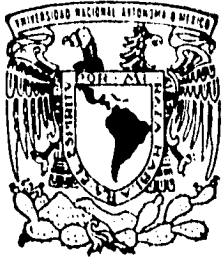


270
707

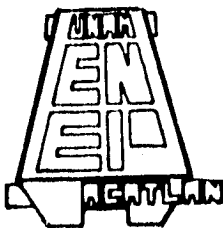


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

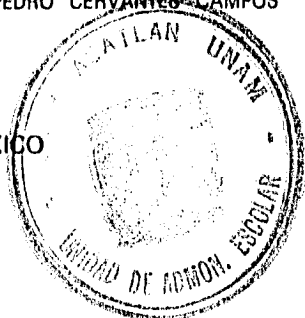
"ANALISIS JURIDICO DE LA REPRESENTACION
EN EL PROCESO LABORAL MEXICANO."

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
CARLOS PLASCENCIA REYES



ASESOR: LIC. PEDRO CERVANTES CAMPOS

ACATLAN, EDO. DE MEXICO



1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradezco a mis Padres por el apoyo incon
dicional que siempre me han brindado en todos
los aspectos de mi vida y en especial en mis
estudios.

Agradezco a la Universidad Nacional Autónoma de México la oportunidad brindada para ob tener una formación profesional.

Agradezco a mis Sinodales:

Lic. JESUS ALEJANDRO SIERRA DAVALOS.

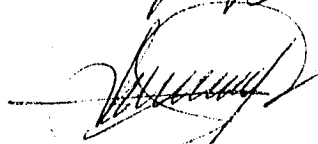
Lic. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL.


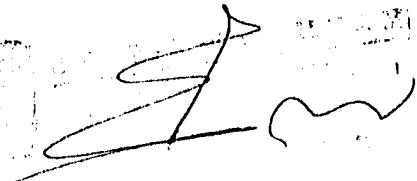
Lic. MARIA DE LOS ANGELES CASTILLO DE SANTIAGO.

Lic. MARIA DE LOS ANGELES NAVA NARANJO.

Y muy especialmente a mi Asesor, el Lic. PEDRO CERVANTES CAMPOS, ya que sin su apoyo y guía no hubiera sido posible la realización del pre sente análisis jurídico.

" ANALISIS JURIDICO DE LA REPRESENTACION EN
EL PROCESO LABORAL MEXICANO."

1030

LIC. PEDRO CERVANTES CAMPOS.

INTRODUCCION.

El trabajo que se presenta expone primeramente la naturaleza jurídica del proceso, haciendo especial énfasis en la diferencia jurídica que existe entre proceso y procedimiento, ya que dicha distinción muchas veces no es tomada en cuenta, inclusive por compañeros profesionales del derecho; así mismo se estudia el objeto del proceso civil, para poder tener un punto de comparación en el cual nos podamos apoyar al estudiar el objeto del proceso laboral, ya que ambos objetos son esencialmente diferentes entre si, dando como consecuencia que las normas sustantivas y muchas de las adjetivas de dichos procesos sean diferentes y en algunos casos opuestas.

Como ejemplo de lo anterior, tenemos el principio procesal laboral de la suplencia de los defectos de la demanda del trabajador por la Junta instructora, o más claro es el ejemplo del relevo de la carga de la prueba en beneficio del trabajador; en el mismo rubro al avanzar en el presente estudio nos damos cuenta que sí bien es cierto que la naturaleza jurídica de la figura de la representación es una sola, también lo es que las reglas que permiten la actuación de dichos representantes en los diversos procesos y procedimientos e incluso en las diferentes entidades federativas de la República Mexicana, tienen diferencias substanciales, las cuales son más marcadas en el proceso laboral.

Así tenemos que si bien es cierto, una de las principales funciones del abogado litigante dentro de todo procedimiento, es el mediar y negociar un conflicto para resolverlo a través de un acuerdo de voluntades con la contraparte o su representante, en materia laboral es diferente, ya que no obstante existe una etapa conciliatoria, dicha etapa queda prohibida a los abogados, asesores o apoderados, ocasionando con ésto que conflictos que se hubieran podido solucionar a través de una conciliación justa para ambas partes, desenvuquen en un proceso jurisdiccional, además dicha disposición es desfavorable a la clase trabajadora, porque comúnmente no conocen bien sus derechos; y eso no es todo, ya que al no ser un requisito sine qua non el contar con el título de abogado o por lo menos con la pasantía para poder litigar en materia laboral y por ende ser el representante jurídico o apoderado de alguna de las partes, muchos procedimientos se ven entorpecidos y distorcionados por los llamados "coyotes", que son personas la mayoría de las veces sin escrúpulos que no conocen las leyes y su interpretación e incluso las distorcionan en beneficio propio denigrando de esta manera la noble profesión de la abogacía, al hacerse pasar por profesionales del derecho. Por último, se estudiará con pulcritud la actuación de los representantes legales en los diversos procedimientos laborales, siendo dichas diferencias la mayoría de las veces sutiles.

INDICE.	Pág.
Introducción.....	II
I. NATURALEZA JURIDICA DEL PROCESO.....	1
- Qué es el proceso?.....	4
- Diferencia entre proceso y procedimiento.....	13
- El objeto del proceso laboral.....	15
II. LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL.....	21
- La función de las partes según el tipo de procedimiento.....	25
- La causa de legitimación activa en el promovente....	27
- La personalidad y capacidad jurídica del promovente.....	30
- La personería del representante.....	33
III. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO DE LA FIGURA DE LA REPRESENTACION.....	43
- Epoca colonial.....	47
- México independiente.....	53
- Código civil de 1884.....	55
- Legislaciones estatales.....	56
- Ley Federal del Trabajo de 1931.....	58
- Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de la reforma.....	59
- Ley Federal del Trabajo de 1970, después de la reforma de 1980.....	60
- La legislación burocrática.....	61
IV. NATURALEZA JURIDICA DE LA FIGURA DE LA REPRESENTACION EN MATERIA LABORAL.....	64

- Concepto de representante.....	70
- Las diferentes clases de representación en <u>mate</u> ria laboral.....	71
- La representación en el sector productivo.....	73
- La representación en el sector burocrático.....	76
- La representación con fines administrativos.....	84
- La representación en juicio.....	86
a. Del trabajador.....	87
b. Del patrón.....	94
c. De los sindicatos.....	98
d. De las coaliciones.....	100
e. De las partes complejas.....	102
f. De los terceros y de los terceristas.....	105
- Representante legal.....	107
- Apoderado.....	109
- Asistente jurídico.....	112
 V. ACTUACION DE LOS REPRESENTANTES EN LOS DIVER- SOS PROCEDIMIENTOS LABORALES.....	 114
- Procedimiento ordinario.....	119
- Procedimiento especial.....	124
- Procedimiento para conflictos colectivos de <u>na</u> turaleza económica.....	127
- Procedimientos de ejecución.....	129
- Embargo.....	131
- Remate.....	133
- Procedimientos colaterales o cautelares.....	135

	Pág.
- Procedimientos paraprocesales o voluntarios.....	137
- Huelga.....	139
VI. CONCLUSIONES.....	141
ABREVIATURAS EMPLEADAS.....	147
NOTAS AL PIE PAGINA.....	148
BIBLIOGRAFIA.....	151

I. NATURALEZA JURIDICA DEL PROCESO.

Para poder entender la naturaleza jurídica del proceso, primero se debe entender su naturaleza social, la cual esta basada en los conflictos sociales, dichos conflictos nacen del choque de fuerzas antagónicas que necesariamente se dan en las sociedades del mundo, ya sea, - por diferencias políticas, religiosas, culturales y sobre todo económicas, al respecto Carlos Marx estableció en su Manifiesto Comunista: " La historia de la humanidad siempre ha sido una lucha de clases ", lo cual ha producido la evolución de las diversas sociedades y por ende de sus ordenamientos jurídicos respectivos; pero es ta evolución la mayoría de las veces ha terminado en revueltas, revoluciones y hasta en las grandes guerras en las que se han roto de manera drástica los ordenamientos jurídicos, ya sea del país en revolución o de los países en pugna; ésto en la actualidad no puede ser aceptado como el medio idóneo para conciliar los diversos intereses sociales de un país que se precie de ser un Estado de derecho, ya que la manera en que cualquier país debe solucionar sus conflictos sociales, es a través de sus propias normas y procesos jurídicos y en contadas excepciones a través de las normas jurídicas extranjeras, para así por medios legales y pacíficos ese país pueda dar una solución justa a los conflictos que se gesten en su territorio y tratar de llegar de esta manera a un equilibrio social.

El equilibrio social es consecuencia de la realiza-

ción de los cometidos esenciales del Estado y principalmente de su cometido de seguridad jurídica, el cual se cumple cuando el Estado imparte justicia a través de los órganos por él creados para tal efecto.

Qué es el proceso?

Existen varias teorías dentro de la doctrina procesal que tratan de dar respuesta a esta pregunta, es difícil si se pretende responder con una exactitud propia de las Ciencias Naturales, ya que un simple cambio de perspectiva puede variar dicha respuesta, pero si primero se entiende la naturaleza social del proceso y después su problemática y estructura, será factible llegar a un resultado aceptable.

Estudiada la naturaleza social del proceso como parte importante de su naturaleza jurídica, el siguiente paso es examinar el concepto de litigio, ya que como regla general todo proceso presupone un litigio, aunque no todo litigio siempre dá lugar a un proceso.

El litigio nace por la diferencia de intereses que presentan las fuerzas sociales dirigentes y las dirigidas, que en cualquier país que sea o no considerado un Estado de derecho, dichas diferencias siempre estan presentes. " Carnelutti, señala la existencia de dos polos en ese choque de fuerzas: Uno de ellos es el contrato, donde hay un pacto de fuerzas; el otro es el delito, donde el equilibrio de fuerzas se rompe. Contrato y delito representan los dos extremos de la conflictiva social ".

(1)

Debemos entender que Carnelutti se refiere al delito en esta explicación, no de la manera como lo maneja nuestro Código Penal al decir que delito " es el acto u omisión que sancionan las leyes penales "; sino como los actos u omisiones que una fuerza social ejerce sobre otra, sin que por ésto se olvide que muchas veces esos actos u omisiones constituyen delitos sancionados por las leyes penales.

Por lo tanto litigio es el conflicto de intereses representado por la pretensión y resistencia a esa pretensión por parte de los interesados; ya que la pretensión es el elemento clave del litigio es importante dar su concepto.

El Gran Diccionario Enciclopédico de la Lengua Castellana nos dice que: " Pretensión es la petición para conseguir una cosa que se desea; derecho bien o mal fundado que uno juzga tener sobre algo."

Para Carnelutti la pretensión es: " la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio."

(2)

Es en la distinción de estos dos conceptos en la que encontramos la excepción a la regla mencionada al principio de este tema, ya que de la definición de pretensión que nos da el Gran Diccionario Enciclopédico se desprende que no en todo proceso existe un conflicto, és

te es posible pero no necesario como ocurre en los procedimientos de jurisdicción voluntaria.

Por otro lado, aunque la pretensión no siempre presupone la existencia de un derecho a lo cual llamamos - Pretensión Infundada, bien es sabido que algunas veces se puede satisfacer una pretensión de manera procesal o extraprocésalmente sin tener un derecho legítimo para ello; pero también puede ocurrir que existiendo un derecho legítimo lesionado no se dé la pretensión en el titular de ese derecho, porque se niegue voluntariamente a accionar ante un órgano jurisdiccional o ante un tercero llamado árbitro porque dicha omisión sea más conveniente a sus intereses, y aun más, la pretensión que nace de un derecho legítimo no siempre dá nacimiento a un proceso - ya que puede existir el sometimiento voluntario de la contraparte a la pretensión planteada extraprocésalmente como sería el caso del allanamiento, e incluso éste puede truncar un proceso legalmente instaurado.

Ahora bien, el medio para que una pretensión sea resuelta a través de un proceso, es siempre la acción, la cual constituye la negación de que una persona se haga justicia por sí misma cuando cree que un derecho le está siendo negado o conculcado, como lo ordena el párrafo - primero del artículo 17 Constitucional.

Se debe distinguir entre Acción y Pretensión ya que

aunque ambas son necesarias para la realización del proceso, su fin en el mismo es diferente. La acción tiende a lograr los proveimientos jurisdiccionales necesarios para obtener el pronunciamiento de fondo o sea una sentencia justa y la pretensión se dirige a obtener una sentencia favorable. Para entender lo anterior diremos que: " La Acción es el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su desconocimiento por la autoridad implicaría la violación del derecho constitucional de petición." (3)

" La Pretensión procesal es una declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración." (4)

En consecuencia una pretensión no se puede cristalizar en la instauración de un proceso, sino se hace a través del accionar del sujeto activo, y por otra parte, si se acciona ante un órgano jurisdiccional o ante un árbitro sin tener una pretensión legítima o fundada, no se podrá tener una sentencia o laudo favorable y en la mayoría de los casos ni siquiera se tendrá por procedente el derecho de accionar ante el órgano jurisdiccional competente, por la falta de interés jurídico del promovente.

Por lo tanto, el Derecho a través de sus normas jurídicas, trata de regular la conducta en sociedad y además presupone que los destinatarios de dichas normas ju-

rídicas habrán de observarlas de manera espontánea. Pero todo ordenamiento jurídico está expuesto a lo contrario y por esta razón además de las normas sustantivas, el Derecho también cuenta con normas adjetivas que son la base estructural de los diversos procesos, que según su naturaleza se pueden dar en materia civil, mercantil, penal que comprende también la justicia militar, fiscal, - laboral y constitucional; cabe aclarar que esta división procesal es en base a la legislación mexicana; dichos procesos están destinados a lograr el cumplimiento de nuestras normas jurídicas que posiblemente hayan sido violadas, además de que dichos procesos establecen reglas para que sea un tercero como órgano de poder del Estado el que defina y obligue coercitivamente a las partes a su cumplimiento. Pero el proceso no siempre constituye el remedio constante del cumplimiento de la norma jurídica, pues en materia laboral como ejemplo, es más eficaz un incentivo económico a la asistencia y puntualidad, - que la amenaza constante de que el patrón a través de la aplicación de la ley, pueda despedir a su trabajador ineficiente.

Ya que este capítulo trata de la naturaleza del proceso, es necesario mencionar los conceptos que los autores dan del mismo, para finalmente proponer mi concepto personal de proceso.

Francesco Carnelutti, llama proceso a: " un conjun-

to de actos dirigidos a la formación o a la aplicación - de los mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas con una o más personas desinteresadas." (5)

Por otro lado José Becerra Bautista nos habla del - fin del proceso señalando que: " El fin normal del proceso es la obtención de una sentencia que, en forma vinculativa resuelva entre las partes una controversia sobre derechos substantivos." (6)

Para Pedro Cervantes Campos, catedrático de la ENEP Acatlán proceso es: " Una relación jurídica que se estalblece entre actor y demandado, a través del órgano jurisdiccional." (7)

" Para Jaime Guasp, el ilustre procesalista español el proceso no es más que un instrumento de satisfacción de pretensiones." (8)

Por último mi concepto personal de proceso, el cual queda abierto a la crítica, es el siguiente: Proceso es la relación jurídica que la mayoría de las veces se estalblece entre actor y demandado, teniendo como fin la salisfacción de pretensiones a través de la resolución que dicte un tercero, el cual puede ser un órgano jurisdiclcional o un arbitro, por medio de la aplicación de las - normas procesales vigentes de un Estado y en algunas ocal

siones con alluda del derecho extranjero.

Esta definición no puede ser confundida con la de Derecho Procesal, ya que esta rama del derecho como lo menciona Nestor de Buen, " No es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente, el proceso" (9), y la definición dada de proceso habla de la aplicación de esa rama del derecho.

Al haber estudiado los diferentes conceptos que existen del proceso en sentido latu sensu, se advierte que la doctrina procesal se ha preocupado fundamentalmente en enfocar el proceso de diferentes maneras, lo cual ha dado lugar a una serie de teorías que tratan de explicar desde su particular punto de vista la Naturaleza Jurídica del proceso, pero todas ellas han sido mayor o menormente criticadas e incluso algunas hasta han sido superadas por la doctrina moderna.

Pero considero importante para los objetivos a los cuales pretende llegar el presente trabajo de investigación el señalar la tesis más extendida y que ha sido más aceptada entre los procesalistas según lo señala el maestro Cipriano Gómez Lara; dicha tesis se denomina " Teoría del Proceso como Relación Jurídica." (10)

Esta teoría encuentra su antecedente en los trabajos de Hegel y fue expuesta por primera vez por Bülow, -

posteriormente la han aceptado y enriquecido tratadistas de la talla de Eduardo J. Couture y Hugo Alsina, los cuales a través de sus obras nos explican que toda relación jurídica se establece entre dos o más personas interesadas en llegar a la consecución de un fin común y que el contenido de dicha relación siempre es un conjunto de de rechos y obligaciones recíprocos, ya que la correlación entre ellos no es sino el distinto enfoque de la misma - cosa.

Los autores expresan que la idea del proceso como - relación jurídica se compone de relaciones menores y que dichas relaciones no sólo ligan a las partes con los ór- ganos jurisdiccionales o decisorios del derecho, sino - que también a las partes entre sí.

Para concluir este tema debemos aludir a la posibilidad de que un conflicto de intereses o litigio sea re- suelto a través de un proceso jurisdiccional o bien se - le componga a través del arbitraje.

Existen múltiples conflictos que necesariamente de- ben ser solucionados por un proceso jurisdiccional por - tratarse de asuntos en donde se han de ventilar cue- stio- nes de orden o interés público, pero existen otros asun- tos, que son la mayoría, los cuales las partes pueden - comprometer en arbitros, ya sea antes del juicio, du- ran- te éste y después de sentenciado, como lo menciona el ar

título 610 del CPCDP, a demás en dicho código también existen otras reglas para la tramitación de los juicios arbitrales que presentan muchas veces una forma rápida y de facil solución de conflictos.

El arbitraje o heterocomposición es una institución jurídica creada por el Estado para dar solución rapida a las pretensiones resistidas a través de una resolución - llamada laudo, el cual es dictado por un tercero ajeno e imparcial al conflicto, el cual tiene un carácter privado, dicha posibilidad de arbitraje es pactada por las partes y si faltare este pacto estaríamos frente a una conciliación, también llamada amigable composición.

" Los juicios arbitrales pueden ser de estricto derecho, que son los que se llevan a cabo conforme a la ley o pueden ser de equidad, los cuales dan lugar al libre arbitrio del juzgador, quien resuelve el caso concreto conforme a justicia." (11)

Diferencia entre proceso y procedimiento.

Para distinguir con pulcritud la diferencia entre proceso y procedimiento, debemos entender que dicha distinción no es una discusión sin importancia, por el contrario dicha diferencia es un tema fundamental, ya que muchos procesalistas y personas estudiosas del Derecho utilizan estos términos como sinónimos, práctica poco recomendable dentro del campo jurídico, ya que ambos términos se refieren a situaciones distintas y no necesariamente dependientes una de la otra.

Primeramente debemos recordar que " la actividad que supone la satisfacción de pretensiones se muestra si empre como una actividad multiple, es decir, compuesta por diversos actos que, por lo mismo, reciben el nombre de actos procesales." (12)

Por lo tanto a la unión sistemática de esos actos procesales se le llama Procedimiento, y al conjunto de esos actos procesales encaminados a la satisfacción de pretensiones de una misma relación jurídica se le llama Proceso. En consecuencia un procedimiento puede ser el instrumento que lleve a la realización de los fines que persigue un proceso o puede ser una fase o fragmento de éste.

Así pues, ha quedado entendido que todo proceso requiere para su desarrollo de un procedimiento y que distintos tipos de proceso pueden substanciarse por el mismo procedimiento o procedimientos distintos pueden servir para tramitar procesos idénticos, sin embargo no todo procedimiento conforma un proceso, porque existen procedimientos no procesales como por ejemplo dentro de las funciones estatales encontramos procedimientos legislativos y procedimientos administrativos.

Sólo faltaría especificar que un procedimiento es procesal cuando está encadenado con otros dentro del conjunto de actos que conforman un proceso, y que dichos actos deben provenir de las partes, del órgano jurisdiccional y de los terceros.

El objeto del Proceso Laboral.

Para comprender la parte medular de este tema, que es el estudio del objeto del proceso laboral, es indispensable partir del origen causal del procedimiento civil, ya que el objeto de este procedimiento para obtener coercitivamente el cumplimiento de una pretensión resistida es básicamente lo que ha dado origen a las demás teorías procesales y es por eso que a través de un estudio comparativo podremos establecer los fundamentos de los principios que rigen las normas procesales laborales.

Así encontramos que los procesos civil, mercantil y aún el laboral tienen una semejanza extraordinaria, aunque pueden cambiar en algunos aspectos de su estructura, como por ejemplo, en materia laboral no se admiten recursos que puedan generar una segunda instancia, al contrario de lo que ocurre en materia civil y mercantil.

Pero no es en la diferencia estructural de los diversos procesos en donde encontramos la esencia y principios que rigen el derecho laboral, sino a través del estudio de los fines específicos de cada proceso, así cuando se afirma la autonomía del derecho del trabajo, se sostiene generalmente que este derecho tiene principios propios y diferentes a los que inspiran otras ramas de la ciencia jurídica.

Entendido lo anterior vemos que el proceso civil, - tratándose de materia de contratos y obligaciones existe el principio de la vigencia de la autonomía de la voluntad, en el cual las partes contratantes crean la norma - que ha de regirlas, dando origen la violación de alguna de estas normas por la contraparte al derecho que tiene la parte contratante que crea conculcado alguno de sus - derechos plasmados en el contrato, a accionar al Órgano jurídico competente, creado por el Estado en función a - su cometido de protector de la Seguridad Jurídica y por este motivo puede obligar a las partes a acatar esa ley impuesta por el acuerdo de voluntades, ya que siendo éste creación de las partes mismas, son ellas las que tienen forzosamente que demostrar la existencia, finalidad y el sentido de su obligación.

De lo antes expuesto resulta que en el derecho procesal civil existen dos principios fundamentales, los cuales son:

El de la igualdad formal de las partes; este principio se da porque existe una igualdad en la celebración - del acuerdo de voluntades y se manifiesta en el proceso a través de una idéntica oportunidad para cada uno de - los litigantes en demostrar en tiempos iguales el sentido y dimensión de la obligación de su contraparte; y el de que son las partes las que tienen que accionar ante - el Órgano jurisdiccional competente, para cuidar sus in-

tereses personales involucrados en dicho pacto y al analizar las pretensiones de cada uno, valorando las pruebas ofrecidas, el representante del Estado llegará a una decisión, la cual puede ser cumplida con el apoyo del mismo Estado, ya que está interesado en que dicho pacto se cumpla, para dar vigencia al cometido antes mencionado.

En el derecho laboral, la situación actualmente es opuesta, aunque vemos que las relaciones de trabajo en la antigüedad se concibieron como: " Una forma del contrato de arrendamiento, tal como lo habían proclamado los jurisconsultos romanos. Una de tantas distinciones diabólicas estableció que en las relaciones de trabajo la cosa arrendada no era la persona humana como tal, sino su energía de trabajo; así se salvaban teóricamente la libertad y la dignidad del hombre-trabajador y se abría la posibilidad, ya sin menoscabo de su personalidad para que su energía de trabajo quedara regulada por las normas que regían los contratos y las obligaciones. Según estos razonamientos, la energía humana de trabajo quedó reducida a una cosa que en nada se distinguía de los vehículos o de los animales." (13)

Pero el constituyente de 1917 quitó al derecho civil la regulación de las relaciones de trabajo, aunque la Ley Federal del Trabajo de 1931 declaraba al derecho común entendido como el derecho civil, norma supletoria

del derecho del trabajo, la cual consideraba a la relación de trabajo, como un contrato sui generis y concibió al salario como una retribución que se estipula libremente; pero no fue sino hasta que la Ley Federal del Trabajo de 1970 entro en vigor, que el derecho del trabajo alcanzó su autonomía, desprendiéndose ésta de la idea de que el trabajo es una mercancía, idea que se encuentra consagrada en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo vigente, el cual establece que: " El trabajo ... no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta..."

Del análisis de todo lo anterior nos damos cuenta que los principios que rigen el proceso laboral tienen necesariamente que ser diferentes y hasta opuestos a los que rigen el proceso civil, " Porque la norma que regula la relación de trabajo no tiende a cumplimentar una convención obligatoria establecida por quienes están involucrados en dicha relación, sino que siendo la relación de trabajo la concretización a nivel individual del equilibrio entre los factores de la producción, o sea entre el capital y trabajo, el interés del Estado como representante de la comunidad, es el de preservar dicho equilibrio." (14)

Equilibrio que se encuentra consagrado en el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo, cuyo incumplimiento por parte de las personas involucradas en dicha

relación de trabajo, no sólo ofendería a éstas, sino a la propia comunidad, ya que el artículo quinto de la misma ley dispone: " Las disposiciones de esta ley son de orden público...", por lo que el interesado en el cumplimiento de estas normas es necesariamente el Estado, ya que es él, el representante de la comunidad y en consecuencia es quien debe regir el proceso, para de esta manera poder determinar las medidas más eficaces para lograr el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción.

Este equilibrio sólo es posible conseguirlo, si se consideran las características individuales de los factores que intervienen procurando ese equilibrio de fuerzas; así tenemos que ya que el factor capital es el que tiene a su alcance mayores elementos que demuestren las situaciones específicas que surgen de la relación laboral, es este factor quien debe proporcionarlos al Estado, como lo establece el artículo 804 de la LFT, el cual formula una lista de documentos que debe conservar y exhibir en juicio el patrón, y el artículo 784 de la misma ley señala que de no presentar los citados documentos el patrón, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

De lo anterior, se deriva que en el derecho procesal laboral, el principio de igualdad de las partes no sea considerado en stricto sensu, ya que el principio -

que prevalece en relación a este asunto, parte de la des igualdad económica que existe entre ambos factores, a de más de que en este proceso cuando trata de restablecer - el equilibrio de los factores de la producción, las partes no son las que lo impulsan, sino el Estado mismo, a través de su legislación procesal laboral que establece una serie de principios generales y de principios rectores en materia de trabajo.

II. LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL.

" El hombre, por su sola cualidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas jurídicas, o de acuerdo con la terminología jurídica: el hombre, por su sola cualidad de hombre, es persona." (15)

La Ley Federal del Trabajo ha empleado el término - persona física, para designar al hombre o mujer trabajador, pero paralelamente a este término existe el de persona jurídica, que se refiere a las personas creadas por el orden jurídico, artículo 25 del CCDF; por lo que independientemente de que la persona sea física o jurídica, es sujeto titular de derechos y obligaciones.

Por otra parte Guasp dice que: " Parte es quien pretende y frente a quien se pretende y precisa que se trata de un concepto procesal, ya que la calidad de parte - la da la titularidad activa o pasiva de una pretensión." (16)

De esta manera, al tener los conceptos de persona y de parte, quiero proponer un concepto de la misma visto desde su sentido material, así: Parte es la persona que procesalmente es poseedora de una pretensión resistida y también lo es, la persona de quien se pretende. Entendiendo este concepto que independientemente que alguna de ellas o ambas constituyan una parte compleja, es decir, en la que dos o más personas se encuentrán unidas por u-

na situación de colaboración, también pudiendo ser personas físicas o jurídicas, que tengan un interés común.

Por regla general la Ley Federal del Trabajo, utiliza el término partes, cuando se refiere a ambas, quien pretende y de quien se pretende, y actor o demandado cuando se refiere a una parte en especial, así mismo a quienes participan en el proceso en función de un interés distinto al de las partes los denomina terceros; el interés de las partes se encuentra plasmado en el artículo 689 de la LFT, el cual señala que son partes las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Por otro lado, es necesario en este estudio hacer la distinción entre parte en sentido Material y parte en sentido Formal, ya que la Ley Federal del Trabajo vigente, distingue entre una y otra al mencionar en su artículo 692 que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Parte en sentido material es aquella persona que se constituye en actor o demandado y que provoca la intervención de un órgano jurisdiccional para solucionar un conflicto y dicha solución o sentencia afectará de manera favorable o no a tales partes, por otro lado parte en sentido formal, son aquellas personas que actúan en jui-

cio, pero sin que recaigan personalmente en ellas los efectos de la sentencia dictada, aquí encontramos a los representantes voluntarios y los legales.

La función de las partes según el tipo de procedimiento.

La actuación de las partes dentro de un proceso determinado es consecuencia de las normas jurídicas rectoras del mismo, por lo tanto si el propósito del procedimiento es lograr establecer que derechos son los que se reclaman y ello proviene de lo que las partes establecieron como ley entre ellas a través de un acuerdo de voluntades como es el caso del proceso civil cuando se enfoca a la materia de los contratos, es indudable que la vinculación jurídica entre las partes no se establece a través del procedimiento accionado, sino que es anterior a éste y consagrada tal vinculación por su propia voluntad.

Por otro lado en el proceso laboral no se trata de averiguar a través de un procedimiento que derechos han sido establecidos y violados por las partes, sino qué hechos han sucedido en una relación de trabajo y que la ley laboral los considera contrarios a los fines de orden público que la propia ley persigue para determinar cual es la conducta que el demandado está obligado a seguir en favor del actor.

Habiendo estudiado la función de las partes en el proceso laboral, es oportuno conocer la clasificación de los sujetos que intervienen según el tipo de la relación de trabajo, porque en estas relaciones es en donde se desenvuelve la conducta de los sujetos que posteriormente

se pueden combertir en partes de un proceso laboral.

" El derecho del trabajo conoce una clasificación - que tiene por base la distinta manera de ser de las relaciones de trabajo, de tal manera que las personas se diferencian según que participen en relaciones individuales o colectivas, ésto es según que entre únicamente en juego el interés particular de uno o varios trabajadores o que haga acto de presencia el interés de la comunidad obrera." (17)

Por lo que el trabajador como persona física, sólo puede intervenir en una relación individual de trabajo y nunca ser titular de intereses y derechos colectivos, ya que ésto le corresponde a los sindicatos y coaliciones obreras.

Por parte de los empresarios, el sujeto individual de la relación de trabajo lo es el patrón, quien puede estar constituido en una persona moral o en una persona física, recordando que en caso de persona moral estará representado por el director o gerente general de la misma, y en caso de estar sindicalizado el patrón se consideraría al sindicato como su representante en juicio, en el caso de que dicho patrón no se haya desistido de esa representación.

La causa de legitimación activa en el promovente.

La legitimación jurídica se manifiesta de dos formas, como legitimación de fondo o causal, la cual es la que tiene toda parte material y esta ligada con la capacidad de goce, así un niño o un enajenado mental tienen legitimación ad causam en cuanto son titulares de un derecho subjetivo, por ejemplo el derecho que tienen a alimentos, pero ni el niño, ni el enajenado mental tienen capacidad de ejercicio por lo que no podrán en este caso procurarse de manera personal esos alimentos a través de accionar ante un órgano jurisdiccional, lo que se traduce en falta de capacidad procesal o sea, la que tienen los sujetos legalmente autorizados para actuar validamente en un proceso por sí o en representación de otros, como es el caso de la actuación de una parte formal, lo cual es resultado de la legitimación procesal o ad processum.

También la legitimación puede ser activa o pasiva, la primera es la facultad que posee un sujeto para iniciar un proceso, es decir para actuar en él, y la segunda se refiere a la facultad que posee la contraparte para contradecir en el mismo proceso; dichas facultades deben ser legales, o sea que ambas partes puedan validamente ejercitar sus derechos pretendiendo ante una autoridad competente.

Cuando el titular del derecho es inhábil o incapaz, es decir que goza de legitimación ad causam pero carece de la ad processum, el derecho da la posibilidad de que un tercero pueda actuar válidamente en un proceso a nombre del incapaz; dicho tercero puede ser quien ejerza la patria potestad o en su caso un tutor o un curador, el al bacea, el agente del ministerio público o en materia laboral el procurador designado de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Sin olvidar que tratándose de la re presentación en proceso de una persona moral, quien posee la personería para representarla es el apoderado legalmente autorizado.

Sea cual sea el nombre que se le quiera dar a ese representante, lo cierto es que " ese tercero tiene ante todo que afirmar y confirmar su calidad de legítimo pretensor, pero si ocurriera que alguno no está designado - jurídicamente para pretender por el titular, se puede de cir que no está legitimado." (18)

Por eso cuando estas personas acudan a un proceso, lo primero que se deberá de verificar, es sí pueden pretender para el titular del derecho conforme a lo que establezcan las normas de cada proceso en particular.

De todo lo anterior se deduce que la causa de legitimación activa en el promovente en materia laboral, es la propia relación de trabajo, ya que ésta reviste de -

eficacia legal las pretensiones del actor, que es lo que hace posible jurídicamente que el promovente excite la actividad de las Juntas; pero también la relación de trabajo puede legitimar las pretensiones contrarias a las del actor, en caso de que haya existido reconvención.

La personalidad y capacidad jurídica del promovente.

La palabra persona proviene del latín Personare que quiere decir, personificar o personaje, pero en la actualidad esta palabra se refiere al ente sujeto de derechos y obligaciones, aunque no tenga una existencia individual física, sino que dicho ente puede ser una sociedad legalmente constituida, por lo que hay que distinguir entre persona física y persona moral.

Como anteriormente había señalado la persona física es el ser humano, hombre o mujer capaz de derechos y obligaciones, aunque esta última cualidad no siempre se dé en la misma.

En relación con la persona física tenemos su personalidad o aptitud para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas y es aquí que la doctrina admite que esta capacidad presenta dos manifestaciones que son, la idoneidad para tener derechos, conocida como capacidad de goce o abstracta y la idoneidad para ejercitar dichos derechos, llamada capacidad de ejercicio o concreta.

Es necesario señalar la distinción entre personalidad y capacidad, ya que éstas son ideas muy afines; la "personalidad" es la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones en general", y la capacidad "se refiere a derechos y obligaciones determinados." (19)

La limitación de la capacidad de derecho conocida como incapacidad, se clasifica en natural y legal, aunque dicha distinción no la maneja claramente el código civil en su artículo 450, en realidad la incapacidad natural es la que deriva de la falta de edad o de una enfermedad y la incapacidad legal es la que se funda en las demás causas establecidas por la ley, como son: los sordo-mudos que no saben leer ni escribir, los ebrios consuetudinarios y los que usan habitualmente drogas e-nervantes, por otro lado la interdicción es un estado especial de las personas que constituye una incapacidad para realizar determinados actos civiles y se produce en virtud de una resolución judicial que puede ser civil o penal.

Para el estudio de la materia de esta tesis hay que distinguir que la capacidad laboral de ejercicio de las personas físicas se adquiere a distinta edad, la cual es menor que la necesaria para adquirir dicha capacidad en materia civil, así tenemos que el artículo 691 de la LFT nos dice que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, entendiéndose como menor, a los trabajadores mayores de catorce años, artículo 22 de la LFT, a demás es importante hacer notar que existen trabajos prohibidos para estos trabajadores por razones de salud, como ejemplo de lo anterior tenemos que se prohíbe trabajar a los menores de 18 años en calidad de pañoleros o fogoneros y en trabajos nocturnos industriales.

La capacidad jurídica de las personas físicas como lo establece el código civil, se adquiere por el nacimiento, pero desde que el individuo es concebido entra bajo la protección de la ley; por otro lado la capacidad jurídica de las personas físicas se pierde con la muerte.

Las personas físicas no son las únicas que existen como sujetos de derecho ya que también las personas llamadas morales son consideradas sujetos de derechos y obligaciones, pero con la diferencia de que cuando actúan y se obligan lo hacen a través de los órganos que la representan, sea por disposición de la ley o conforme a los estatutos de su escritura constitutiva.

El código civil en su artículo 25 establece de manera clara a quienes considera personas morales, pero en el ámbito de las relaciones laborales del sector productivo no pueden ser consideradas partes la Nación, los Estados y Municipios salvo que la relación con sus trabajadores sea de carácter puramente civil, ya que las relaciones laborales que guardan estas personas con sus trabajadores de base quedan sometidas al régimen del apartado "B" del artículo 123 constitucional; por otra parte, "ello no quiere decir que no puedan ser partes en un proceso laboral en condición de autoridades responsables tal como lo prevé el artículo 5 fracción II de la LA."

La personería del representante.

Si la personalidad es la suma de todos los atributos jurídicos de una persona, o sea el conjunto de sus derechos y obligaciones, no sería conveniente usar ese término para referirse a la representación procesal, porque ambas son características que sólo se pueden presentar en personas distintas en relación a un mismo negocio jurídico, por lo tanto es más acertado emplear el término Personería para referirse a la legitimación procesal del representante legal o apoderado de una de las partes.

Frecuentemente un acto jurídico es llevado a cabo por una persona distinta de la interesada, dicha situación es necesaria cuando el interesado no puede estar presente en el lugar y tiempo donde ha de realizarse un acto que necesita de su presencia, sin ser personalísimo como lo sería el otorgamiento de un testamento, la ausencia en los actos jurídicos por parte del interesado se puede deber a muy diversas causas, entre las más comunes destacan que el interesado se encuentre de viaje, preso o enfermo, aunque también por que no quiera encargarse personalmente de su asunto o por su falta de pericia para llevar a buen término un proceso determinado, así mismo cuando dicho interesado se encuentre imposibilitado legalmente para comprender las dimensiones del acto que deba realizar como ocurre con los menores de edad y con las personas sobre las que recae una resolución judicial

de interdicción; esa persona distinta de la interesada - que realiza un acto jurídico por cuenta y mandato de la otra o por disposición de la ley, recibe el nombre de Representante.

Así tenemos que según el maestro Trinidad García - " La representación en su más amplio sentido, envuelve - la actuación en nombre de otro; por lo que, el que celebra materialmente el negocio es el representante y aquél en cuya persona o patrimonio repercuten los efectos del negocio celebrado en su nombre, es el representado."

(21)

Para Rafael Rojina Villegas, la representación es: " una institución jurídica en virtud de la cual, fundada en elementos de hecho convencionales o legales, una persona tiene el poder de realizar directamente, por cuenta de otra operaciones materiales y jurídicas." (22)

Para empezar el análisis jurídico de esta figura, - debemos entender que existen varias teorías que tratan - de explicar su naturaleza jurídica, pero ninguna es totalmente aceptada por la doctrina, porque las que dieron una solución correcta para justificar la representación voluntaria, fueron inadecuadas para explicar la representación legal y viceversa, a demás de que una teoría afirma que el representante es sólo un mensajero.

La teoría de la ficción, afirma que los negocios ju

rídicos son celebrados personalmente y con su propia voluntad por el representado, no obstante no estar presente en el acto de la celebración.

La teoría del nuncio nos dice que el representante no es otra cosa más que un mensajero de su representado.

La teoría de la substitución real de la personalidad del representado por la del representante, según esta teoría es la voluntad del representante substituyéndose a la del representado la que participa directa y realmente en la formación del contrato, que producirá sus efectos en el patrimonio y persona del representado; pero esta teoría no explica por qué la voluntad del representante va a obligar al representado, a demás en la representación voluntaria no existe la substitución absoluta de voluntades.

La utilidad social y jurídica de la representación coincide con los diversos tipos en que se puede manifestar ésta, por lo que primero analizaré su utilidad y después realizaré el estudio individual de cada clase de representación.

a. La utilidad de la representación voluntaria es facilitar a través de la intervención del representante la realización de relaciones jurídicas entre el representado y otra u otras personas o instituciones, salvando dificultades de tiempo, distancia y falta de experiencia.

b. La utilidad de la representación legal la encontramos en que ésta conforma una institución auxiliar de la incapacidad de ejercicio de las personas físicas a través de la patria potestad o de la tutela, en relación con las personas morales quienes necesariamente necesitan valerse de una persona física representante legal, para poder actuar ejercitando derechos y obligándose, esto se da por la misma naturaleza de la persona moral.

c. La utilidad de la representación oficiosa, antes de mencionar a que se refiere esta representación es conveniente hacer notar que la mayoría de los doctrinarios del derecho no la consideran como una representación en el sentido estricto de la palabra, ya que el código civil la reglamenta como una fuente extracontractual de obligaciones, sin embargo considero que el presente trabajo de investigación se enriquece con el estudio de esta clase especial de representación, ya que el artículo 49 del CPCDF establece: " Si se presentare por el ausente una persona que pueda comparecer en juicio, será admitida como gestor judicial.", este artículo le da carácter de representante oficioso en juicio a ese tercero.

La representación oficiosa también conocida como gestión de negocios, es la intervención voluntaria en un asunto ajeno sin que medie mandato de ningún tipo y sin estar obligado a ello, para evitar un daño inminente al dueño del negocio, al respecto el código civil en su ar-

título 1396 dispone que el que sin mandato (representación voluntaria) y sin estar obligado a ello (representación legal), se encarga de un asunto de otro, debe obrar conforme a los intereses del dueño del negocio, qui en conforme al artículo 1903 del CCDF debe cumplir las obligaciones que el gestor haya contraído a su nombre.

En la gestión judicial es requisito indispensable - para darle curso a la demanda, que el gestor otorgue causión suficiente a juicio del juez para garantizar los - gastos y costas que origine el juicio en el caso de que el dueño del asunto no ratifique la gestión y por lo tanto se haya llevado inútilmente a juicio al demandado.

A manera de ejemplo un caso de representación oficiosa se daría cuando el pariente de un ausente pide a un abogado que cobre judicialmente un documento de crédito nominativo a favor del ausente, ya que dicho título de - crédito esté a punto de prescribir, por lo que el aboga- do tendrá que promover en juicio con el carácter de ges- tor judicial oficioso del titular del crédito.

La representación legal o forzosa, tiene el carác- ter de necesaria y en muchos casos de inexcusable, irre- vocable por el representado, con su origen en la norma - jurídica y en algunos casos reforzada por los estatutos de la persona moral y de índole general en cuanto a los actos jurídicos del representado.

Como casos más frecuentes de representación legal - tenemos:

- La de los menores no emancipados, quienes necesitan de tutor, sino existe quien ejerza la patria potestad sobre ellos.
- La de los emancipados, quienes necesitan de tutor para realizar o intervenir en negocios judiciales.
- La de los incapaces o incapacitados sujetos a tutela o curatela.
- La de los trabajadores menores de edad, a través de - procurador de la defensa del trabajo.
- La de los ausentes, en caso de que no se presente a juicio gestor judicial.
- La de los concebidos, en cuanto les pueda ser favorable en tanto tienen la consideración de nacidos.
- Las personas jurídicas en general, a través de apoderado o representante legal, en materia laboral tratándose de empresas o establecimientos quien ejerza funciones de dirección o administración en la misma.
- En las quiebras, el síndico.

La representación voluntaria o convencional es de origen personal, de libre aceptación por el representado, esencialmente revocable y sujeta a las instrucciones del representado, esta representación se otorga mediante el contrato de mandato, el cual puede ser por escrito y firmado ante dos testigos, o verbal para asuntos que no excedan de doscientos pesos, actualmente veinte centavos de un nuevo peso.

El artículo 2546 del CCDF, define al mandato como - el contrato por el que el mandatario se obliga a ejecu-- tar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga. A la persona que otorga el mandato se le lla-- ma mandante o poderdante y a quien va a ejercerlo se le llama mandatario o apoderado.

" El mandato puede ser representativo, cuando el - mandatario obra frente a terceros en nombre y por cuenta del mandante ", por ejemplo el mandato que necesariamen-- te se otorga al corredor de bienes raíces; también puede ser " No representativo, cuando el apoderado obra sólo - por cuenta por cuenta del poderdante, más no en su nom-- bre, pues actúa frente a terceros como si el negocio fue-- ra suyo y no del mandante ", por ejemplo cuando en una - compra-venta no es necesario que se entere el comorador que el bien vendido, se lo vendió la persona en carácter de representante. (23)

El mandato judicial es la manera más común de per-- feccionar la representación procesal, ya que es un con-- trato por medio del cual una persona llamada mandante, - confiere a otra llamada mandatario o procurador, una re-- presentación en un proceso para que actúe en nombre y re-- presentación de su mandante.

En el mandato judicial hay que tener en cuenta que:
" No hay problema, cuando el mandato se celebra entre -

dos personas físicas pues únicamente se exige que ambas gocen de capacidad de ejercicio, pero cuando el mandato es otorgado por una persona moral muchas veces la representación no está correctamente fundada, ya que los poderes otorgados por las personas colectivas, deben analizarse para determinar si provienen de las personas autorizadas para otorgarlos, y si estas personas a su vez se encuentran debidamente legitimadas para hacerlo y así, - hasta llegar a la constitución de la persona colectiva." (24)

El código civil reglamenta detalladamente el mandato judicial estableciendo las personas que no pueden ser procuradores en juicio como los incapacitados y los servidores de la administración de justicia en ejercicio - dentro de los límites de su jurisdicción; dicho código - también especifica que el mandato debe ser otorgado en escritura pública o en escrito presentado y ratificado - por el otorgante ante el juez de los autos, a demás también reglamenta los casos en que el procurador necesita de cláusula especial para desistirse, transigir, comprometer en árbitros, absolver y articular posiciones, hacer cesión de bienes, recusar y recibir pagos; el código también menciona obligaciones del procurador como la de no poder admitir mandato de la parte contraria y la obligación de guardar el secreto profesional, a demás de que dicho código en su artículo 2590 establece que si el procurador no cumple con estas obligaciones quedará sujeto a lo que dispone el código penal.

Al respecto el código penal, establece en su artículo 211 una sanción de uno a cinco años, multa de 50 a 500 pesos y suspensión de profesión de dos meses a un año, si dicho procurador no guarda el secreto profesional a demás también en sus artículos 231 y 232 fracción I establece las sanciones por patrocinar o ayudar a diversos contendientes con intereses opuestos, en un mismo negocio o negocios conexos o cuando se acepte el patrocinio de alguno y se admita después el de la parte contraria, las citadas penas alcanzan los tres años de prisión y la suspensión de profesión de un mes a dos años a demás de una multa, pero el código penal también establece otras conductas de los representantes que constituyen un delito.

Por otro lado el código civil especifica las formas de terminar el mandato, ya sea a través de la revocación del mismo, por renuncia del mandato, por muerte o interdicción de alguno de los contratantes, por vencimiento del plazo o por conclusión del negocio entre otros.

sólo queda mencionar, que no obstante la representación es admisible en la mayoría de los negocios jurídicos, inclusive para contraer matrimonio y reconocer hijos, existen negocios en los que por su propia naturaleza se requiere la intervención personal del interesado, como es el caso del otorgamiento de un testamento por ser un acto personalísimo, en los divorcios las juntas -

de aveniencia y en la etapa conciliatoria de los procedimientos ordinario y especial ante las las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

**III. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO DE LA FIGURA DE
LA REPRESENTACION.**

El estudio del derecho procesal mexicano y en especial de la figura jurídica de la representación desde el punto de vista histórico, no sería lógico realizarlo sin tener un conocimiento por lo menos general de la evolución del derecho español y de algunas de sus instituciones jurídicas en la Nueva España; ésto se explica por - que gran parte del derecho español se aplicó en la Nueva España desde la conquista hasta el México independiente, prueba de ello es que la legislación procesal civil de - esta etapa está inspirada preponderantemente y tiene sus raíces en el derecho procesal español, incluso los códigos actuales muestran su influencia.

De la mayor importancia para comprender la influencia del derecho español en la evolución de la figura de la representación en el derecho procesal mexicano, es el estudio que hace José Becerra Bautista en su obra titulada " El proceso civil en México." en la cual señala, que en la legislación de Las Siete Partidas se reunieron las leyes de los emperadores romanos dadas a conocer por los glosadores italianos, los derechos de los sumos pontífices a demás de las costumbres y usos españoles y que fué Fernando III quien tuvo la idea de formar un cuerpo de - leyes generales y para ello nombro un consejo de doce sa bios, pero no pudo concluir esta obra en vida, por lo - que encargo su continuación a su hijo Alfonso X. Este có digo también llamado Septenario, libro de las posturas o de las leyes se terminó el 23 de junio de 1263, pero fué

sancionado en 1348 por Alfonso XI.

La tercera partida, tiene un título introductorio - que se refiere a la justicia; el título IV habla de los jueces et de las cosas que deben facer et guardar; los títulos II y III se refieren, del demandador y demandados a demás de las cosas que deben catar; y los títulos V y VI mencionan todo lo referente de los personeros y abogados.

Otra obra jurídica que también se debe al rey Alfonso X, el sabio, es El Fuero Real de 1255, que en su libro primero se refiere a jueces, abogados y procuradores judiciales. De lo anterior, nos damos cuenta que la representación en juicio es un tema que no ha sido olvidado por las diversas legislaciones españolas, las cuales han influido en nuestro sistema legal a través de la colonización española y de sus diversas instituciones jurídicas.

En el presente estudio histórico no se trata el derecho precolonial o prehispánico, ya que las relaciones que conocemos como civiles y los procesos entre los naturales americanos antes de la conquista estaban regidos - por reglas de carácter religioso y consuetudinario, además de que dichas reglas no fueron tomadas en cuenta por los españoles en su basto ordenamiento jurídico, dictado para regir sus reinos; salvo casos muy excepcionales co-

mo la "mita", que tiene un origen inca, dicha figura fué admitida transitoriamente por la administración española y se refiere a un trabajo forzoso en labores de utilidad pública por parte de los indígenas.

Época colonial.

Comprende este período la conquista y por consiguiente la colonización del Reino de la Nueva España. Los tratadistas que se han ocupado de las fuentes del derecho correspondientes a este período distinguen entre las fuentes españolas que estuvieron vigentes, a las Leyes de las Siete Partidas, la Nueva y Novísima Recopilación y las Ordenanzas de Bilbao, éstas últimas relativas al derecho mercantil; también estuvieron vigentes ordenamientos dictados especialmente para la Nueva España y naturalmente para el territorio que hoy abarca la República Mexicana, entre estos tenemos a las Leyes de Indias, la Recopilación de las mismas, las Ordenanzas de Intendentes de 1780 y especialmente las Partidas de Alfonso X, las cuales estuvieron vigentes hasta la promulgación de la legislación civil nacional.

El rey Carlos II de España promulga el 18 de mayo de 1680 la Recopilación de las Leyes de Indias, la cual fue realizada por el Real y Supremo Consejo de Indias y con ello se dota a los reinos hispano-americanos de un cuerpo general de leyes, el cual consta de nueve libros, divididos en 218 títulos con un total de 6447 leyes, las cuales muestran la preocupación por parte de la corona de España, de proteger a los nativos de los reinos conquistados y a los ciudadanos españoles que poblaron los mismos.

De los nueve libros de que consta la Recopilación, son importantes para este estudio:

El libro primero, contiene en 24 títulos toda la legislación vigente en materia eclesiástica y de mixto fuero como es el caso de la inquisición, en uno de dichos títulos menciona: "... según una ley de Recesvinto, los obispos tenían, por autoridad divina el cuidado de amonestar con paternal piedad a aquellos jueces que con malos juicios opriman a los pueblos." (25)

Del contenido de dicha norma eclesiástica se desprende que una de las múltiples funciones divinas de los obispos era el cuidado y representación de los derechos de todo aquel que se veía en la necesidad de ocurrir ante un juez.

El libro segundo, se encuentra distribuido en 34 títulos en los que trata de las distintas formas de legislación indiana, además de los preceptos que regulan las Audiencias de Indias y el Real y Supremo Consejo de Indias.

Por lo que respecta a las audiencias, eran los Tribunales Superiores de la Administración de Justicia en las Indias Occidentales y Orientales los lugares en que los jueces escuchaban a las partes litigantes que podían ser indígenas o españoles y tras el estudio y ofrecimiento oportuno de las pruebas, dichos jueces pronunciaban -

su fallo. Los abogados que litigaban en las Audiencias, se regían por lo dispuesto en el título 24 de este libro el cual dispone: " Para ser admitido como abogado en cualquier Audiencia de Indias, debían ser examinados por la propia Audiencia, previa pasantía de cuatro años y después de haber recibido el bachillerato. Todos los escritos debían ser firmados por abogados y los honorarios de éstos estaban fijados en aranceles aprobados por la propia Audiencia." (26)

El Real y Supremo Consejo de Indias, era la institución encargada de redactar y proponer al rey toda clase de disposiciones legales, llevar a cabo las tareas recopiladoras de las disposiciones indianas y darlas a conocer, a demás de resolver algunas causas privilegiadas en las que eran parte los huérfanos, las viudas y las corporaciones, por ser este Consejo de Indias el Tribunal Supremo de la Administración de Justicia Civil y Criminal en las Indias Occidentales y Orientales, ya que dichas causas llamadas de corte, no admitían apelación.

El libro tercero, consta de 16 títulos que preferentemente tratan sobre la institución virreinal y la de los presidentes-gobernadores; en cuanto al virrey para todo está facultado, menos para otorgar concesiones de títulos de ciudades, legitimar hijos y dar cartas de naturaleza, ésto porque las atribuciones de los virreyes responden a los distintos títulos que ostentan, así por

su título de vicedominico eclesiástico, a el virrey le es tá particularmente encargada: "...la cristianización y - la civilización occidental de los indios, a través de su cometido de velar especialmente por el cumplimiento de - todas las disposiciones dadas en beneficio de los naturales." (27)

Entre las citadas disposiciones encontramos la del 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V, la cual consagra el principio procesal de "verdad sabida en fa-- vor de los indigenas", este principio nace de la necesi- dad de los naturales de que alguien los auxilie en jui-- cio, ya que por su extrema pobreza e ignorancia, no podí an recurrir a un abogado que los representara.

Como algunas atribuciones de los presidentes-gober- nadores vemos que les competía: " La imposición de penas y el castigo de los pecados públicos a demás de que co-- rre a su cuidado velar por el buen tratamiento de los in- dígenas." (28) Así, si un natural se hacía acreedor a una pena infame impuesta por su patrón, el cual se consi- deraba como su amo y señor, el presidente-gobernador es- taba facultado si a su criterio la pena era notoriamente excesiva, de reducir ésta e incluso de pedir el indulto al virrey, en caso de que el indígena haya sido injusta- mente culpado.

El libro sexto consta de 19 títulos y comprende to-

dos los preceptos que estuvieron vigentes relativos a las multiples cuestiones que afectaban a los naturales, por lo que dicho libro es importante ya que refuerza los libros primero y tercero comentados con anterioridad, además de que en uno de sus títulos cita a la Real Cédula del 24 de noviembre de 1601 que regulaba cuestiones del libre trabajo de los indios como la libre contratación - laboral, edad, jornada y la prohibición de todo servicio personal impuesto y todo trabajo forzado, por ser opuesto a la cristianización de los naturales y a su condición de hombres libres, pero les incita a trabajar voluntariamente; aunque es cierto que todas estas leyes eran protectoras de los naturales, también lo es que no funcionaban en la realidad, por falta de instrumentos efectivos para hacerlas cumplir y para investigar su violación, a demás de la ignorancia de las mismas; atenta a este problema la Corona Española declara que es su voluntad encargar a los virreyes, presidentes y audiencias el cuidado de los indígenas, por lo tanto, por disposición real dichas instituciones tenían como deber primordial - cuidar que no sean violados los derechos de los naturales, tanto en juicio como fuera de él.

El libro noveno está compuesto de 46 títulos, en los que incluye toda la legislación vigente sobre comercio y navegación indios; en este libro se hace mención de gran parte de las Ordenanzas de Bilbao hasta el año de 1679, ya que las Ordenanzas fueron aplicadas durante

todo el tiempo que funciono en México el Tribunal del -
Consulado, el cual conocía de todos los litígios surgi--
dos entre los mercaderes matriculados.

El procedimiento ante el Consulado era sumario, de
preferencia verbal y conciliatorio, por lo que prohibía
a las partes que se asistieran de abogados, tampoco se -
permitían libelos y escritos de abogados para no dar lu-
gar a dilaciones en el procedimiento y evitar malicias,
por lo que para admitir cualquier escrito de las partes,
éstas debían declarar bajo juramento no haberse asesora-
do por un abogado.

México independiente.

La independencia de México no tuvo como consecuencia inmediata que dejara de regir en su totalidad la legislación española en el nuevo Imperio Mexicano, ya que - ésto no era posible, ni deseable, porque no se puede improvisar todo el ordenamiento jurídico que rige a un país. Por lo anterior el naciente gobierno mexicano expidió el 23 de mayo de 1837 una ley que ordenó se siguiera aplicando la legislación española en lo que no se opusiera a la nacional; así las relaciones jurídicas y las actuaciones de los tribunales se rigieron primeramente por las leyes expedidas por el gobierno mexicano y supletoriamente por las de las Cortes de Cádiz que estuvieron - vigentes en México hasta el 27 de septiembre de 1821, - por la Ordenanza de Intendentes, la Novísima Recopilación, la Recopilación de Indias y las Siete Partidas; en - materia de comercio las Ordenanzas de Bilbao continuaron aplicándose hasta que se publicó el Código de Comercio - de 1884.

Por lo que respecta a la distinción entre abogado y procurador, "el Arancel del 12 de febrero de 1840, ya - regulaba los honorarios de ambos profesionistas, y en - 1867 el Presidente Juárez expidió el Arancel de los agentes de negocios." (29)

Por otra parte el Código civil de 1870 estableció - que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa, además en ese mismo título se reglamentó el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios.

Código civil de 1884.

La revisión del Código civil de 1870 se hizo necesaria por el decreto de 14 de diciembre de 1883, el cual autorizó al Ejecutivo de la Unión para promover la reforma del citado ordenamiento, el cual se redujo a 2823 artículos de un total de 4126.

El artículo 2416 disponía que " Mandato oficioso o gestión de negocios comprendían a todos los actos que por su oficiosidad, o sea sin que existiera mandato expreso, sino sólo presunto, desempeña una persona a favor de otra que está ausente o impedida de atender a sus cosas propias." Así mismo el artículo 1896 disponía que " El que sin mandato y sin estar obligado a ello se encarga de un asunto de otro, debe obrar conforme a los intereses del dueño del negocio," quien conforme al artículo 1903 debía cumplir las obligaciones que el gestor haya contraído a nombre de él, además este código sólo admitía la gestión de negocios del demandado, ya que su artículo 43 prohibía la gestión judicial para representar al actor, lo que significa que dicho Código civil le otorgaba el carácter de mandato oficioso a la gestión de negocios, aunque fuera sólo a favor de una parte.

Legislaciones estatales.

El gobernador del Estado de México a través de la legislatura de su estado, dictó una ley el 30 de abril de 1904 en la que estableció la obligación de prestar atención médica y pagar salario a los trabajadores, hasta por tres meses en caso de accidente por riesgo de trabajo.

En el Estado de Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906, se expidió una ley que definía el riesgo de trabajo y que fijó indemnizaciones que alcanzaban en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario.

En Aguas-calientes la ley del 23 de agosto de 1914, decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se implantó el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios.

En San Luis Potosí, se fijó el monto de los salarios mínimos, a través del decreto de 15 de septiembre de 1914.

En Veracruz el 19 de octubre de 1914, Cándido Aguilar expide la ley del trabajo de dicho estado, la cual estableció la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil.

En Yucatán, Salvador Alvarado expidió las leyes llamadas "Las cinco hermanas", en las cuales la del trabajo

estableció algunos principios que serían integrados al -
texto del artículo 123 constitucional.

La Ley Alvarado, reglamentó instituciones como las
asociaciones, contratos colectivos y huelgas, jornada má-
xima, trabajo de mujeres y menores, creó las Juntas de -
Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. (30)

En todas las legislaciones estatales que existieron
en esta época, en ninguno de sus capítulos se reglamenta
la representación de las partes en los conflictos labora-
les, por lo que dicha representación debía atender y cu-
brir los requisitos legales establecidos para regular -
las relaciones civiles, como lo serían los Códigos civi-
les vigentes de cada entidad federativa.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el año de 1929 se reformó la Constitución Política, a efecto de que en lugar de la pluralidad de leyes - de los estados, el Congreso Federal expidiera una ley única para toda la República, cuya aplicación correspondiera a los propios estados.

El artículo 531 de esta ley, autorizaba a las partes y a sus defensores para alegar "...única y exclusivamente sobre las pruebas rendidas y sus apreciaciones referentes a los hechos acerca de los cuales no exista conformidad entre ellas." Dichas observaciones podían hacerse oralmente o por escrito dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al cierre de la instrucción.

Así mismo el artículo 511 disponía, que al momento de recibir la demanda, la Junta debía citar a una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones que debía tener lugar a más tardar, diez días después de la primera.

Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de la reforma.

El artículo 689 de la LFT de 1970 establecía respecto a la forma de hacer las notificaciones personales, - tratándose de persona moral, que el actuario se asegurara de que con quien entiende la notificación es el representante legal de aquélla, y la fracción II disponía que si el interesado o su representante se negare a recibir la notificación, ésta se hará a través de instructivo el cual se fijará en la puerta del domicilio.

En el artículo 752, la citada ley a diferencia de - la de 1931, concentra en una sólo audiencia las etapas - de conciliación, demanda y excepciones; con la característica de que sino concurría ninguna de las partes o de sus representantes a dicha audiencia, se archivaba el expediente hasta nueva promoción, artículo 756.

Ley Federal del Trabajo de 1970, después de la reforma de 1930.

El artículo 692 de la LFT, define de manera distinta la forma de representación que en los procedimientos civiles tienen el poder notarial y la forma de mandato, aunque dicho artículo reproduce a su similar 709 de la ley anterior, suprime el primer párrafo, el cual disponía que la personalidad se acreditaba de conformidad con las leyes que la rigieran, salvo las modificaciones que como excepción establecía el citado artículo y que la ley actual estableció como disposiciones generales.

Por lo que respecta a los representantes sindicales se conservó el mismo sistema de la ley anterior; por último es importante señalar que actualmente el derecho procesal laboral, al establecer la obligación de una representación común para los colitigantes, también establece que si alguna de las partes o ambas al ser complejas, no señalan representante común para actuar, la Junta está facultada para hacerlo en su defecto.

La legislación burocrática.

Cuando el Constituyente de Querétaro aprobó se redactara un Proyecto de declaración de derechos sociales, una minoría de constituyentes pretendió que la declaración normara sólo el trabajo económico, pero la comisión dictaminadora expresó que la legislación no debía limitarse al trabajo en el sector productivo, sino que debía regir de manera general todo contrato de trabajo.

El naciente movimiento obrero no tenía relaciones con los trabajadores públicos, por considerarlos servidores de un Estado opresor de las clases trabajadora y campesina.

Los proyectos que se elaboraron a partir de 1929 hechan abajo las ideas contrarias a la declaración de los derechos sociales contenidas en la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz; así el Proyecto Portes Gil en su artículo tercero establecía que " se consideraba que el Estado asumía el carácter de patrono cuando tuviera a su cargo empresas o servicios que pudieran ser desempeñados por particulares " pero la Cámara de Diputados al redactar el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo de 1931 dispone que " las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expedirán." Sin embargo nunca se expidieron.

La burocracia continuó viviendo con incertidumbre, ya que en los cambios de los secretarios de estado o de los jefes superiores, eran cesados cientos de empleados, a efecto de poder acomodar a sus amistades, situación - que en la actualidad se sigue dando.

Los trabajadores públicos carecían de protección legal, pero el 9 de abril de 1934, el presidente Abelardo Rodríguez dicta el Acuerdo administrativo sobre organización y funcionamiento del servicio civil, el cual rigió hasta el 30 de noviembre de ese mismo año, dicho acuerdo determina que la separación de un trabajador sólo podría darse con causa justificada.

El presidente Cárdenas presentó ante el Congreso la expedición del Estatuto para los trabajadores al servicio de los poderes de la unión. Dicho estatuto es exclusivo de los trabajadores de la Federación, ya que nuestro sistema federal no permite que los poderes centrales intervengan en la estructuración de los poderes locales, así el 5 de noviembre de 1938 se aprueba la iniciativa y se deroga el artículo segundo de la LFT de 1931. De la misma forma el 4 de abril de 1941 el presidente Manuel Avila Camacho promulga un nuevo estatuto, sin modificar los principios del anterior.

El presidente Adolfo López Mateos envía al poder legislativo un proyecto para adicionar el artículo 123 de

de la constitución política, con un apartado "B", que contendría la declaración constitucional de los derechos sociales de los trabajadores públicos, el 5 de diciembre de 1960 se publica en el Diario Oficial de la Federación el decreto del 21 de octubre de ese año, que crea el apartado "B", integrado con XIV fracciones y las XXXI anteriores fracciones del artículo 123 pasarán a formar el apartado "A". En diciembre de 1963 se aprobó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaría del apartado "B" del artículo 123.

Los trabajadores al servicio de los gobiernos de los estados y de las autoridades municipales de México, que son trabajadores públicos, no son protegidos constitucionalmente, sino hasta febrero de 1983, cuando son reformados los artículos 115 y 116 de la constitución federal.

**IV. NATURALEZA JURIDICA DE LA FIGURA DE LA REPRESENTACION
EN MATERIA LABORAL.**

Para tratar de dar un concepto válido de Representante, primero debemos entender a la representación como una institución jurídica versátil, ya que se puede adecuar a las necesidades jurídicas de cada caso concreto, tomando en cuenta las causas que motivan dicha institución, de ahí su gran utilidad en el mundo del derecho; sin embargo dicha adecuación no se puede dar de manera arbitraria, ya que existen reglas y presupuestos específicos que modifican la naturaleza jurídica de la representación, así tenemos que existe la representación legal y la voluntaria, aunque existen autores como Raúl Ortiz Urquidí que consideran una tercer clase de representación a la cual llaman "oficiosa".

Existe representación legal " Cuando en virtud de una norma jurídica alguien puede actuar en nombre y por cuenta de otro, reconociéndose validez a los actos que realiza para afectar a la persona y al patrimonio del representado." (31) Como había mencionado anteriormente esta institución tiene un carácter auxiliar de la incapacidad de ejercicio, ya que toda incapacidad de ejercicio necesariamente origina la necesidad de una representación legal, como ejemplo de este tipo de representación el artículo 425 del CCDF establece: " Los que ejercen la patria potestad son legítimos representantes de los que estan bajo de ella y tienen la administración legal de los bienes que les pertenecen, conforme a las prescripciones de este código, asimismo el artículo 537 habla

de las obligaciones del tutor y en su fracción V establece la de representar al incapaz en juicio y fuera de él en todos los actos civiles, con excepción de los negocios estrictamente personales de su pupilo, en ese orden - de ideas el artículo 691 de la LMT señala que tratándose de trabajadores menores de 16 años de edad, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará a un procurador representante, así mismo la Ley General de Sociedades Mercantiles, establece que la liquidación de una sociedad estará a cargo de uno o más liquidadores, quienes serán considerados representantes legales de dicha sociedad.

Por lo que respecta a la representación voluntaria esta se da "...cuando una persona puede actuar en nombre y por cuenta de otra, por un mandato expreso o tácito - que ha recibido de ésta." (32) Es importante señalar - que este tipo de representación tratándose de una persona física tiene una utilidad práctica, pues su objeto es suplir una deficiencia de conocimientos o salvar dificultades de tiempo o lugar, pero tratándose de una persona moral dicha representación reviste además una necesidad jurídica, porque dicha persona es imposible que emita física y biológicamente su voluntad, si no es a través de un apoderado o representante que puede ser una persona física o un órgano colegiado, como lo es un consejo de administración o la misma asamblea de socios constituida como órgano supremo.

Va que la representación voluntaria se otorga mediante el contrato de mandato, es menester del presente estudio analizar dicho contrato, recordando su definición legal tenemos que el mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga.

Dentro de esta figura jurídica encontramos que el mandato puede ser: Representativo, en el cual el mandatario realiza su encargo frente a terceros en nombre y por cuenta del mandante; No representativo, cuando el mandatario obra sólo por cuenta del mandante, más no en nombre de éste, pues actúa frente a terceros como si el negocio fuere propio, en este caso el mandante no tiene acción contra las personas con quienes el mandatario ha contratado, ni éstas contra el mandante.

Atendiendo a su alcance el mandato puede ser:

1. General Amplísimo, cuando a través de éste se autoriza al apoderado sin limitación alguna a realizar toda clase de actos de dominio y de administración, sobre el patrimonio del mandante, a demás de poder atender toda clase de pleitos y cobranzas a favor o en contra de su poderdante.
2. General, que a su vez puede otorgar al apoderado poder para:
 - a. Pleitos y Cobranzas, en el cual basta que se señale que se otorga con todas las facultades generales y espe-

ciales que requieran cláusula especial conforme a la ley para que se entiendan conferidos sin limitación alguna, un ejemplo de ésto lo es que en dicho poder general, además se desee conferir alguna o algunas de las facultades enumeradas por el artículo 2587 del CCDF, las cuales pueden ser para desistirse, transigir, comprometer en árbitros, absolver y articular posiciones, ceder bienes, recusar o recibir pagos.

b. Administrar Bienes, basta que el propio poder exprese que se otorga con dicho carácter, para que el apoderado tenga toda clase de facultades administrativas, como lo sería el hacer mejoras a un bien e incluso rentarlo o comprarlo y venderlo con ánimo de obtener un lucro.

c. Ejercer Actos de Dominio, basta que el poder se otorgue con ese carácter para que el apoderado tenga todas las facultades de dueño sobre un bien como sería hacer toda clase de gestiones para defenderlo.

3. Especial, en este mandato basta que en cualquiera de los tres casos antes mencionados se limite alguno, consignando esta limitación en el poder que se otorgue.

Por último es importante realizar el estudio de la representación oficiosa, la cual se manifiesta en el mundo del derecho como una gestión de negocios ajenos, la cual no está amparada por un mandato previo e incluso no existe la obligación legal del representante oficioso de realizar una conducta en favor de otro, sino que la realiza como una ayuda al dueño del negocio obrando confor-

me a los intereses del mismo, quien por el hecho de haber sido útilmente gestionado y haber ratificado dicha gestión deberá cumplir las obligaciones que el gestor haya contraído a su nombre.

Concepto de representante.

Como ya se estudió, " La representación es una institución jurídica en virtud de la cual, fundada en elementos de hecho, convencionales o legales, una persona tiene el poder de realizar directamente, por cuenta de otra operaciones materiales y jurídicas." (33)

Por lo tanto representante es la persona física o jurídica, a quien se encarga que realice materialmente los fines de una representación, ya sea por ministerio de ley, por un acuerdo de voluntades o por un hecho jurídico (patria potestad).

Es importante recordar que el representante cuenta con personería, que se manifiesta en una correcta y legal representación procesal de alguna de las partes o tercero que se encuentre relacionado con el objeto de un litigio; por lo tanto una persona que en un proceso o en un acto jurídico actúe a nombre de otra sin poder suficiente o correctamente otorgado, será desconocida en el mismo por falta de representación, dando lugar a una excepción en el procedimiento de previo y especial pronunciamiento la cual para los efectos de esta tesis se encuentra regulada en los artículos 762 y 763 de la LFT, que señala que dicho incidente deberá substanciar y resolverse de plano, oyendo a las partes y continuándose de inmediato con el procedimiento.

Las diferentes clases de representación en materia laboral.

En materia laboral existen diferentes clases de representación, así la fracción XX del apartado A, del artículo 123 constitucional dispone que:

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

Así mismo la Ley Federal del Trabajo, en su título décimo tercero reglamenta los requisitos, forma de elección, sanciones y facultades de dichos representantes; - por otra parte, en el mismo título la ley habla de los representantes de los trabajadores y de los patronos tanto en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y en las Comisiones Consultivas, como en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; sin olvidar que también existen representantes del capital y del trabajo en las Comisiones Mixtas que deben existir en toda empresa, a saber, Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comisión Mixta del Escalafón, Comisión Mixta para el Reparto de Utilidades y Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, las cuales están encargadas de vigilar que se

cumpla eficaz y oportunamente con las obligaciones y derechos impuestos por la ley en sus respectivas materias en una determinada unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. Pero es importante recordar que el objetivo del presente trabajo de investigación es estudiar la figura jurídica de la representación legal de las partes y terceros que se encuentran vinculados en los diferentes procesos laborales mexicanos, esto sin olvidar que dichas Comisiones Nacionales, Consultivas o Mixtas, pueden en un momento dado llegar a intervenir en un proceso laboral, no como apoderados o representantes legales de alguna de las partes en conflicto, pero si como asesores técnicos de las áreas específicas de que dicha comisión se encargue.

En otro orden de ideas es importante mencionar que existen dos grandes sectores en el derecho laboral mexicano, los cuales son regulados de forma diferente atendiendo principalmente a el fin que persigue cada sector, ya sea al productor de riqueza, que corresponde al Sector Privado, o al Sector Público el cual se encarga de prestar los diversos servicios a la comunidad; la finalidad que se persigue en ambos sectores es diferente y también lo son las leyes y procesos que regulan los conflictos de los mismos, sin olvidar que la ley burocrática dispone que en lo no previsto en la misma o en disposición especial se aplicarán supletoriamente y en su orden la LFT y el CFPC principalmente.

La representación en el sector productivo.

Como ya se vió el sector privado es al que corresponde producir la riqueza del país, una riqueza que no se puede y no se debe producir anárquicamente, conculcando derechos sociales de la clase trabajadora, consagrados en el apartado A del artículo 123 constitucional y en la LPT principalmente; pero es necesario mencionar que el fin del citado apartado constitucional y de dicha ley federal no sólo es el señalar y buscar a toda costa el respeto de los derechos de los trabajadores, sino primordialmente buscar el equilibrio entre los factores de la producción y tratar de conservarlo armonizando los derechos del trabajo con los del capital en un marco de activa y eficiente cooperación, garantizando el progreso de la economía nacional en su conjunto, ya que en la medida que crece la economía nacional, mejora el nivel de vida de la clase trabajadora. Así vemos que las fracciones XVI, XVII, XIX, XX entre otras, del apartado A, no sólo protegen a uno de los factores de la producción que es el trabajo, sino que también protegen al capital y prueba de ésto, lo da el texto de la citada fracción XVI que establece: " Tanto obreros como empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etcétera."

Es importante recordar que la naturaleza propia de la relación laboral como un hecho jurídico, es la que hace que los procedimientos para obtener el apoyo del poder público para el cumplimiento de las obligaciones y de los deberes impuestos por el derecho del trabajo en base a esa relación laboral, tengan una naturaleza jurídica distinta a los procedimientos civiles en que es la voluntad de las partes y no la propia ley la que determina los derechos y obligaciones de las mismas, así en el mismo orden de ideas el derecho adjetivo tiene que ser congruente con la naturaleza de la norma sustantiva.

Resulta pues, que la finalidad del órgano jurisdiccional en el proceso laboral es determinar si existió o no incumplimiento de las obligaciones que impone la ley a la parte demandada en un litigio de dicha naturaleza.

Por otra parte la LPT en relación con la capacidad, establece en su artículo 691 que los trabajadores mayores de 16 años tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización, pero si son menores de esta edad, el propio artículo obliga a las Juntas a hacer saber este hecho a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que ésta le designe representante, situación que en el procedimiento civil se antoja inaceptable por la designación de tutor dativo, para que un menor de 18 años pueda comparecer a juicio.

En el mismo orden de ideas, el artículo 692 de la LFT regula la figura de la representación de una manera peculiar, libre de formalismos que podrían dar lugar a una nulidad de actuación; así tenemos que tratándose de a poderado de persona física, la personalidad se acredita por poder notarial o mediante carta poder firmada ante dos testigos sin necesidad de ratificación ante la Junta; tratándose de representante legal de persona moral, con el testimonio notarial que así lo acredite, y en caso de apoderado de la misma, acreditará su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, siempre que quien otorge el poder esté legalmente autorizado para ello.

Tratándose de los representantes de los sindicatos, acreditarán su personalidad con certificación expedida, según sea el caso por la Secretaría del Trabajo o por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, así mismo el artículo 696 de la citada ley federal establece una disposición que supe las deficiencias del poder otorgado por el trabajador, por último la LFT en base al principio de economía procesal obliga a los colitigantes a una representación común.

La representación en el sector burocrático.

Debido a la distinción existente entre los apartados constitucionales que regulan por un lado el trabajo burocrático y por el otro el trabajo en general, es menester en la presente tesis, el llevar a cabo el estudio de la naturaleza jurídica de la figura de la representación que se puede presentar en los conflictos que se suscitan entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, así como los que surgen entre las Entidades Federativas y Municipios con sus respectivos trabajadores.

Así tenemos que el precepto del apartado B del artículo 123, determina de manera expresa que el mismo es aplicable a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal; también a nivel constitucional en los artículos 115 fracción VIII segundo párrafo y 116 fracción V, se regulan las relaciones de los trabajadores al servicio de los gobiernos municipales y estatales respectivamente, ambos preceptos establecen que las relaciones de trabajo a que se refieren, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, tomando como base los beneficios mínimos establecidos en el citado artículo 123 constitucional, tanto el artículo 115 como el 116 no precisan a que apartado del mismo se refieren, pero por tratarse de un

servicio público se debe entender que el apartado de referencia es el "B", así mismo también deben basarse en las disposiciones reglamentarias del mismo, e incluso su pleramente y en el siguiente orden en la LFT, el CFPD las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad, según lo establece el artículo 11 de la LFTSE, la cual es reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional.

Por otra parte el artículo primero de la LFTSE enuncia algunos organismos descentralizados cuyas relaciones laborales son objeto de dicha ley, entre estos organismos se encuentran el ISSSTE, el Instituto Nacional de Vivienda, la Lotería Nacional, el Instituto Nacional de Protección a la Infancia, el Instituto Indigenista, así mismo el artículo de referencia establece que se deben regir por la misma los demás organismos descentralizados similares a los anteriores, que tengan a su cargo una función de servicio público; pero en realidad la regulación de organismos e instituciones en alguno de los dos apartados del artículo 123, se determina por la propia ley o decreto que los crea, la cual se origina en base a una decisión presidencial y en atención al momento político que en ese momento se viva, un ejemplo palpable de dicha situación lo encontramos en la fracción XIII bis - actualmente derogada del apartado B, el cual disponía que: " Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 23 constitucional (servicio público

de banca y crédito) registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado." Asimismo la fracción XIII del citado apartado y el artículo 8 de la LFTSE, mencionan una serie de trabajos que aunque se refieran a la prestación de un servicio público, se les excluye de la aplicación de los citados ordenamientos remitiendo su regulación a sus leyes propias, estos trabajadores son los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior; también se encuentran excluidos del apartado B, los trabajadores de confianza, los que prestan servicios mediante contrato civil o por honorarios, el personal militarizado o que se militarice legalmente, los miembros de seguridad pública encargados de vigilar los establecimientos penitenciarios, recordando que el personal civil de las secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, no es personal que se encuentre excluido del apartado B constitucional.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la CPEUM, en su título séptimo regula la forma de integración y competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, así como los procedimientos que se llevan ante el mismo.

Dichos procedimientos son aquellos conforme a los que se ventilan los conflictos individuales que se suce-

tan entre los titulares de una dependencia del gobierno y sus trabajadores de base, en especial el procedimiento para resolver las controversias de terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores, además de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio.

La ley burocrática en su artículo 126 establece - que no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes en los procedimientos ante el Tribunal, lo cual no es del todo cierto, ya que existen requisitos mínimos que se deben cumplir en dichos procedimientos; así tenemos que la LPTSE en su artículo 129 menciona una lista de requisitos que debe cubrir toda demanda que se presente ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, entre los que destaca que a la demanda deberá acompañarse de " los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente ", dicha concurrencia la debemos entender de la parte interesada, destacando que la citada ley es omisa al referirse a la actuación y por ende de la forma de representación de las partes complejas, a excepción del artículo 134 que podría interpretarse que cuando una parte se componga de varios trabajadores éstos podrán comparecer por sí o por conducto de sus respectivos representantes, esta confusión podría presentarse de la interpretación del citado artículo, ya que el mismo menciona: " Los trabajadores

ESTE TEXTO NO DEBE
SER DE LA BIBLIOTECA

podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder." Por otra parte el artículo 130 de la LPTSE es omiso al establecer los requisitos de una contestación de demanda, ya que el mismo no señala que a dicho escrito deba acompañarse en su caso de los documentos que acrediten la personalidad del representante de la parte demandada, la cual puede estar compuesta a demás de varias personas, constituyendo una parte compleja, situación que puede dar lugar a problemas graves dentro del procedimiento, ya que el artículo 136 de la citada ley establece: " Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario."

Es importante señalar que para que una parte resulte mal representada, dicho representante además de carecer de poder suficiente, debe haber realizado algún acto dentro del juicio a nombre de su representado que dé origen a consecuencias de derecho, ya que puede darse el caso de que el representado compareciera a nombre propio durante todo el procedimiento.

Por otra parte, los titulares de las dependencias podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio y a demás la ley burocrática también señala que las partes podrán comparecer acompañadas de los asesores que a su interés convenga.

Es importante señalar que la carta poder que acredite a los representantes de las partes ante el Tribunal, deberá suscribirse supletoriamente en base a la regla de el artículo 692 fracción I de la LPT, la cual señala que dicha carta poder deberá estar firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta, en este caso ante el Tribunal.

Por otra parte la LPTSE al referirse a que los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio, es importante señalar que debe entenderse cómo titular, al personal directivo de una dependencia que conforme a los reglamentos interiores respectivos tengan ese carácter y que el oficio debe por lo menos cubrir los requisitos mínimos que establezca cada dependencia para hacerlo oficial, como sería en el caso de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para que una persona actúe a nombre y representación de un Administrador Local, dicho representante debe contar con un oficio llamado "Constancia de Nominación", el cual debe contener firma autógrafa de dicho administrador, fotografía, puesto y firma autógrafa de la persona a quien se otorga el poder, fecha de expedición y caducidad, sello del archivo y número de folio, además el texto del mismo debe contener la fundamentación jurídica y el asunto o asuntos para los que se otorgue la representación, por lo tanto si la constancia de nombramiento carece de alguno de estos requisitos no ten---

dría validez oficial y podría dar lugar a una responsabilidad administrativa para quien otorgue con vicios el citado oficio. Por lo concerniente a que las partes podrán comparecer a juicio acompañadas de los asesores que a su interés convenga, ésto incluso debe entenderse para la audiencia de conciliación en los juicios que ventilan conflictos individuales y colectivos suscitados entre una dependencia y sus trabajadores; encontramos una notable diferencia con los procedimientos ordinario y especial que regula la LPT, ya que ésta precisa que las partes deberán comparecer a la etapa conciliatoria personalmente y sin abogados patronos, asesores o apoderados, lo cual es una desventaja procesal de los trabajadores del sector productivo ante sus patronos en los juicios laborales.

El artículo 140 de la LPTSE, establece a medida de sanción y protegiendo el principio procesal de celeridad y seguridad jurídica, que se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada a toda parte, ya sea que actúe de manera personal o a través de representante que no haga promoción alguna en el término de tres meses dando lugar, si dicha omisión es por culpa imputable al representante a las penas previstas por los artículos 231 y 232 del CPDF, ya que el mismo es el encargado de asesorar jurídica y técnicamente a su representado; es importante señalar que la promoción que se efectúe para impedir la caducidad del proceso debe ser la necesaria para continuar con el cauce normal del mismo y no una pro-

moción que no tenga la trascendencia necesaria para seguir impulsando el proceso, como sería el caso de presentar una nueva autorización aparte de las ya existentes y que no revoque las anteriores.

Por otro lado la LFTSE en su artículo 141 establece que los incidentes que se susciten con motivo de la falta de personalidad de las partes o personería de sus representantes, serán resueltos de plano, lo cual es importante ya que la falta de personalidad da lugar a la nulidad de pleno derecho de todo lo actuado.

La representación con fines administrativos.

Las Juntas Federales y Locales desempeñan funciones de naturaleza administrativa, cuando los representantes de patronos y trabajadores registran ante ellas sindicatos o cuando se deposita en las mismas copia de los contratos colectivos de trabajo en base al artículo 390 de la LFT, a demás las Juntas al tramitar actos paraprocesales ayudan a dar cause efectivo a los procesos a través de una actividad administrativa, la cual es de naturaleza distinta a la legislativa y a la actividad procesal, la importancia de los actos paraprocesales en el proceso laboral mexicano es muy grande, ya que dichos actos se reflejan en el procedimiento de notificar al trabajador el aviso de despido que no ha querido recibir del patrón mismo y que la LFT contempla en su artículo 47, salvando de esta manera que el despido merecido de un trabajador se considere injustificado, también se reflejan en el otorgamiento y cancelación de fianzas entre otros procedimientos que se estudiarán en su momento.

Como fundamento de los actos paraprocesales el artículo 982 de la LFT establece que: " Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente

te conflicto alguno entre partes determinadas." En el mismo orden de ideas el profesor Nestor de Buen, menciona que quizá habría sido mejor agregar al artículo anterior la frase: "...o hagan conveniente, para quedar en un -requieran o hagan conveniente la intervención de la Junta- que sería más adecuado." (34), considero que el citado comentario es correcto, ya que no todo lo que puede ser materia del procedimiento paraprocesal es requerido por la ley, aunque una o ambas partes consideren y acuerden que es importante se realice por dicho medio.

La rerepresentación en juicio.

La figura de la representación tanto del trabajador como del patrón y de las coaliciones, sindicatos de unos o de otros, es de gran importancia porque como ya se mencionó, la rerepresentación es la institución jurídica mediante la cual los actos realizados por el representante surten efectos en la persona y patrimonio de su representado o representados; la importancia de esta figura en los diferentes procesos regulados por la ciencia jurídica mexicana y en este caso en los procedimientos de orden laboral es mayormente de carácter práctico y en situaciones específicas de orden obligatorio, como lo sería la representación oficiosa del trabajador mayor de 14 años, pero menor de 16.

Señalo que la importancia es de orden práctico, ya que no obstante los principios rectores del proceso laboral mexicano, los cuales tratan de tutelar los derechos de los trabajadores, dichos trabajadores por lo general no tienen los suficientes estudios y mucho menos conocimiento de la ciencia jurídica, por lo que les sería muy difícil o casi imposible desenvolverse acertadamente en un proceso jurisdiccional y más aún, enfrentarse en el mismo ante un apoderado o representante legal de una empresa, quien la mayoría de las veces es un profesional de las relaciones laborales e incluso abogado.

a. Del trabajador:

El artículo 692 de la LFT señala que las partes no-drán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, lo cual en relación con su similar 687 de la misma ley que establece que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; el artículo 696 de la -citada ley federal establece que, " El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio se entenda rá conferido para demandar todas las prestaciones princi-pales y accesorias que correspondan, aunque no se expre-se en el mismo." Por lo que del análisis de las anterio-res disposiciones se resume que el representante de cual-quiera de las partes y sobretodo de la parte trabajadora que actue en un juicio laboral, no es requisito que sea un perito en derecho y mucho menos titulado.

Por otra parte, el artículo primero de la Ley Regla-mentaria del artículo 5o. Constitucional, relativa al e-jercicio de las profesiones en el Distrito Federal, defi-ne como título profesional, al documento expedido por -instituciones del Estado o descentralizadas y por insti-tuciones particulares que tengan reconocimiento de váli-dez oficial de estudios, a favor de la persona que haya concluido los estudios correspondientes o demostrado te-ner los conocimientos necesarios de conformidad con di--

cha ley reglamentaria y otras disposiciones aplicables. Asimismo, los artículos 26 y 27 de la citada ley reglamentaria hacen una distinción a mi parecer no muy justa al señalar que las autoridades judiciales y las que conozcan de asuntos contencioso-administrativos sólo podrán reconocer como patronos o asesores técnicos del o los interesados a los profesionistas con título debidamente registrado y a los cuales se les haya otorgado legalmente mandato, excentuando injustamente de esta regla a los gestores en asuntos obreros, agrarios y cooperativos, agregando además que dichos gestores, para el desempeño de sus funciones se regirán por las disposiciones relativas de la LFT, el Código Agrario y la Ley de Sociedades Cooperativas, respectivamente; aquí hay que hacer una pausa y recordar que aunque la ley de profesiones en este caso hable de gestores, se debe entender que como requisito apriori de esta gestión, debe existir un mandato previo, otorgado por la parte a representar, lo cual no tiene nada que ver con la gestión oficiosa.

La Ley Reglamentaria del artículo 50. Constitucional, relativa al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal y los artículos 687, 692 y 696 de la LFT, considero causan más daño a la clase trabajadora que el beneficio que le puede generar, ya que al no exigirse como requisito legal el título de abogado para poder litigar en materia laboral, dicha clase se encuentra en desventaja en relación con su contraparte patronal que por

lo general se encuentra representada por uno o varios pe-
ritos en la materia, además de que la clase trabajadora
puede caer en manos de pseudoprofesionales que busquen su
beneficio personal, sin importarles el llevar correcta-
mente un proceso.

En otro orden de ideas, la ley de profesiones regu-
la como delito el hecho de que alguna persona se atribuya
el carácter de profesionista sin tener título legal o
que ejerza los actos propios de la profesión, conducta -
que según la propia ley no da lugar a cobrar honorarios
por los servicios prestados (artículo 68), además debe
rá sancionarse como lo establece el artículo 250 del Có-
digo Penal vigente para el Distrito Federal, con prisión
de un mes a cinco años y multa de diez a diez mil pesos,
haciendo una excepción con los gestores en asuntos obre-
ros, agrarios, cooperativos y en materia penal cuando un
acusado se haga oír en su defensa por persona de su con-
fianza, sin que alguno de dichos gestores sea abogado ti-
tulado y no se atribuya el carácter de profesionista o -
realice actos propios de una actividad profesional, ni -
ofrezca públicamente sus servicios como profesionista, -
el artículo 72 de la citada ley señala que también se ex-
ceptúan de las sanciones a las demás personas que la LFT
exceptúa de poseer título, no obstante ejerzan activida-
des de índole profesional, como son los Procuradores Au-
xiliares de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a
quienes no se les exige tener título legalmente expedido

de Licenciado en Derecho como al Procurador General, e incluso no se les exige como requisito que su práctica profesional como nasantes, se autorice por la Dirección General de Profesiones, ya que sólo se les exige el haber terminado los estudios correspondientes al tercer año de la carrera o al sexto semestre de la misma, artículo 533 de la LFT.

La función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es de una importancia trascendental, ya que es el organismo legalmente encargado de representar o asesorar siempre que lo soliciten, a los sindicatos de trabajadores, a los propios trabajadores o a sus beneficiarios ante cualquier autoridad, en cuestiones de aplicación de las normas de trabajo, así como interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes en defensa de los mismos, además de proponer a las partes interesadas soluciones amistosas a sus conflictos e instruir actas en las que consten los resultados.

La LFT establece que los Procuradores Auxiliares tendrán las facultades y responsabilidades de un mandatario en los asuntos en que intervengan, debiendo presentar las promociones necesarias para llegar satisfactoriamente a la total terminación del negocio, momento en que cesará la representación, siendo ésta, invariablemente gratuita.

Por otro lado e independientemente de la actuación de la Procuraduría, el artículo 693 de la LFT, señala - que se podrá tener por acreditada la personalidad, o mejor dicho personería de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin necesidad de atender a las reglas del artículo 692, siempre que a través de los documentos exhibidos, la Junta llegue al convencimiento de - que se representa a la parte interesada; pero este artículo puede dar lugar a abusos de parte de pseudo-sindicatos, ya que el documento idóneo para acreditar la personería de sus representantes, como lo señala la misma ley federal, lo constituye la certificación que extienda la autoridad ante la que se registre la directiva del sindicato.

Nuestra legislación laboral permite a los mayores - de 14 años que hayan terminado su educación secundaria - obligatoria o en caso contrario, exista autorización de la Junta de Conciliación competente para que el menor - pueda trabajar, a prestar un servicio personal y subordinado a un patrón, con limitaciones para los trabajadores menores de 18 años, acentuándose más si son menores - de 16 años; así tenemos que el artículo 173 de la LFT revela una preocupación del legislador por lograr el cabal cumplimiento de los mandatos legales y en especial tratándose de estos trabajadores, ya que establece que el - trabajo de los mayores de 14 años pero menores de 16 queda sujeto a la vigilancia y protección especial de la

Inspección del Trabajo, complementándose esta disposición con el artículo 541, el cual menciona como obligación de los inspectores del trabajo, el vigilar de manera especial el cumplimiento tanto del patrón como del mismo - trabajador de las normas que regulan el trabajo de los - menores; como ejemplo de lo anterior el artículo 174 en concordancia con la fracción I del artículo 181 disponen como obligación para que un menor de 16 años pueda prestar sus servicios a un patrón, un certificado médico que acredite la aptitud para el trabajo del citado menor; el artículo 175 enuncia a manera de ejemplos y no limitativamente una lista de trabajos prohibidos a los menores - de edad, ya que en éstos pueden surgir circunstancias - que pongan en peligro la vida, salud y moral del menor, recordando también que el artículo 29 de la LFT establece la prohibición de utilizar menores de 13 años en la - prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas y deportistas.

Ahora bien, tratándose de la representación en juicio de los menores trabajadores, la LFT establece que - tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en caso de no encontrarse a sesorados en juicio, incluso ni por el sindicato al que pertenezcan, la Junta solicitará la intervención de la - Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto y tratándose de menores de 16 años, dicha Procuraduría les

designará un representante, artículo 691 de la LFT.

Por otro lado, cuando un accidente de trabajo tenga como consecuencia la muerte del trabajador, la LFT señala en sus artículos 503, 893 y 898 una serie de normas aplicables, en que la Junta de Conciliación y Arbitraje - ante la que se reclame el pago de la indemnización, o el inspector del trabajo que reciba el aviso de muerte del trabajador, se desenvolverán en cierta forma como representantes de los derechos de los beneficiarios, ya que - se encuentran obligados a solicitar al patrón les proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales, e incluso podrán emplear los medios publicitarios que juzgue convenientes para convocarlos.

En el mismo orden de ideas, el artículo 774 de la LFT establece que cuando un trabajador inicia un juicio para hacer efectiva la aplicación de las normas de trabajo y fallece estando vigente el procedimiento, mientras comparecen a juicio los beneficiarios, la Junta solicitará al Procurador de la Defensa del Trabajo brinde asesoría legal a dichos beneficiarios, siempre y cuando éstos se la requieran, asimismo es obligación de la Procuraduría precisarles las consecuencias legales de la falta de promoción.

b. Del patrón:

Existen personas que reciben el nombre de representantes del patrón, pero es importante hacer notar que no obstante su función sea representar al patrón ante otros entre los que se encuentran los trabajadores, dichos representantes no son sujetos de las relaciones de trabajo que se tienen con los trabajadores de una empresa, por lo que el artículo 11 de la LFT previene que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en una empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón; dicho artículo rompe con los principios del Derecho Civil, ya que no contiene la exigencia de un mandato jurídico para que una persona sea considerada representante del patrón, así tenemos que el citado artículo al utilizar la frase "y demás personas", deja abierto el camino para que cualquier persona de confianza de una empresa o establecimiento pueda ser considerado un representante de su patrón, lo anterior porque como lo cita - el profesor Mario de la Cueva " es constante que en las empresas personas que no poseen la categoría de mandatarios jurídicos, decidan sobre el ingreso de los trabajadores a la misma o inclusive seán despedidos por este personal." (35)

Así mismo el multicitado artículo señala que los re

representantes del patrón obligan a éste en sus relaciones con los trabajadores y más aun la fracción III del artículo 134 de la misma ley federal incluye como obligación del trabajador el desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante.

Tratándose de la representación en juicio de las - Personas Morales, el profesor Nestor de Buen señala que: " algunas Juntas de Conciliación, respaldadas por diversos Juzgados de Distrito y Tribunales Colegiados han sostenido el criterio de que en la etapa conciliatoria deben comparecer sus representantes legales." (36)

Ahora sólo queda entender a quién reconocen como representante legal las autoridades laborales, solución - que se encuentra en la tesis de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo expediente - Varios 28/83 fue turnado como ponente al Ministro Alfonso López Aparicio y de la cual se reproduce el texto de parte de la síntesis que aparece en el informe de la Cuarta Sala del año 1985 (p.p. 10-12) y que forma jurisprudencia con un sólo fallo.

Contradicción de tesis entre los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Primer Circuito en Materia Laboral, formulada por Antonio del Rosal Romero como representante y apoderado legal de Petróleos Mexicanos.

Personas Morales, Representación En Juicio De Las.

La interpretación de los preceptos contenidos en el Capítulo segundo del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, reformados por el Decreto de 31 de diciembre de 1979 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980 y que entraron en vigor el 10 de mayo de 1980, deben ser realizadas a la luz del principio fundamental de garantía de audiencia, consagrado en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

... La comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de la comparecencia de personas que tengan la calidad de patrón en los juicios laborales, el artículo 692 señala en su fracción II que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite. Por su parte, la fracción III del propio precepto establece que cuando la persona que comparezca actúe como apoderado de una persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial, o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que, quien le otorga el poder, está legalmente autorizado para ello... En consecuencia debe concluirse que si una persona moral, a través de la persona física u órgano que legalmente sea representante de dicha persona moral, en uso de facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o

abogados al servicio de esa persona moral, o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos a que se refiere el artículo 692 fracciones II y III de la LFT y en consecuencia, los actos de dichos representantes obligan a la persona moral representada.

Resumiendo, bastará que se otorgue mandato con representación legal a través de escritura pública en base al artículo 692 fracción II de la LFT, para que se entienda que el sujeto a quien se le otorgue, sea o no empleado de la empresa otorgante, sea o no perito en derecho o relaciones laborales, podrá comparecer a nombre de la persona moral en cualquier etapa del proceso laboral, incluso en las etapas de conciliación de los procedimientos ordinarios y especial teniendo facultad suficiente para conciliar y transigir.

c. De los sindicatos:

" Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses." artículo 356 de la LFT; así mismo los sindicatos deben constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos, pudiendo formar parte de un sindicato los trabajadores que no sean de confianza mayores de 14 años nacionales o extranjeros, a los cuales el sindicato esta obligado a representar y defender; pero hay que tomar en cuenta que sólo podrán formar parte de la directiva, los trabajadores nacionales mayores de 16 años. Es necesario recordar el principio de libertad sindical que se refiere a que nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, lo cual es importante ya que un sindicato legalmente constituido como persona moral tiene entre otras capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, tomando en cuenta lo que previene el artículo 375 de la LFT; porque si bien es cierto que los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos colectivos e individuales que le correspondan, también lo es que a petición del propio trabajador dicha representación individual puede cesar, ya que el mismo trabajador intervendrá personalmente en el negocio de que se trate.

" Ello significa que sin un mandato expreso del trabajador, el sindicato podrá actuar a su nombre, acreditando que dicho trabajador es miembro del propio sindicato." (37)

A demás hay que hacer notar que debe existir en los estatutos del propio sindicato los procedimientos para elección de la directiva mediante la cual se designarán determinados miembros que serán los únicos facultados legalmente para representar a sus asociados.

d. De las coaliciones:

La coalición es el acuerdo con carácter temporal - que un grupo de trabajadores o de patronos realiza para llevar a cabo la defensa de sus intereses comunes. Esta figura jurídica se encuentra someramente regulada en la actual LFT, la cual reconoce de manera explícita la libertad de unión o coalición tanto de trabajadores como de patronos.

Dicha ley federal sólo menciona que es un acuerdo - temporal, no estableciendo el término mínimo o máximo de duración, a demás de que no menciona si dicho acuerdo de voluntades para crear una coalición debe ser mayoritario o bastan por lo menos dos trabajadores, la ventaja de esta figura es que se puede crear una coalición sin llevar a cabo los requisitos de registro necesarios para crear un sindicato, pero nada impide que dicha coalición pueda crear sus propios estatutos y así de una manera más rápida y cuando no se puedan reunir los requisitos para formar un sindicato en una empresa, como sería por falta de el mínimo de trabajadores, exista un ente que no constituya una persona moral, pero que nada le impide el poder nombrar representantes que quedan asesorar e incluso comparecer en juicio a nombre de sus representados previo poder otorgado por el representado de que se trate.

La LFT acepta de forma indistinta la actuación de - un sindicato o de una coalición de trabajadores en los - casos de iniciación del procedimiento colectivo de naturaleza económica, ya que el artículo 903 dispone que dichos procedimientos pueden ser planteados entre otros - por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional de los mismos; otro caso se refiere a la elaboración, depósito y en su caso el subsanar omisiones del Reglamento Interior de Trabajo ante la Junta de Conciliación y - Arbitraje; asimismo en el procedimiento de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas el artículo 121 establece que, dentro de los treinta días - siguientes a los cuales el patrón les haya hecho de su conocimiento su declaración anual, el sindicato titular - del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, tendrán derecho a formular objeciones tan to a dicha declaración como a sus anexos, ante la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Es importante recordar que la actuación de las coaliciones en el procedimiento de huelga, se ve reducida a sólo el exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades y en el caso de - una huelga de solidaridad al apoyar otra huelga.

e. De las partes complejas:

Se ha señalado con anterioridad en el presente estudio, en todo proceso sólo puede haber dos partes, lo cual es independiente de su presencia o ausencia en el mismo. La mayoría de las veces cada parte se encuentra integrada por un sólo sujeto, constituyendo de esta forma una parte simple, pero cuando está integrada por más de un sujeto, se hace referencia a las partes llamadas "complejas", las cuales pueden ser pasivas cuando se refieren a la parte demandada, activas en el caso de demandantes o mixtas cuando se refieren a ambos casos.

A la comunidad de sujetos que constituyen la parte activa se les conoce como litisconsorcio activo y a la comunidad pasiva o defensiva se le conoce como litisconsorcio pasivo. Pero además si la reunión de sujetos para formar una parte es de carácter obligatorio en virtud de un mandato de la ley, se le denominará litisconsorcio obligatorio, pero si la reunión de los sujetos de una parte se da a través de libre decisión de los mismos, dan lugar a un litisconsorcio voluntario.

El artículo 697 de la LFT establece: " Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colli-

litigantes tengan intereses opuestos." Esta disposición es de gran trascendencia no sólo en el proceso laboral, ya que su fin principal es evitar que planteándose las mismas pretensiones por diferentes sujetos, se puedan producir resoluciones contradictorias, a demás que es un instrumento necesario para lograr un fin de economía procesal.

Es importante señalar que el mismo artículo 697 establece las reglas para que los colitigantes designen a un representante común y en caso de que no lo designen - conforme al propio artículo, el derecho de designarlo pasará a la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien deberá escogerlo entre los propios interesados. Así cuando se trate de un litisconsorcio activo, el nombramiento de su representante común deberá hacerse en el escrito de demanda o en la audiencia trifásica y si se trata de un litisconsorcio pasivo dicho nombramiento se debe realizar en el escrito de contestación o en cualquier etapa de la audiencia citada; el representante común tendrá los derechos y obligaciones inherentes a un mandatario judicial. Cabe hacer mención que: " la litisconsorcio hace presumir que la junta del conocimiento es competente respecto a todos los sujetos que integran una parte." - (38) Así mismo, esta figura jurídica puede surgir desde el principio del conflicto o a partir de un tercero - que manifieste un interés legítimo incorporándose a una de las partes.

En el derecho procesal mexicano existe otra figura jurídica muy parecida a la anterior, pero de una naturaleza diferente, la cual surge cuando dos o más sujetos - están unidos por una relación subordinada, es decir de - colaboración o cooperación, en la que un sujeto conforma la parte principal y otro la parte accesoria, conformando de esta manera una coadyuvancia, en la que se busca - una sentencia que favorezca a ambos sujetos entre los - que existe una relación de adhesión procesal, un ejemplo de esta figura se presenta cuando se da la adhesión de - un notario público a una de las partes, porque la parte contraria plantea en el juicio la nulidad de una escritura otorgada por dicho notario.

Por último es importante señalar que la competencia del juez cuando se presenta la coadyuvancia se define en función de la materia principal y no de la subordinada, a demás de que los intregantes de las partes gozan separadamente de capacidad y legitimación, pudiendose hacer representar en el juicio a través de un representante común o de representantes separados, aclarando que dicha - figura procesal no existe en materia laboral.

f. De los terceros y de los terceristas:

" Alcalá Zamora, quien invocando al Conde de la Cañada, recuerda que para éste, el actor y el reo, demandador y demandado son dos partes esenciales del juicio, al cual si viene otro litigante, componen el número de tres y el último recibe con propiedad el nombre de tercero."

(39)

Es una separación muy estrecha la que separa el litisconsorcio de la intervención de terceros, por lo que debemos recordar el texto del artículo 690 de la LFT, - " Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la junta."

Queda claro que tercero es diferente de parte procesal y aunque aparentemente su intervención originaría ir en contra del principio procesal que establece que en todo juicio, excepto en el de garantías, sólo existen dos partes que son actor y demandado, por lo que se debe entender que la figura del tercero es independiente de la figura de parte, ya que lo que acontece es una acumulación procesal en la que el tercero pretende por su cuenta sin llegar a formar un litisconsorcio, pero se debe aclarar que la intervención en un proceso del agente del ministerio público y de la asociación sindical corresponden

den a un fin público, por lo que no constituyen una tercería.

Es importante señalar que la tercería se puede manifestar en la etapa de cognición de un proceso, como sería el llamado a juicio al IMSS por un patrón demandado del pago de prestaciones derivadas de un riesgo de trabajo - por el trabajador actor, quien se encuentra asegurado, y más comúnmente se manifiesta en el proceso de ejecución, ya sea para separar de dicho proceso un bien sobre el - que se invoca un dominio excluyente, o bien para alegar un mejor derecho sobre el bien o bienes en ejecución, - sin olvidar las tercerías coadyuvantes, las cuales se estudiaron en el capítulo anterior.

Por último sólo queda señalar que tercero es aquella persona ajena a la relación sustancial, pero que interviene en el proceso colaborando en el mismo, sin que esencialmente se afecte su esfera jurídica, como son los testigos, peritos e incluso el mismo abogado, pero frente a dichos terceros existen otros terceros o terceristas los cuales su esfera jurídica puede verse afectada - en la resolución del proceso, como lo son el tercero llamado en garantía, que comúnmente sería el codeudor o el fiador, así como el tercero llamado en evicción, el cual debe responder por el buen origen de la propiedad de algún bien.

Representante legal.

Como ya se estudió los trabajadores menores de 16 años están obligados en caso de no estar representados o asesorados en juicio a través de tutor, de quien ejerza la patria potestad o del sindicato a que pertenezcan, a que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo los designe un representante conforme lo dispone el artículo 691 de la LFT.

Por otra parte, " la distinción entre apoderado y representante es, un tanto artificial a partir de que también los representantes son apoderados, según se desprende del propio artículo 692 y de la naturaleza misma del contrato de mandato." (40)

Así mismo es importante hacer notar que no todo representante tiene el carácter de legal, ya que para ser representante legal y éste pueda actuar en juicio en nombre y por cuenta de otro reconociéndole validez a los actos que realice, se debe atender a lo que dispone la ley de la materia y a la jurisprudencia aplicable y en caso de tratarse de un juicio laboral, a lo que dispone la LFT, además de que no es necesario que en esta materia el representante cuente con cédula profesional de abogado o carta de basante, pero de manera práctica es conveniente que por lo menos cuente con conocimientos de la materia.

Por último sólo queda mencionar que la representación en juicio de las personas morales, puede otorgarse a través de persona física facultada o del organismo que conforme a los estatutos tenga la facultad de representar a dicha persona, quien a su vez podrá conferir poder de representación a alguna o algunas personas que ejerzan funciones de dirección o administración de dicha persona moral o incluso a personas ajenas a la misma, por lo que bastará se otorgue mandato con representación con cláusula para conciliar y transigir a través de escritura pública, para que el representante legal sea o no empleado de la empresa pueda comparecer a nombre de la misma en cualquier etapa del proceso laboral.

Cuando no puede asistir a la Junta la parte o apoderado que firme un documento, por ejemplo una demanda o contestación a la misma, puede asistir otro apoderado quien debe acreditar su personería en los términos de ley y ratificar dicho documento, pidiendo además se asiente lo anterior en el acta respectiva; salvados los requisitos anteriores el apoderado podrá actuar legalmente ante la Junta a nombre de su representado.

Apoderado.

Apoderado, según el gran diccionario enciclopédico, dicese del que tiene poder para representar a otro en juicio o fuera de él.

Por otra parte de la redacción del artículo 692 de la LFT, se desprende que se pueden distinguir diferentes tipos de apoderados, ya que el citado artículo previene que tratándose de apoderado, la personalidad, mejor dicho personería, se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- El apoderado representante legal, es aquel el cual el mandato que se le otorga debe constar en escritura pública, como lo establece la fracción II, a demás dicho mandatario deberá tener facultades para conciliar y transigir otorgadas mediante poder general para pleitos y cobranzas, así como las facultades que requieren cláusula especial, como son: para desistirse, transigir, comprometer el negocio en arbitros, absolver y articular posiciones, hacer cesión de bienes, recusar y recibir pagos, como lo establecen los artículos 2554 primer párrafo y 2587 del CCDF. Es de hacer notar que la fracción II del artículo 692 de la LFT habla de representante legal de persona moral, pero nada impide que sea aplicable a la representación de una persona física trabajador o patrón en relación a los actos en que la ley no exige la inter-

vención personal del interesado.

- El apoderado con mandato otorgado en escritura pública, este apoderado puede ser facultado a través de poder general, como son el de pleitos y cobranzas, para administrar bienes o para ejercer actos de dominio, pero también puede ser mandatario especial, el cual se faculta a través de poder general en el cual se consignan limitaciones o dicho poder sólo se otorga para determinados actos, cabe hacer notar que habitualmente los poderes generales para pleitos y cobranzas se confieren con las facultades del artículo 2587 del CCDF, lo que convierte al apoderado en un representante legal.

- El apoderado con mandato otorgado mediante carta poder, a este tipo de apoderado no se le puede reconocer poder suficiente en un procedimiento laboral como representante legal, ya que la fracción II del artículo 692 establece que el apoderado que actúe como representante legal de persona moral debe exhibir el testimonio notarial que así lo acredite. Por otra parte el artículo 2555 del CCDF condiciona para que el mandato que se otorga en carta poder pueda ser general, a que dicho mandato se otorgue ante dos testigos y que las firmas se ratifiquen ante notario, los jueces o las autoridades administrativas correspondientes, pero la fracción I del citado artículo 692 establece que cuando el apoderado actúe a través de mandato de persona física otorgado mediante carta poder

no habrá necesidad de que sea ratificada ante la Junta, cabe aclarar que en este caso nos encontramos ante un mandato especial, pero nada impide que a través de éste se autorice al mandatario a transigir y absolver posiciones o nombre de su mandante, sin que por este hecho sea considerado representante legal. La pregunta obligada es qué pasaría si dicho poder y firmas del otorgante y testigos se ratifican ante notario o la Junta que conoce del negocio? El apoderado sería considerado representante legal siempre y cuando el poder que se le otorgue sea un poder general para pleitos y cobranzas.

Por último sólo queda mencionar que los representantes de los sindicatos pueden comparecer a juicio con carácter de apoderados de los trabajadores sindicalizados, acreditando su personería con la certificación de haber quedado registrada la directiva del sindicato ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Asistente jurídico.

Asesor, es la persona que conforme a los conocimientos obtenidos a través del estudio y experiencia sobre una materia determinada, acude en compañía de otro para ayudarlo y asistirlo en un juicio o fuera de él; cuando dichos conocimientos versan sobre las materias sustantivas y adjetivas del derecho estamos frente al llamado asistente jurídico.

La premisa para que el asesoramiento dentro del proceso laboral se actualice, es que el asesor carezca de cualquier tipo de poder o mandato de los que regulan la LFT y el CCDF o el Código Civil de la entidad federativa de que se trate, así como que exista el permiso tácito o expreso por el interesado para que quien funja como su asesor lo asista en el juicio.

Es importante hacer notar que si una parte asiste acompañada de un asesor a las audiencias en que lo permite la ley e interviene asesorando a esa parte, dicha situación se hace constar en el acta respectiva, así como que la parte actúa por conducto de su asesor.

Por otra parte, existe prohibición de asistencia o asesoramiento jurídico en la etapa conciliatoria de los procesos laborales ordinarios y especiales, así mismo al

momento de desahogo de la prueba de confesión, el absolvente responderá por sí mismo, de palabra y sin la presencia de su asesor, fracción III del artículo 790, esta situación se explica por la necesidad de que las Juntas puedan llegar a conocer la verdad de los hechos, lo cual constituye una desventaja procesal para los trabajadores ya que ésto conduce muchas veces a confesiones formalmente válidas, resultado de preguntas maliciosas las cuales pueden no ser calificadas de insidiosas por la Junta instructora.

Por otra parte, no existe limitación legal para que algún apoderado o representante legal de una persona moral e incluso algún representante a que hace mención el artículo 11 de la LFT, sean absolventes de una confesional de hechos propios, cuando dichos hechos les sean atribuidos en la demanda o contestación o por razón de sus funciones les deban ser conocidos.

V. ACTUACION DE LOS REPRESENTANTES EN LOS DIVERSOS PROCEDIMIENTOS LABORALES.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, contemplaba a parte del procedimiento ordinario que ventilaba todos los conflictos individuales y los colectivos de naturaleza jurídica, un capítulo para procedimientos especiales, conforme al cual se tramitaban por ejemplo: la forma de otorgamiento de fianza o depósito de garantía, la determinación de la antigüedad del trabajador, la titularidad de los contratos colectivos o la administración de los contratos ley, la revisión y modificación del reglamento interior de trabajo, la reclamación de prestaciones que no excedieran de tres meses de salario, entre otros.

Así mismo dicha ley federal preveía un procedimiento especial para la tramitación y resolución de los conflictos de naturaleza económica.

Ahora bien, la reforma a la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del primero de mayo de 1980 ordena de manera distinta lo referente a los procedimientos de dicha materia, ya que conserva la división entre el procedimiento ordinario, los especiales y los colectivos de naturaleza económica, pero separa de éstos lo relativo a términos, notificaciones, exhortos y despachos, incidentes, acumulación, providencias cautelares y pruebas, conformando de esta manera un conjunto de reglas generales aplicables a todos los procedimientos.

En relación a la actuación de los representantes de

las partes, los cuales pueden ser representantes legales o apoderados, se desenvolverán en los diversos procedimientos laborales en base a las siguientes reglas generales:

- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado quien podrá ser o no abogado, acreditando su personería en base a la propia LFT o a lo dispuesto por el Código Civil aplicable, así mismo podrán comparecer en las audiencias salvo disposición en contrario de la ley.

- Las Juntas podrán tener por acreditada la personería de los representantes de los trabajadores o sindicatos cuando los documentos exhibidos demuestren efectivamente que representan a la parte interesada, sin necesidad de sujetarse a lo dispuesto por el artículo 692 de la LFT.

- El poder otorgado por el trabajador para ser representado en juicio se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.

- En caso de partes complejas deberán litigar unidas y con una representación común, si se trata de personas actoras el nombramiento de su representante deberá hacerse en el escrito de demanda o en la audiencia trifásica, si se trata de personas demandadas el nombramiento se hará, en el escrito de contestación o en la audiencia mencionada.

- Los actuarios, secretarios, auxiliares y presidentes de las Juntas Especiales no podrán ejercer como abogados

en asuntos de trabajo, bajo pena de ser destituidos; así mismo los representantes del Gobierno, de los trabajadores o patrones ante las Juntas, así como sus auxiliares se encuentran impedidos para conocer de los negocios en que intervengan, cuando sean socios, arrendatarios, trabajadores, patrones o dependan económicamente de alguna parte o de su Representante, así como ser tutor, curador o haber estado bajo la tutela o curatela de los mismos o ser sus deudores, acreedores, herederos o legatarios.

- Las declaraciones que rindan los apoderados ante las Juntas, las harán bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento.

- Las notificaciones hechas al apoderado o persona autorizada legalmente para ello y acreditada ante la Junta, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a las partes o terceros.

- Cuando para continuar un juicio laboral, sea necesaria promoción del trabajador y éste no la haya efectuado en los tres meses anteriores, el presidente de la Junta le requerirá para que la presente y a demás si dicho trabajador no estuviera patrocinado por un procurador del trabajo, la Junta le hará saber a la Procuraduría el acuerdo, para que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, como sería la caducidad, así mismo dicha Procuraduría le brin dará la asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera, sin olvidar que en caso de muerte del mismo y mientras comparecen a juicio sus beneficiarios, la Jun

ta hará solicitud al procurador del trabajo, para que - mientras tanto intervenga por el trabajador fallecido. Cabe aclarar que el procurador auxiliar tendrá las facultades y responsabilidades de un mandatario.

- Tratándose de personas morales, la prueba confesional se desahogará a través de su representante legal, excepto cuando la contraparte solicite el desahogo de la confesional de hechos propios atribuidos en la demanda o contestación a la o las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros directivos de los sindicatos y si dichos absolventes no concurren el día y hora señalados por la Junta, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen y hayan sido calificadas de legales.

- El absolvente de prueba confesional, responderá por sí mismo, sin la presencia de su asesor, ni podrá ser asistido por persona alguna, lo cual constituye una verdadera desventaja para el trabajador.

- En el desahogo de la prueba de inspección ofrecida por cualquiera de las partes, éstas y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia y podrán formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.

- Si la Junta estima que alguna de las partes o los representantes de las mismas obrarán con dolo o mala fe, dicha junta podrá imponer al culpable una multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente.

Procedimiento ordinario.

El procedimiento ordinario se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales o Federal, según la competencia constitucional de dichas autoridades, como ilustración de lo anterior el artículo 527 de la LFT menciona entre otros, que corresponde a las autoridades federales conocer de las diferencias que se susciten en razón de las ramas industriales textil, eléctrica, azucarera, de hidrocarburos, de celulosa y papel o cuando se trate de empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal entre otras.

En la aplicación de normas de trabajo relativas a la capacitación y adiestramiento de trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las Locales, en caso de empresas o establecimientos sujetos en los demás aspectos laborales a la competencia local.

Por otra parte por el procedimiento ordinario se tramitan y resuelven los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no tengan una tramitación especial en la LFT, o sea conflictos que nacen de las relaciones de trabajo.

Una práctica eficaz de la Junta Federal de Concilia

ción y Arbitraje que menciona el profesor Nestor de Buen es la de: " sugerir que la demanda la presente quien tenga facultades para recibir notificaciones, ya que al momento de presentarla, se dicta el acuerdo de admisión y se notifica a la persona autorizada." (41)

El artículo 876 de la LIT señala los mecanismos de la etapa conciliatoria, entre los cuales menciona y exige la presencia personal de las partes en la misma, sin abogados patronos, asesores o apoderados; pero no hay que olvidar que tratándose de persona moral, es necesaria la presencia en esta etapa y en las posteriores, de quien la represente legalmente; el citado artículo en su fracción VI obliga a las partes que no se presentaron a la etapa conciliatoria, a presentarse personalmente en la de demanda y excepciones, sin que tampoco en este caso específico se acepten tratándose de personas físicas representantes legales, asesores o abogados; situación que sería diferente, si desde la etapa de conciliación se presentan personalmente las partes, porque en la de demanda y excepciones no sería necesaria su presencia personal; la pregunta obligada sería, qué pasa si el representante legal de una persona moral no puede acreditar fehacientemente su personería en el juicio desde la etapa conciliatoria? Que dicha persona moral resultaría también mal representada en la etapa de demanda y excepciones, dando como resultado si concurre por la parte actora, que se tendrá por reproducida en vía de demanda su

comparecencia o escrito inicial, perdiendo la oportunidad de hacer las aclaraciones pertinentes respecto de las observaciones que le hubiere podido hacer la Junta, incluso perdiendo también el derecho de modificar los hechos de su demanda introduciendo nuevas pretensiones o el derecho de aclarar que no intenta reclamar las que la Junta incorporó a la demanda si se trata del trabajador.

A demás, la ausencia del actor le impide al mismo, objetar los términos de la contestación a la demanda y o poner en su caso, alguna excepción de prescripción, como sería, a las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo que prescriben en dos meses, a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Si concurre por la parte demandada, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y en caso de que en la siguiente etapa de la audiencia trifásica se llegara a representar correctamente al demandado o en caso de que éste comparezca personalmente, quedaría autorizado según el artículo 879 de la LFT, a 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; caso muy diferente sería si por descuido u omisión el demandado o su representante dejan de referirse en su contestación, de algún hecho de la demanda, ya que en este caso, si se encuentra presente legalmente la par

te demandada o su representante, dando como consecuencia que se tengan por admitidos los hechos sobre los que no se suscite controversia y por lo tanto no se admitirá prueba en contrario.

Por otra parte, es importante señalar que la invocación de una excepción de incompetencia aunque produce la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento, no exime al demandado o a su representante legal, en su caso, de contestar la demanda en la misma audiencia, ya que si no lo hiciera y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda, lo anterior para evitar dilaciones en el proceso, y aún más, para evitar éstas si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, lo cual debe entenderse en el transcurso del proceso, podrá imponer en el laudo una multa a la parte culpable de hasta siete veces el salario mínimo correspondiente; así mismo se impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general vigente, - al procurador de la defensa del trabajo o al apoderado o representante del trabajador, cuando sin causa justificada se abstenga de concurrir a dos o más audiencias o de promover en el juicio, en un lapso de tres meses.

En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, es importante hacer notar que el actor o su representante legal ofrecerán sus pruebas en primer término y en re

lación con los hechos controvertidos, lo cual implica, que si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, no existen hechos controvertidos y el actor no tendrá que ofrecer pruebas en primer lugar, ya que si para esta etapa comparece el demandado, será él quien deba ofrecer pruebas en contrario en primer término.

Procedimiento especial.

La razón de existencia del procedimiento especial o sumario, la encontramos en la exposición de motivos que reproduce el profesor Nestor de Buen, en su obra de Derecho Procesal de Trabajo: " Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un período breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que lo originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas."

El artículo 892 de la LFT, señala los asuntos que - deben ser tramitados y resueltos por el procedimiento especial; así tenemos que entre otros dichos conflictos - versan sobre:

- Las jornadas inhumanas, por notoriamente excesivas.
- Lo relativo al pago de la prima de antigüedad o a la - determinación de la misma, cuando exista discrepancia - con la resolución de la comisión mixta.
- Lo relativo a los conflictos de titularidad, respecto de un contrato colectivo de trabajo, o a la administra- ción por un sindicato, de un contrato ley.
- Lo relativo a la modificación de un reglamento interi- or de trabajo o a las causas de suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo.
- Lo relativo a la designación de beneficiarios de los

trabajadores que sufren riesgos de trabajo, o al cobro - de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salario.

Es importante señalar que deberán observarse las disposiciones que regulan las pruebas y las que regulan el procedimiento ordinario en lo que sean aplicables complementariamente al procedimiento especial, pero éstas no podrán suplir siempre en dicho procedimiento, ya que por la diversidad de conflictos que ventila este procedimiento, da lugar a variantes en el mismo; porque un conflicto entre sindicatos por la titularidad de un contrato colectivo o la administración de un contrato-ley, se ventila a través de un procedimiento con reglas diferentes a aquel que verse sobre la designación de beneficiarios con motivo de un riesgo de trabajo, porque en cuestiones sindicales la prueba determinante es el recuento de trabajadores, la cual no tiene paralelo en otros procedimientos, y tratándose de beneficiarios, la facultad de la Junta de convocar a los mismos a través de avisos en lugares visibles de la empresa donde prestaba sus servicios el trabajador, también constituye una prueba sin paralelo en otros procedimientos.

La etapa de conciliación de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebra de conformidad con las fracciones I y II del artículo 376 de la LFT; los cuales establecen que las par-

tes deberán comparecer personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, con la excepción referente a la representación de las personas morales; - por otra parte, si no concurre el actor o promovente a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se tendrá por reproducida su demanda o comparecencia inicial y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado; pero si quien no concurre es el demandado, se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a la ley.

Procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Este procedimiento es utilizado cuando existe un -
desequilibrio entre los factores de la producción, que -
la ley permite se subsane mediante la modificación o im-
plantación de nuevas condiciones de trabajo o por la sus-
pensión o terminación de las relaciones colectivas de -
trabajo, mediante resolución de la Junta, la cual se en-
cuentra facultada por el artículo 919 de la LFT a aumen-
tar o disminuir el personal, la jornada, la semana de -
trabajo, los salarios etc, sin que la misma pueda redu-
cir los derechos mínimos consagrados en la ley.

El procedimiento para conflictos colectivos de natu-
raleza económica será el conveniente para lograr el equi-
librio entre los factores de la producción, salvo que
las partes arreglen sus diferencias a través de la firma
o revisión de un contrato colectivo de trabajo o en su
caso de un contrato ley.

La característica principal de este procedimiento -
es el buscar en todo momento la conciliación entre las
partes en conflicto, ya que las mismas son quienes mejor
conocen las intimidades de su empresa y por lo tanto son
quienes pueden encontrar la mejor solución a sus proble-
mas, a demás de que los conflictos colectivos de naturale-

za económica están relacionados con el interés profesional de cada parte, vista a la misma como una categoría - la cual puede ser de trabajadores o empresarios, de ahí que las peticiones en este procedimiento puedan ser formuladas por los representantes de los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos o en su defecto por el representante de la mayoría de trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, aunque lo más frecuente es que dicho conflicto sea planteado por el patrón o patronos interesados, quienes se pueden hacer representar legalmente.

El artículo 903 de la LFT, señala entre otros como requisito de la demanda, el mencionar nombre y domicilio del promovente y anexar a la misma los documentos que - justifiquen su personalidad, pero en ningún caso pide se acredite en la demanda el apoyo mayoritario de los trabajadores, además que en la práctica ni las coaliciones de trabajadores, ni sus sindicatos promueven este tipo de - procedimiento, ya que prefieren tratar de solucionar los desequilibrios de sus empresas a través de la huelga; es de hacer notar que si el promovente no asiste a la audiencia inicial de este procedimiento, se le tendrá por desistido de su solicitud, pero si la ausencia es de la - contraparte, se le tendrá por inconforme y el promovente deberá hacer una exposición de los hechos y causas que - dieron origen al conflicto, ratificando su petición.

Procedimientos de ejecución.

Los procedimientos de ejecución en general, representan la forma legal de hacer efectivo un mandato jurídico contenido en la sentencia definitiva o laudo o en alguna otra resolución como lo es la que se dicta en un procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Es importante señalar que tanto los requisitos como las facultades de los representantes de las partes en lo relativo a los procedimientos de ejecución que establece la LFT, son por decirlo de alguna forma los mismos que en los demás procedimientos de naturaleza laboral, lo anterior se desprende de la interpretación del artículo 17 de la LFT, ya que del análisis de su contenido se puede afirmar que se suprime el Derecho Común como fuente supletoria del derecho sustantivo y procesal del trabajo.

La ejecución en relación con la LFT, corresponde al cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada en una resolución laboral, dictada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales o Federal, especificando el artículo 939 de la LFT, que la ejecución se refiere también a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.

La LFT establece que los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la en que surta efectos la notificación hecha al "condenado", plazo que resulta difícil de respetar en la práctica, porque las Juntas al recibir la promoción de parte interesada, recaban el informe de su sección de amparos, para averiguar si existe alguna demanda y el correspondiente trámite de suspensión.

Asimismo la LFT establece que los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, estarán a cargo de la parte incumplida; pero es de hacer notar que dicha ley no regula la tramitación de algún incidente destinado a determinar el monto de dichos gastos.

El artículo 949 de la multicitada ley federal establece forzosamente que cuando en la ejecución de un laudo se deba entregar una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente de la Junta - que conoce del negocio, cuidará que se le otorgue personalmente al trabajador, evitando de esta manera que la entrega o el cumplimiento se hagan a través de apoderado o representante, para evitar problemas por el bajo nivel de moral que presentan algunas de esas personas por la falta de una preparación profesional, que no exigen ni la LFT, ni la Ley de Profesiones para litigar en materia laboral.

Embargo.

Según definición del Diccionario de la Real Academia embargo es: " Retención, traba o secuestro de bienes por mandamiento de juez o autoridad competente." Considero que a la definición anterior debería agregarse: que se da como resultado de una resolución previa a un negocio planteado.

Quando el actuario no encuentre al deudor al momento de realizar la diligencia de requerimiento de pago y embargo, la citada diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente, es de hacer notar que esta disposición no requiere la presencia de apoderado o representante legal del deudor, ya que la misma se puede practicar a parte del lugar donde se presta o prestaren los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina o establecimiento en el que según acta de notificación del emplazamiento, el actuario haya hecho constar que es el centro de trabajo donde presta o presto sus servicios el demandante, sin ser por este hecho el lugar preciso en que se encuentre físicamente la oficina del representante, a demás esta medida evita un retraso en la práctica de la diligencia, ya que no requiere la presencia del deudor, representante legal o apoderado, por otra parte considero que el actuario al requerir del pago, deberá requerirlo no con cualquier persona

que esté presente, sino por lo menos con alguna persona que ejerza funciones de dirección o administración en la empresa de referencia o establecimiento, ya que son considerados representantes del patrón por la propia LFT en sus obligaciones con los trabajadores.

Remate.

" Remate es un contrato de compraventa con comprador abierto, que se perfecciona cuando, pasado cierto tiempo, no existe una mejor oferta." (42)

El artículo 967 de la LFT señala que: " Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes..."

El remate en esta materia da lugar a la culminación de la acción procesal, ya que ante la imposibilidad en algunos casos de lograr el cumplimiento voluntario por parte del deudor, se puede disponer de los bienes propios del mismo para que con su importe se pague al acreedor personalmente a través del Presidente de la Junta, y en su caso se pague a los demás acreedores en su orden y si hay remanente, se entregará al demandado.

Tratandose del remate de bienes inmuebles, la escritura deberá firmarla el anterior propietario o su apoderado con poder para ejercer actos de dominio, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público y si no la firman, el Presidente de la Junta lo hará en su rebeldía; firmada la escritura se pondrá al adquirente en posesión del inmueble. Es de hacer notar que el propio acreedor podrá concurrir como -

postor al remate personalmente o a través de apoderado -
con poder suficiente para pujar a nombre de su poderdan-
te.

Procedimientos colaterales o cautelares.

Este tipo de procedimientos en el derecho laboral son colaterales y por lo tanto preventivos de los procedimientos especiales u ordinarios y sólo los pueden decretar los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o los de las Juntas Especiales a petición de parte, solicitada al presentar la demanda o posteriormente, para asegurar la solvencia y/o la presencia a juicio del demandado o de un apoderado con poder bastante para comparecer a juicio y responder del laudo que se dicte; haciendo notar que en ningún caso se hará del conocimiento de la persona contra quien se pida, la solicitud de la providencia cautelar. Por otra parte, si el demandado constituye depósito u otorga fianza suficiente a consideración del presidente que decretó el procedimiento cautelar, no se llevará a cabo dicha providencia o se levantará la decretada.

Existen dos tipos de providencias cautelares, una encaminada a asegurar la solvencia del demandado y otra a asegurar su presencia a juicio o la de su apoderado, las cuales son:

a. Secuestro de bienes

También llamado secuestro provisional, el cual se puede solicitar cuando es necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento por existir la

presunción fundamentada de una posible insolvencia del - obligado, la cual se podría dar cuando existen varios - juicios en contra del mismo y que por su cuantía el Presidente considere que existe el riesgo de insolvencia.

El secuestro de bienes se llevará a cabo aun cuando no esté presente la persona contra quien se dictó. El - propietario de los bienes secuestrados será depositario de los mismos, sin necesidad de que acepte el cargo, pero tratándose de una persona moral, el depositario lo se- rá el gerente o director general o quien tenga la representación legal de la misma.

b. Arraigo.

Según la definición del Diccionario Jurídico Mexica- no, es: " Una medida precautoria dictada por el juzgador a petición de parte, cuando hubiere temor de que se au- sente u oculte la persona contra quien deba entablarse o se haya entablado una demanda.

De la definición anterior se desprende que el arrai- go se podrá solicitar antes o después de entablado un - juicio, una consecuencia de lo anterior lo sería la exi- gencia de la presencia personal del demandado en la eta- de conciliación principalmente, así como en todo el pro- ceso, esta medida precautoria tiene por objeto el impe- dir que el arraigado abandone el lugar del juicio sin de- jar un apoderado o representante legal que pueda contes- tar la demanda, seguir el proceso y responder del laudo.

Procedimientos paraprocesales o voluntarios.

El artículo 982 de la LFT establece que se tramitarán conforme a las reglas de los procedimientos paraprocesales todos aquellos asuntos que, por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

Es de hacer notar que este tipo de procedimientos aunque versan sobre cuestiones no contenciosas, deben quedar a cargo de un organismo jurisdiccional, para dar validez legal a dicha serie de prácticas y asimismo tramitarlas a través de un procedimiento ágil y sencillo.

Los procedimientos paraprocesales en materia laboral, deben basarse principalmente en las siguientes reglas:

- 1.-Concurrencia del trabajador, sindicato, patrón o sus respectivos representantes legales ante Junta competente solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma.
- 2.-Señalamiento expreso de la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba o la diligencia que se pide se lleve a cabo.
- 3.-Acuerdo de la Junta dentro de las 24 horas siguientes sobre lo solicitado.

Los asuntos que se tramitan a través de este procedimiento son el otorgamiento y cancelación de fianzas; - suspensión del reparto adicional de utilidades; la ratificación por la Junta de los convenios fuera de juicio; quien los aprobará si los citados convenios no contienen renuncia de los derechos de los trabajadores; autorización para el trabajo de menores de 16 años pero mayores de 14 y la comunicación al trabajador a petición del patrón, del escrito en que se le avisa su despido, en el caso de que el trabajador se haya negado a recibirlo, ya sea de su patrón o del representante de éste.

Huelga.

La LFT establece la definición de huelga y nos dice que es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores y que para los efectos de la misma, se entenderá como coalición permanente a todo sindicato de trabajadores.

Es de hacer notar que para que la huelga no sea declarada inexistente, la suspensión de labores la deben realizar la mayoría de trabajadores de una empresa o establecimiento; de ahí que la coalición que promueva la huelga debe estar constituida por la mayoría de trabajadores.

El emplazamiento a huelga constituye una advertencia de suspensión de labores que, a través de la autoridad los trabajadores formulan al patrón.

Cuando la huelga tiene por objeto la celebración o revisión de un contrato ley, el escrito de emplazamiento deberá ser presentado por el sindicato administrador del mismo o por los sindicatos coaligados; tratándose del contrato colectivo de trabajo tampoco se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, si éste no es presentado por el sindicato titular o si existe un contrato colectivo depositado ante Junta competente, terminando de

esta manera con el derecho de huelga de las coaliciones no sindicalizadas, aunque dicha coalición abarque a la mayoría de trabajadores de una empresa o establecimiento.

En el emplazamiento y por todo el período de pre-huelga, la autoridad sólo ejerce una función de revisión de la personalidad de los comparecientes, la determinación de su propia competencia para conocer del conflicto y el tratar de lograr la conciliación de las partes en una audiencia conciliatoria, la cual sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez, pero la ley no impide que el sindicato promovente convenga con el patrón una o más prorrogas de la audiencia en comento.

Por último se debe entender que la huelga es un medio lícito de presión, por lo que resultaría contrario a su naturaleza que siendo un medio de presión, se requiera de la conformidad del patrón para que la huelga pueda terminar, por lo tanto la coalición o el sindicato promovente en cualquier momento podrán terminar la huelga mediante el desistimiento, lo anterior sin perjuicio a lo establecido en el artículo 469 de la LFT.

VI. CONCLUSIONES.

Al finalizar el presente estudio de carácter jurídico se llegó a las siguientes conclusiones.

PRIMERA. No obstante que en el pasado las relaciones de trabajo se concebían como una especie de contrato de arrendamiento, que pretendía que la cosa arrendada no era la persona humana como tal, sino su energía de trabajo, en la actualidad no puede considerarse que el derecho laboral se rija por los mismos principios procesales que otras ramas de la ciencia jurídica, como los del derecho civil, ya que en materia laboral el interés principal del Estado es el preservar el equilibrio entre el capital y el trabajo, por lo cual ha establecido una serie de principios procesales específicos para esta materia, como que el principio de igualdad de las partes no se considere en estricto sensu, dado la desigualdad económica que presentan las mismas.

SEGUNDA. El término más acertado para referirse a la legitimación procesal de un representante legal o apoderado, es el de personería, ya que el término personalidad se refiere a los atributos jurídicos de una persona para ser parte material en un proceso, además de que ambas son características que sólo se pueden presentar en personas distintas en un mismo negocio.

TERCERA. Se debe distinguir con pulcritud la diferencia entre proceso y procedimiento, ya que muchos estudiosos del derecho utilizan estos términos como sinónimos, no obstante que los mismos se refieren a situaciones distintas y no necesariamente dependientes una de la otra.

CUARTA. Representante es la persona física o jurídica a quien se encarga la realización material de los fines de una representación, ya sea por ministerio de ley, por acuerdo de voluntades o por un hecho jurídico.

QUINTA. La representación es una institución versátil ya que se puede adecuar a las necesidades de cada caso concreto, por lo que la utilidad social y jurídica de dicha institución coincide con los diversos tipos en que se puede manifestar ésta.

SEXTA. El artículo 692 de la LFT diferencia al apoderado de los representantes legales, aunque también menciona que éstos son un genero de aquel; además dicho artículo regula a los diferentes tipos de apoderado de una manera peculiar y libre de formalismos, situación que sí se aplicara en otras materias, daría lugar a una falta de personería, con las consecuencias legales que dicha situación daría lugar.

SEPTIMA. Actualmente se nombra procurador al representante con poder especial, porque la facultad representativa de ambos, deriva de un acto voluntario del dueño del negocio, en cambio el abogado puede carecer de dicha representación cuando simplemente patrocine al dueño del negocio y lo asesore técnicamente en el desarrollo del proceso, en materia laboral existen procuradores que por ministerio de ley, pueden representar a una de las partes en el proceso.

OCTAVA. La LFT muestra desconfianza a los apoderados o representantes legales, ya que en su artículo 949 dispone que siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente a éste; es importante que el representante legal o apoderado acuda conjuntamente con su representante o poderdante a la ejecución de dicho laudo y de esta manera cuide el pago oportuno de sus honorarios. Considero que la LFT no toma el camino adecuado al desconfiar genericamente de los representantes legales de las partes, ya que sería mejor el exigir que dichos representantes cuenten con título profesional de abogado o por lo menos con carta de pasante, y evitar de esta forma que las partes sean representadas por "coyotes", quienes son los que la mayoría de las veces carecen de ética profesional.

NOVENA. La etapa conciliatoria de los procedimientos ordinario y especial, considero que en la práctica la mayoría de las veces sólo representa un formulismo legal de los negocios laborales que se ventilan ante las Juntas, debido a que en la actualidad por las cargas de trabajo que presentan dichas juntas, las mismas no dedican el -- tiempo necesario para lograr avenir a las partes en conflicto; por lo cual considero que dicha etapa sólo tenga el carácter de obligatoria cuando sea solicitada a petición de parte, y que además se permita la presencia, en la misma, de representantes legales, apoderados o asesores. Si bien es cierto que las Juntas no permiten la presencia en la etapa conciliatoria de los citados representantes por tratar de llegar a conocer de la manera más -- fiel la verdad de los hechos que dieron origen al con--- flicto y por la idea infundada de que los representantes pueden ser un estorbo para lograr la conciliación, también es cierto que las partes en conflicto se sienten -- más cómodas y tranquilas en las audiencias si se encuentran acompañadas de un profesional en la materia que las represente y oriente; pudiendo de esta manera ser más fá cil que ambas partes dejen a un lado sus rencores y temo res para tratar de llegar a un acuerdo conciliatorio, el cual la Junta debe cuidar que se dé conforme a derecho.

DECIMA. Los poderes otorgados por las personas morales, deben analizarse cuidadosamente, para determinar si provienen de las personas autorizadas para otorgarlos y sí

estas personas a su vez, se encuentran debidamente legitimadas para hacerlo y así sucesivamente, hasta llegar a la constitución de la persona colectiva, ya que si esta cadena se rompe, significaría que el presunto mandatario no se encuentra legitimado para ser tal y todo lo que ha ya actuado en un proceso con tal carácter, sería nulo de pleno derecho.

DECIMA PRIMERA. La LFT reconoce la capacidad para celebrar contrato de trabajo, para percibir la retribución convenida y para ejercer las acciones que nazcan del contrato colectivo o de la ley, a los menores de 18 años de ambos sexos, sin necesidad de tutor o autorización, si tuación ésta que sería inaceptable en materia procesal civil, pero si son menores de 16 años los trabajadores y mayores de 14, si necesitan de la autorización de sus pa dres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta, del inspector del trabajo o de la autoridad política respectiva.

ABREVIATURAS EMPLEADAS.

CCDF	Código Civil para el Distrito Federal.
CFPC	Código Federal de Procedimientos Civiles.
CPCDF	Código de Procedimientos Civiles para el - Distrito Federal.
CPDF	Código Penal para el Distrito Federal.
CPEUM	Constitución Política de los Estados Uni-- dos Mexicanos.
LA	Ley de Amparo.
LFT	Ley Federal del Trabajo.
LFTSE	Ley Federal de los Trabajadores al Servi-- cio del Estado.

NOTAS AL PIE PAGINA.

1. Teoría General del Proceso, Cipriano Gómez Lara, Ed. Harla México 1990, p. 29.
2. Idem. p. 06.
3. Derecho Procesal del Trabajo, Nestor de Buen L. Ed. Porrúa, S.A. México 1990, p. 247.
4. Idem. p. 247.
5. Idem. p. 16.
6. Idem. p. 16.
7. Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral, Pedro Cervantes Campos, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México 1981, p. 63.
8. Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 16
9. Idem. p. 29.
10. Teoría General del Proceso, ob. cit., p. 282.
11. Idem. p. 34.
12. Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 17.
13. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Ed. Porrúa, S.A. México 1990, p. 81-82.
14. Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral, ob. cit., p. 36.
15. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ob. cit., p. 151.
16. Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 219.

17. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ob. cit., p. 152.
18. Derecho Procesal, volumen IV, Humberto Briseño Sierra, Cárdenas Editor 1970, p. 84.
19. Elementos de Derecho Civil Mexicano, Rafael de Pina, Ed. Porrúa, S.A. México 1975, p. 208.
20. Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 222.
21. Derecho Civil, Raúl Ortíz Urquidi, Ed. Porrúa, S.A. México 1986, p. 255.
22. Derecho Civil Mexicano V, Obligaciones I, Rafael Rojas Villegas, Ed. Porrúa, S.A. México 1985, p. 389.
23. Derecho Civil, ob. cit., p. 259.
24. Teoría General del Proceso, ob. cit., p. 266.
25. El Proceso Civil en México, José Becerra Bautista, Ed. Porrúa, S.A. México 1986, p. 260.
26. Idem. p. 270.
27. Lecciones de Historia del Derecho Hispano-Indiano, Antonio Muro Orejón, México 1984, p. 177.
28. Idem. p. 203.
29. El Proceso Civil en México, ob. cit., p. 26.
30. Derecho del Trabajo I, José Dávalos, Ed. Porrúa, S.A. México 1990, p. 59-60.
31. Derecho Civil Mexicano V, Obligaciones I, ob. cit., p. 392.
32. Idem. p. 392.

33. Idem. p. 389.
34. Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 617.
35. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ob. cit., p. 160.
36. Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 232-233.
37. Idem. p. 229.
38. Idem. p. 240.
39. Derecho Procesal, volumen IV, ob. cit., p. 205.
40. Derecho Procesal del Trabajo, ob. cit., p. 235.
41. Idem. p. 544.
42. Idem. p. 607.

BIBLIOGRAFIA.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de Amparo.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado.
- Código Civil para el Distrito Federal.
- Código Federal de Procedimientos Civiles.
- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.
- Código Penal para el Distrito Federal.

- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Décimasegunda Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1990.
- Derecho del Trabajo, Nestor de Buen L., Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1988.
- Derecho del Trabajo I, José Dávalos, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1990.
- Elementos de Derecho Civil Mexicano, Rafael de Pina, Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1975.
- Derecho Civil, Raúl Ortiz Urquidi, Editorial Porrúa, S.A. México, 1986.
- Derecho Civil Mexicano V, Obligaciones I, Rafael Rojina Villegas, Editorial Porrúa, S.A. México, 1985.
- Derecho Procesal, volumen IV, Humberto Briseño Sierra, Cárdenas Editor, México 1970.

- Teoría General del Proceso, Cipriano Gómez Lara, Octava Edición, Editorial Harla, México, 1990.
- Derecho Procesal del Trabajo, Nestor de Buen L., Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1990.
- Apuntamientos para Una Teoría del Proceso Laboral, Pedro Cervantes Campos, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México, 1981.
- El Proceso Civil en México, José Becerra Bautista, Editorial Porrúa, S.A. México, 1986.
- Derecho Procesal Mercantil, Jesús Zamora-Pierce, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986.
- Enciclopedia Jurídica OMEBA.
- Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición, México, 1987.
- Abogacía y Derecho, Lino Rodríguez Arias Bustamante, - Revista de Derecho Privado, Madrid, 1977.
- Lecciones de Historia del Derecho Hispano-Indiano, Antonio Muro Orejón, México 1984.
- Fuentes para la Historia del Trabajo en la Nueva España, Silvio Zavala y Mario Castelo.
- Ley Reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional, Relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal.
- Reglamento de la Ley Reglamentaria del Artículo 5o. - Constitucional, Relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal.