciones jurisdiccionales, siendo procedente acreditar la personalidad por conducto de apoderado o abogado patrono.

El segundo sostiene el mismo criterio, y para ilustrarnos al respecto, transcribiremos la parte conducente de su resolución:

"La responsable, en el acto de ella reclamado, interpreta la fracción VI del referido artículo 876 del ordenamiento citado, dándole una extensión y alcance, que -- sobrepasa la etapa de conciliación y la hace regir en la si

guiente etapas de demanda y excepciones y de ofrecimien--  
to y admisión de pruebas, lo cual es por de más incorrecto  
como pasa a demostrarse.

La regla general a que alude este precepto,  
consiste en reconocer el derecho de las partes para compararecer  
a juicio en forma directa o por conducto de apoderado; de tal manera que, a la etapa conciliatoria regulada por el artículo 876 no le es aplicable aquella regla general del -- artículo 692 por no constituir parte del juicio, sino una -- etapa previa, que tiende precisamente, a que no haya juicio, sino a que las partes diriman su conflicto mediante una ave-niencia de su común acuerdo. Consecuentemente, las reglas - que rigen la etapa conciliatoria en materia de personalidad, conforme a la Ley Federal del Trabajo reformada, no son a--- plicables a las restantes etapas que inician y se sustancias en el juicio; ni las reglas de la personalidad que rigen estas etapas son aplicables a la etapa conciliatoria."

Nos parece bastante lógico el razonamiento ---- vertido por estos tribunales, y es precisamente la posibi-- lidad de comparecer por conducto de apoderados a la etapa de demanda y excepciones la tesis sostenida en el presente trabajo, por lo que hacemos nuestros los razonamientos expuestos, con las modificaciones propuestas en el apartado e) del presente capítulo con el que damos por concluido el mismo.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho Procesal del Trabajo es una disciplina jurídica de orden público y por lo tanto sujeto a los principios generales del Derecho, mismos que debe respetar para poder eficazmente resolver los conflictos laborales, siendo menester para tal efecto el mantener la igualdad procesal de las partes, preservando la justicia y la equidad.

SEGUNDA.- Los términos "representación", "poder" y "mandato", generalmente son usados como sinónimos en nuestro código adjetivo, por lo que es necesario reglamentar su significado y aplicación, estableciendo las diferencias que entre los mismos existen.

TERCERA.- El artículo 876, con base en los razonamientos vertidos en el desarrollo del presente trabajo, adolece de las siguientes fallas técnicas, según nuestro punto personal de vista:

- 1.- Se refiere únicamente a los conflictos entre trabajadores y patronos, omitiendo preveer los conflictos colectivos.
- 2.- Se refiere en términos indistintos al actor como trabajador, y al trabajador como actor.



- 3.- Cónfunde las etapas de conciliación, demanda y excepciones, al pretender regular la etapa de conciliación y en su fracción VI referirse a la comparecencia de las partes a la etapa de demanda y excepciones.
- 4.- No aclara el significado del término "personalmente", ni distingue la diferente comparecencia de las personas físicas y las personas morales en cuanto a su forma directa.
- 5.- Carece de sanción para el caso de incumplimiento voluntario de las partes del contenido del mismo.
- 6.- Es omiso en cuanto a la regulación en forma lógica de -- la incomparecencia personal por causa de fuerza mayor.

CUARTA.- Es necesario reformar el precepto en estudio, suprimiendo su fracción VI que se refiere a una etapa propiamente jurisdiccional en la que se tienen que aplicar los principios fundamentales de Derecho, respetándose la figura de la representación, e incluyéndolo en el artículo 878. Asimismo, se debe modificar la redacción de la fracción I diferenciando la forma de comparecencia de las personas físicas y morales; incluir otra fracción que regule las sanciones al incumplimiento de la intervención personal en la conciliación, dada la importancia que la misma tiene en el contexto del Derecho del Trabajo.

QUINTA.- Se debe regular la incomparecencia por causa de fuerza mayor o casos de excepción en el cumplimiento de la norma, únicamente en el período conciliatorio.

SEXTA.- Lo óptimo sería la creación de un Código Federal de Procedimientos Laborales, que regulara, de acuerdo con la teoría general del proceso, todos los aspectos procesales de nuestra materia.

SEPTIMA.- Es evidente que la única forma correcta -- de aplicar el precepto en estudio es exigir la comparecencia personal en la etapa de conciliación (sin asesores o apoderados), pero con independencia de esta fase, comparecer a la etapa de demanda y excepciones por sí o por conducto de apoderado debidamente acreditado.

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

## DOCTRINA.

- 1.- Alonso Olea Manuel.- Derecho Procesal del Trabajo.- Editado por Rev. Inst. de Estudios Políticos.- Madrid, 1972.
- 2.- Alsina, Hugo.- Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal Civil y Comercial.- Tomo II.- Editorial Ediar.-2a.Ed.
- 3.- Alvarez del Castillo Enrique.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979.- Inst. de Investigaciones Jurídicas.- UNAM.- 1a. Edición.- México, 1980.
- 4.- Barrera Graff Jorge.- La Representación Voluntaria en el Derecho Privado.- UNAM.- México, 1967.
- 5.- Bayón Chacón Gaspar.- La Autonomía de la Voluntad en el Derecho del Trabajo.- Editorial Tecnos, S. A.- Madrid, 1955.
- 6.- Becerra Bautista José.- El Proceso Civil en México.- Editorial Porrúa, S. A., - 4a.Edición.-México, 1974.
- 7.- Borja Soriano Manuel.- Teoría General de las Obligaciones Editorial Porrúa, S. A.- Tomos I y II .- México, 1962.
- 8.- Briseño Sierra Humberto.- Derecho Procesal.- Cárdenas Editores, S.A. - Tomo II.- México, 1969.
- 9.- Buen Lozano Néstor de.- Derecho del Trabajo.- Tomos I y II Editorial Porrúa, S. A .- 1a. Edición.- México, 1974.
- 10.- Buen Lozano Néstor de.- La Reforma del Proceso Laboral.- Editorial Porrúa, S. A.- 1a. Ed.- México, 1980.
- 11.- Cabanellas, Guillermo.- Compendio de Derecho Laboral.- Tomos I y II.- Bibliográfica Omeba, Editores Libreros.- Buenos Aires, 1968.
- 12.- Cabanellas, Guillermo.- Contrato de Trabajo.- Parte General Vol. I.- Bibliográfica Omeba, Ed. Libreros.- Buenos Aires, 1963.

- 13.- Cabanellas, Guillermo.- Derecho de los Conflictos Laborales.- Editorial Bibliográfica Omeba.- Buenos Aires.
- 14.- Carrillo Prieto Ignacio y otros.- Conceptos Dogmáticos y Teoría del Derecho.- UNAM.- 1a. Ed.- México, 1979.
- 15.- Castán Tobeñas José.- Derecho Civil Español, Común y Foral Vol. II.- 12a. Ed.- Instituto Editorial Reus, S. A. Madrid, 1978.
- 16.- Castorena J. Jesús.- Procesos del Derecho Obrero.- Imprenta Didot, S. de R. L.- México, 1949.
- 17.- Cavazos Flores Baltazar.- El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica.- Confederación Patronal de la República Mexicana,- 1a. Ed.- Editorial Jus, S. A.- México, -- 1972.
- 18.- Cavazos Flores Baltazar.- Mater et Magistra y la evolución del Derecho del Trabajo.- Editorial Omeba.- Buenos Aires, 1964.
- 19.- Cavazos Flores Baltazar.- 35 Lecciones de Derecho Laboral Editorial Trillas.- 2a. Ed.- México, 1982.
- 20.- Climent Beltrán Juan B.- Formulario de Derecho del Trabajo Editorial Esfinge.- 4a. Edición.- México.
- 21.- Cueva Mario de la .- Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Porrúa, S. A.- 10a. Ed. Tomos I y II.- México, 1967.
- 22.- Cueva Mario de la .- El Nuevo Derecho del Trabajo.- Tomo I Editorial Porrúa, S. A.- 7a. Edición.- México, 1981.
- 23.- Chiovenda, Guisepe.- Instituciones del Derecho Procesal - Civil.- Vol. II.- Ed. Revista de Derecho Privado.- Madrid.
- 24.- Chiovenda, José.- Principios de Derecho Procesal Civil.- Tomo II.- Instituto Editorial Reus.- Madrid, España.
- 25.- Fnneccerus, Ludwing.- Tratado de Derecho Civil - Tomo I.- Bosch Casa Editorial.- Barcelona, España.- 1a. Ed. 1943.
- 26.- Esquivel Pérez Javier.- La Persona Jurídica.- UNAM.- 1a.- Edición.- México, 1979.

- 27.- Ferrara, Francisco.- Teoría de las Personas Jurídicas.- Editorial Reus.- Madrid, 1929.
- 28.- Ferrari, Francisco de.- Derecho del Trabajo.- Vol. I Parte General.- Ediciones Depalma.- 2a. Ed. Buenos Aires, 1976.
- 29.- Galindo Garfias Ignacio.- Derecho Civil.- Primer Curso.- Editorial Porrúa, S. A.,.- México, 1973.
- 30.- García Abellán Juan.- Introducción al Derecho Sindical.- Biblioteca Jurídica Aguilar.- s/e.- Madrid, 1961.
- 31.- García Maynes Eduardo.- Introducción al Estudio del Derecho.- Editorial Porrúa, S. A.- 10a. Ed.- México, 1961 y - 32a. Ed.- 1980.
- 32.- Garizurieta González Jorge.- Ensayo de la Programación del Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México.- 2a. Ed.- Editorial Grijalvo, S. A.- México, 1981.
- 33.- Goldschmidt, James.- Derecho Procesal Civil.- Editorial -- Reus, S. A.,- Barcelona, 1936.
- 34.- Gómez Lara Cipriano.- Teoría General del Proceso.- UNAM.- México, 1979.
- 35.- Guerrero, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, S. A.- 11a. Ed. México, 1980.
- 36.- Gutiérrez y González Ernesto.- Derecho de las Obligaciones Editorial Cájica, S. A.- 5a. Edición, Puebla, 1976.
- 37.- Josserand, Louis.- Derecho Civil.- Contratos.- Ediciones-- Jurídicas Europa-América.- Buenos Aires, 1951.
- 38.- Krotoschin, Ernesto.- Instituciones de Derecho del Trabajo Ediciones Depalma.- 2a. Edición.- Buenos Aires, 1968.
- 39.- Litala, Luigi de.- Derecho Procesal del Trabajo.- Vol. I.- Ediciones Jurídicas Europa-América.- Bosch y Cía. Edit.- Buenos Aires, 1949.
- 40.- Lozano Noriega Francisco.- Contratos.-Asociación Nacional del Notariado Mexicano, A. C.- México, 1970.

- 41.- Mazeaud, Henri, León y Jean.- Lecciones de Derecho Civil.-  
la. Parte Vol.- II.- Ediciones Jurídicas Europa América.-  
Buenos Aires, 1959.
- 42.- Miguel y Romero Mauro.- Principios del Moderno Derecho.-  
Procesal Civil.- s/e.- Valladolid, 1931.
- 43.- Mindan Manero Manuel.- La Persona Humana.- Ediciones Ana-  
ya, S. A.- Madrid, 1962.
- 44.- Mosco, Luigi.- La Representación Voluntaria en los Nego-  
cios Jurídicos.- Colección Nereo.- Barcelona, 1965.
- 45.- Niño Torres Francisco y otro.- Procedimiento Laboral Teó-  
rico y Práctico.- 2a. Ed.- Editorial Temis.- Bogotá, 1975.
- 46.- Pallares, Eduardo.- Derecho Procesal Civil.- Editorial -  
Porrúa, S. A.,- 4a. Ed.- México, 1971.
- 47.- Pérez Botija Eugenio.- El Contrato de Trabajo.- 2a. Ed.-  
Talleres Tipográficos Escaliercer, S.L.- Madrid, 1954.-
- 48.- Pérez Patón Roberto.- Bases del Derecho Procesal del Tra-  
bajo.- Editorial Juventud.- La Paz, Bolivia, 1957.-
- 49.- Pina, Rafael de.- Curso de Derecho Procesal del Trabajo.-  
Ediciones Botas.- 1a. Ed.- México, 1952.-
- 50.- Pina, Rafael de.- Elementos de Derecho Civil Mexicano.-  
Vol. I.- 6a. Ed.- Editorial Porrúa, S. A.- México, 1972.
- 51.- Planiol, Marcelo y Jorge Ripert.- Tratado Práctico de De-  
recho Civil Francés.- Tomo I.- Editorial Cultural, S. A.-  
Habana, Cuba, 1945.
- 52.- Porrás y López Armando.- Derecho Procesal del Trabajo.-  
Textos Universitarios, S. A. Dist. Librería Porrúa, S.A.  
México, 1971.
- 53.- Ramírez Fonseca Francisco.- Anticonstitucionalidades y --  
Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Tra-  
bajo Editorial Publicaciones Administrativas y Contables,  
S. A.- 2a. Edición.
- 54.- Ramírez Fonseca Francisco.- Comentarios a las Reformas  
de la Ley Federal del Trabajo.- Pub. Admón y Cont. Méxi-  
co. 1980.

- 55.- Ramírez Fonseca Francisco.- La prueba en el Procedimiento Laboral.- Ed. y Pub. Admón., y Contables, S. A. - 2a. Ed. México, 1980.
- 56.- Rojina Villegas Rafael.- Compendio de Derecho Civil.- -- Editorial Porrúa, S. A. Tomos I, III y IV.- Ed. 17a., 10a. y 9a. - 1980, 1981, 1976.-
- 57.- Salinas Suárez del Real Mario.- Práctica Laboral Forense.- Cárdenas Editor.- 1a. Ed.- México.
- 58.- Salinas Suárez del Real Mario.- La Relación Procesal del Trabajo.- Estudios de Derecho Procesal del Trabajo en Honor del Dr. Alberto Trueba Urbina.- Ed. Univ. de Yucatán.- Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo.-México 1970.
- 59.- Sánchez Alvarado Alfredo.- Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I Vol. I.- Ed. Oficina de Asesores de Trabajo.- México, 1967.
- 60.- Tapia Aranda Enrique.- Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Velux, S. A.- 6a. Edición.- México, 1978.
- 61.- Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Editorial Porrúa, S. A.- México, 1980.
- 62.- Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, S. A.- 4a. Ed.-México, 1977.
- 63.- Valencia Barragán Jesús.- Crítica Exegética del Derecho Mexicano del Trabajo.- 1a. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor.- México, 1979.
- 64.- Valenzuela, Arturo.- Los Principios Fundamentales de la relación Procesal del Trabajo.- Editorial José M. Cájica, Jr. S. A. - México, 1959.

#### DICCIONARIOS.

- 1.- Diccionario de Derecho.- Rafael de Pina.- Editorial Porrúa S. A.- México, 1980.

- 2.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- Eduardo Pallares Editorial Porrúa, S. A.- 14a. Ed.- México, 1981.
- 3.- Diccionario Enciclopédico Abreviado.- Tomos I y II.- Editorial Espasa Calpe Argentina, S. A.- Buenos Aires, 1940.
- 4.- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.- Guillermo Cabanellas.- Editorial Heliastas, S. de R. L.- 14a. Ed.- -- Buenos Aires, 1979. T.I, V.VI.
- 5.- Diccionario Jurídico.- Dr. Juan D. Ramírez Gronda.- 6a. Ed. Editorial Claridad.- Buenos Aires, 1965.
- 6.- Diccionario Laboral.- Ramón Bayod Serrat.- Editorial Reus, Madrid, 1969.
- 7.- Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia.- -- Joaquín Escriche.- Editorial Themis.- Bogotá, 1977, T.I, IV.
- 8.- Vocabulario Jurídico.- Eduardo J. Couture.- Ediciones de - Palma.- 1a. Ed.- Buenos Aires, 1976.

#### LEGISLACION.

Código Civil para el Distrito Federal.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial 18 de Agosto, 1931.

Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial 1o. de Mayo, 1970.

Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial 4 de Enero, 1980.

Ley General de Sociedades Mercantiles.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

#### ENCICLOPEDIAS

Enciclopedia Jurídica Omeba.- Tomos XI, XII, XV, XXII y XXIII.- Editorial Bibliográfica Argentina.- Buenos Aires 1963.

#### JURISPRUDENCIA.

Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes de 1917-1973.- Actualización Laboral III.-4a. Sala.- ED. Mayo S. de R. L.



Poder Judicial de la Federación.- Apéndice 1917-1975.-  
Jurisprudencia.- 5a. Parte.- 4a. Sala.- Ed. Mayo S. de  
R.L.

Informes rendidos por la Suprema Corte de Justicia de la  
Nación 1977 y 1981.- Ediciones Mayo S. de R. L.

#### PUBLICACIONES.

- 1.- Barrera Graff Jorge.- Notas sobre la representación en el  
Derecho Mexicano.- Revista de Derecho Mercantil.-Vol. XXXVI  
No. 89, Jul-Sept. 1963.- Madrid, España.
- 2.- Dávalos Morales José.- Necesidad de Proteger el Trabajo de  
los Menores.- Revista Deslinde.- Cuadernos de Cultura Polí-  
tica Universitaria.- no. 106, Oct. 1978.- UNAM, México.
- 3.- Dávalos Morales José.- Sentido Social de las Reformas Pro-  
cesales Laborales de 1980.- Memorias del X Congreso Mun-  
dial Ordinario de Derecho y Filosofía Social.- Vol. IV.-  
UNAM, 1981.
- 4.- Díaz de Vivar Elisa.- Apuntes sobre las Nociones de Manda-  
to, Poder y Representación.- Lecciones y Ensayos.- No. 34  
Buenos Aires, Argentina, 1967.
- 5.- Fix Zamudio Héctor.- Introducción al Estudio del Derecho  
Procesal Social.- Revista Iberoamericana de Derecho Proce-  
sal.- Núm. 3, Madrid, 1965.
- 6.- Morales Saldaña Hugo Italo.- El Representante Legal en la  
Nueva Ley Procesal del Trabajo.- Revista Labor Lex.- Vol.  
XXXII.- 34 época, núm. 20 (Agosto, 1980).- Coparmex, Méx.
- 7.- Monsalvo Valderrama Luis.- La Representación en la Refor-  
ma Laboral de 1980.- Revista de la Facultad de Derecho.-  
Tomo XXXI, núm. 120, Sept-Dic. 1981.- UNAM, México.
- 8.- Pérez Carrillo Agustín.- Persona, capacidad y personali-  
dad jurídicas.- Archivo de Metodología Científica.- Vera-  
cruz, No. 5, Vol. I.- Sept.-Oct.1972.

- 9.- Prieto Castro Leonardo.- El Derecho Procesal y su Enseñanza Universitaria.- Revista General de Derecho y Jurisprudencia Tomo IV.- México, 1933.

OTRAS FUENTES.

Circulares de fechas 13 de Junio, 3 y 4 de Julio de 1980 emitidas por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dirigidas a los Presidentes, Auxiliares y Secretarios de las Juntas Especiales.

La Conciliación en los Conflictos de Trabajo.- Oficina Internacional del Trabajo.- Ginebra, Suiza, 1974.

Diario de los Debates de la Cámara de Diputados, Año I Período Ordinario.- Tomo I.- No. 53, Diciembre, 1979.

Diario de los Debates de la Cámara de Senadores, Año I.- Período Ordinario, LI Legislatura.- Tomo I, núm. 40.- 30 de Diciembre, 1979.

Memoria de la V Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje.- México, 1980.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Manual de Derecho del Trabajo.- 2a. Ed., 1978.- Promotoras Voluntarias.- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Reunión de Análisis Sobre Reformas a la Ley Federal del Trabajo.- Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo.- México, Febrero 28 y 29 , Marzo 1o. de 1980.