

00721  
928

1



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

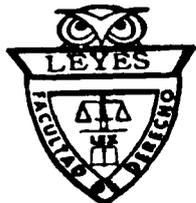
**FACULTAD DE DERECHO**

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**LA NECESIDAD JURIDICO - PROCESAL DE DARLE MAYOR  
EFICACIA A LA REPRESENTACION EN EL PROCEDIMIENTO  
LABORAL MEXICANO**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A  
**JUAN VALTIERRA GARCIA**

**ASESOR: LIC. JUAN PABLO MORAN MARTINEZ**



MEXICO, D. F.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

2003



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

A DIOS, por darme la alegría de terminar este trabajo, por su ayuda a superar los obstáculos de la vida y por todas las bendiciones que me ha dado, GRACIAS DIOS. A los santos por interceder ante el señor por mí.

A MI ESPOSA, IVONNE, gracias por ayudarme a elaborar este trabajo de tesis, por tu comprensión, amor, sinceridad y apoyo incondicional, por aquello que solo tú y yo hemos vivido y sentido y sobre todo por el gran amor que te profeso.

A MIS PADRES, que gracias a su gran educación, cariño y amor han hecho de mí un hombre de provecho, por todos aquellos días de alegrías que hemos vivido y por los grandes sacrificios que hicieron para darme una profesión. Gracias, los quiero y respeto mucho.

A MIS HERMANOS, por las alegrías y tristezas que hemos pasado, por su cariño y apoyo en los días felices y difíciles de la vida y su gran ayuda sin ninguna condición.

A LA LICENCIADA AMÉRICA MATA URRUTIA, por su amistad, sus consejos y por su paciencia para transmitirme sus conocimientos de esta gran carrera de Derecho. GRACIAS.

AL MAESTRO, JUAN PABLO MORAN, por su amistad y por su ayuda a realizar este trabajo de tesis.

A MIS AMIGOS, de la infancia que hasta hoy me han brindado su amistad, a los amigos del trabajo que me han ayudado sin condición alguna.

# LA NECESIDAD JURÍDICO-PROCESAL DE DARLE MAYOR EFICACIA A LA REPRESENTACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL MEXICANO.

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	I

## CAPÍTULO 1 CONCEPTOS Y NOCIONES FUNDAMENTALES.

1.1. Derecho Social.....	4
1.2. Derecho del Trabajo.....	7
1.3. Derecho Procesal del Trabajo.....	12
1.4. Trabajador.....	23
1.5. Patrón.....	26
1.6. Representante.....	32
1.7. Apoderado.....	36
1.8. Mandatario.....	37
1.9. Abogado Patrono.....	43

1.10. Procedimiento.....48

CAPÍTULO 2  
EL DERECHO SOCIAL COMO FUNDAMENTO DEL  
DERECHO LABORAL.

2.1. Breves antecedentes del Derecho Laboral  
y del Procedimiento Laboral.....54  
2.2. Objetivos del Derecho Social.....60  
2.3. El Derecho Social en el Derecho Laboral.....67  
2.4. El Trabajador como principal sujeto de  
protección jurídica del Derecho Laboral.....73  
2.5. Los principios rectores del Derecho Laboral.....79

CAPÍTULO 3  
LA REPRESENTACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO  
LABORAL Y SU REGULACIÓN EN LA  
LEGISLACION ACTUAL

3.1. Naturaleza Jurídica de la Representación.....87  
3.2. La Representación en materia Laboral y su  
situación en la Constitución Política de los  
Estados Unidos Mexicanos de 1917.....90  
3.3. Regulación de la Representación Laboral en la  
Ley Federal del Trabajo Vigente.....94

- 3.3.1. El representante en el ejercicio de la acción  
laboral.....98
- 3.3.2. La conciliación y la escasa participación del  
representante..... 102
- 3.3.3. La contestación, el ofrecimiento y desahogo  
de pruebas por parte del representante..... 105
- 3.3.4. Los alegatos del representante..... 111
- 3.3.5. El laudo y su ejecución..... 115

**CAPÍTULO 4**  
**LA NECESIDAD DE DARLE MAYOR JERARQUIA**  
**LEGAL A LA REPRESENTACIÓN EN EL**  
**PROCEDIMIENTO LABORAL.**

- 4.1 La Garantía de Audiencia..... 121
- 4.1.1 La Defensa como parte de la Garantía de  
Audiencia..... 128
- 4.2. El estado de indefensión y el perito en Derecho  
legalmente autorizado para ejercer..... 131
- 4.3. Límite de la Representación Laboral..... 135
- 4.4. La posibilidad de negociación en la etapa  
conciliatoria..... 140
- 4.5. La idea de asesoría legal continua a partir del  
Derecho Penal..... 146
- 4.6. El Derecho Social y la cobertura al trabajador  
de representación legal..... 149
- 4.7. Críticas y Propuestas..... 157

**Conclusiones..... 160**

**Bibliografía.....164**

## INTRODUCCIÓN

La representación, es una figura importantísima dentro del mundo jurídico, ya que a través de ella, una persona puede realizar diversos actos al mismo tiempo, que por si sola, no podría llevar a cabo.

Un representante, en un asunto, puede intervenir a nombre de otra persona y actuar como si se tratara de algo personal, en consecuencia, dentro de un procedimiento judicial, tendrá todas las facultades para intervenir a nombre de su defendido.

Pero qué pasa, dentro del procedimiento laboral, especialmente en la etapa de conciliación, en donde a las partes no se les deja intervenir con ayuda de sus abogados o representantes.

Este trabajo de tesis, tiene como fin responder a esa pregunta, plantear el problema de la representación en la etapa de conciliación del procedimiento laboral, y para ello, se abre un capítulo primero en donde hablamos de conceptos y nociones fundamentales del Derecho Laboral; Posteriormente, abriremos un capítulo segundo en donde especificaremos como el Derecho Social tiene amplia influencia en el Derecho Laboral.

Se abrirá posteriormente un capítulo tercero, en donde veremos la naturaleza jurídica de la representatividad y las formas de representación laboral.

Posteriormente, en el capítulo cuarto, habremos de señalar cuál es la importancia de la representación en el Derecho del Trabajo, observaremos que sindicalmente, el trabajador está asistido continuamente, desde el momento en que entra a un sindicato, y es protegido en contra de los embates de los capitalistas y veremos cual es la función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y de la Junta de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento laboral.

Hechos los análisis necesarios, entonces ya estaremos en aptitud de establecer algunos criterios personales para elevar una crítica y una propuesta, en el sentido de pensar que en la etapa conciliatoria del procedimiento laboral, las partes, deban por fuerza presentarse personalmente, pero asistidas de sus abogados o peritos en derecho que las puedan asesorar, principalmente al trabajador, para el fin y efecto de que éste último logre una mejor conciliación y con esto una satisfacción a sus intereses laborales.

Así, a la luz de lo que se derive del análisis de cada uno de los capítulos que hemos planteado, habremos de considerar que el Derecho Social, las normas laborales, y la necesidad de una mayor protección a los intereses del trabajador, serán la pieza clave a través de la cual, podamos fundamentar nuestra ponencia de tesis, para que la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo vigente, pueda tener una reforma en cuanto a la representación de las partes en la etapa de conciliación.

# **PAGINACION DISCONTINUA**

# CAPÍTULO 1

## CONCEPTOS Y NOCIONES FUNDAMENTALES.

A fin de considerar suficientemente concedida la necesidad jurídico procesal de darle mayor eficacia a la representación en el Procedimiento Laboral Mexicano, hemos de iniciar este presente trabajo de tesis, estableciendo algunos conceptos fundamentales que nos ayudaran para desglosar y entender básicamente lo que el Derecho del Trabajo es.

Así, una vez que hayamos terminado este capítulo, habremos cumplido el primer objetivo que sería el considerar desde un ángulo bastante amplio, cuáles serían los conceptos fundamentales del Derecho del Trabajo en relación, claro está, a la forma de representación en el Procedimiento Laboral Mexicano.

Antes de iniciar, quisiéramos subrayar la hipótesis que vamos a sostener a lo largo de este trabajo de tesis, ésta básicamente consiste en considerar que el trabajador desde el momento en que es despedido o desde el instante en que tiene algún conflicto, debe contar con una representación legal, pero esta representatividad tiene que ser prestada por aquella persona que sea perito en Derecho o legalmente autorizado para ejercer esta profesión, propuesta que tiene su origen en el Derecho Social, que trata de proteger los intereses de la clase económicamente débil

como lo es el trabajador, y que influirá determinadamente en la Legislación de Trabajo.

De ahí, que la ponencia principal, será proponer que al igual que en el Derecho Penal en donde el inculcado tiene derecho a que su defensor esté y se encuentre en todas las diligencias del procedimiento, también en lo que se refiere a la materia laboral, el trabajador tendrá derecho a ser debidamente representado, en cualquier problema laboral que tenga.

En términos generales, hemos de señalar que la idea básica que se persigue en este trabajo de tesis, como se establece en el título, es demostrar la necesidad jurídico procesal de darle mayor eficacia a la Representación en el Procedimiento Laboral Mexicano, pero, a la luz de lo que sería en sí la protección de los derechos del trabajador.

Lo anterior lo mencionamos, en virtud que, el patrón tiene la ventaja de ser el sujeto que detentando la inversión inicial y estableciendo el medio de producción, va a requerir del esfuerzo de otras personas para lograr sus intereses.

Estas personas son los trabajadores que sólo cuentan con su fuerza de trabajo, por la cual, recibe una retribución o salario, que en proporción a las utilidades del patrón, es demasiado bajo, de ahí que su economía siempre va a depender de las decisiones de su patrón.

De tal naturaleza, en base a éstas consideraciones, el trabajador que únicamente tiene su fuerza de trabajo, es aquél al cual, el Derecho Social debe amparar, y de ahí, que el Derecho del Trabajo tiene la obligación de brindar a los trabajadores una legal representación en el Procedimiento Laboral, pero, no solo en esta etapa judicial, sino desde el instante en que el asalariado tiene con el patrón algún conflicto y hasta la conclusión de éste.

Pero, no por eso vamos a quitarle al patrón su garantía de audiencia y representación para la defensa de sus intereses, ya que uno de los principios del Derecho del Trabajo es la debida equidad entre patrón y trabajador, y por lo tanto, el primero, también debe tener una eficaz representatividad en el Procedimiento Laboral Mexicano, misma que trataremos en el capítulo tercero de este trabajo.<sup>1</sup>

No obstante lo anterior, conforme al Derecho Social, hacia donde más inclinamos la balanza o ayuda será al trabajador, puesto que éste en ningún momento se va a despedir por sí sólo y afectar sus ingresos de subsistencia para él y su familia, sino que es el patrón, quién evaluará el trabajo de su empleado, y sino le conviene, tratara de deshacerse de él.

De ahí, que básicamente el Derecho Social, intenta darle una mejor protección al trabajador que al patrón.

---

<sup>1</sup>Vid. Infra. Cáp. 3. Pág. 87.

## 1.1. CONCEPTO DE DERECHO SOCIAL

En un aspecto evidentemente trascendental, la idea básica de todo el conglomerado del Derecho Laboral, estará asentado evidentemente en una fórmula que el propio Derecho Social ofrece a la diversidad de derechos.

Queremos decir con esto, que el propio Derecho Social, atiende al económicamente débil, para crear un sinnúmero de prestaciones y normas que defienden esa escasez de preparación principalmente, esa falta de imaginación, de idea, de iniciativa en la que generalmente está subsumido el pueblo mexicano.

De ahí, que el propio Derecho Social nace como una fórmula adecuada a través de la cual se trata de nivelar la gran diferencia que existe entre pobres y ricos.

Así, derivado de lo anterior, podemos tomar la concepción que del Derecho Social hace Francisco González Díaz Lombardo, quien en el momento en que especifica el concepto del Derecho Social nos señala: "Históricamente, el derecho social surge en una etapa de la civilización, condicionada por la industria e impulsada por la ciencia moderna y los grandes descubrimientos de nuestro siglo.

El Derecho Social no conoce individuos, personas particularmente consideradas, sino grupos: patrones y

trabajadores, obreros y empleados, campesinos, jóvenes o adultos, necesitados, ancianos y enfermos. Es un derecho igualador de las naturalezas desiguales y nivelador de las desproporciones que existen entre las personas, en donde la igualdad deja de ser un punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico. Casi siempre, detrás de cada relación jurídica privada, asoma en el derecho social un interesado: la colectividad."<sup>2</sup>

Es notable la consecuencia que señala el autor citado respecto del Derecho Social; es en sí un Derecho nivelador de las clases sociales, logrando éste equilibrio a través de establecer puntos básicos que sirvan a los grupos económicamente débiles y con esto se pueda equilibrar la balanza entre las personas que todo lo tienen y aquellas que carecen de lo más indispensable para vivir.

Así tenemos como el autor Lucio Mendieta y Núñez, también nos ofrece alguna explicación sobre el Derecho Social expresando: "A través del derecho social, se forma una balanza, una nivelación que trata de establecer la justicia distributiva entre las clases económicamente débiles frente a los que acaparan las riquezas; es un derecho nivelador de las desigualdades sociales."<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Tercera edición. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1990. Pág. 49.

<sup>3</sup> MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. Derecho Social. Tercera edición. Porrúa. México. 1992. Pág. 42.

Evidentemente que el Derecho Social no nada más va a estar contenido en lo que es el Derecho Laboral, sino también lo podemos encontrar en lo que sería la protección de los menores de edad, en todo lo que es el Derecho Agrario, en los principios de Seguridad Social, etcétera.

Con lo anterior, podemos empezar a observar que una de las circunstancias básicas y principales sobre las cuales está asentado todo lo que es el Derecho Laboral, es el Derecho Social.

Si en Derecho Penal existe el principio de *In Dubio Pro Reo*, que significa que se va a aplicar lo más favorable al reo, en el Derecho Laboral se encuentran los principios rectores del Derecho Social que van a tratar, a través del primero, aplicar lo más favorable al trabajador, ya sea, en lo económico, social, laboral o jurídico.

En consecuencia, tomando en cuenta lo que hasta éste momento hemos podido anotar, vamos a encontrar que el Derecho Social, será un Derecho que trata de nivelar las clases desiguales.

Evidentemente, que de éste concepto tenemos todo un capítulo segundo<sup>4</sup> en donde vamos a ensanchar todos los diversos contenidos del Derecho Social, que hace que la propia legislación, deba necesariamente defender

---

<sup>4</sup> Vid. *Infra*. Cap. 2. Pág. 53.

los intereses de aquél que de alguna manera, puede quedar desprotegido en la Relación Laboral.

De ahí, que momentáneamente, en concreto podemos decir que el Derecho Social, es el conjunto de normas que establecen Derechos y Obligaciones que tienen como objetivo proteger a los económicamente débiles, en sus relaciones con los económicamente poderosos. Y trata de equilibrar entre estas dos clases desiguales, la balanza en el momento en que entran a una cierta relación, específicamente la laboral.

## **1.2. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.**

La idea del Derecho, principalmente representara esa formula normativa a través de la cual se ha de fijar una regla de conducta que persiguiendo el Bien Común, y la Justicia, proporcione al medio social a la que está dirigida, una ley que tenga como propiedad la coercibilidad para hacerla eficaz.

Así tenemos que partiendo de lo que sería la definición general del Derecho, vamos a tratar de encontrar un concepto más amplio y específico de lo que es el Derecho Laboral.

Respecto de la etimología de la palabra Derecho. Efraín Moto Salazar nos comenta: "...La palabra derecho viene de "directum", vocablo latino que, en su sentido

figurado, significa lo que está conforme a la regla, a la ley; es decir, lo que no se desvía a un lado ni otro, lo que es recto.

En las diversas lenguas modernas, germánicas y latinas, se usa indistintamente la palabra derecho y la palabra recto, para significar el Derecho. Así, en inglés se dice right; en alemán, recht; en holandés, reght; en francés, droit; en italiano, diritto, en rumano dreptu, etc.

...La palabra derecho se usa en dos sentidos. Significa: una facultad reconocida al individuo por la ley, para llevar a cabo determinados actos, o un conjunto de leyes, o normas jurídicas, aplicables a la conducta social de los individuos...<sup>5</sup>

El Derecho en sí, estará dirigido, como el autor citado nos ha mencionado, a establecer una regla de conducta.

Inicialmente, debemos de analizar que en la Relación Laboral, un síntoma que se observa en el devenir histórico que vamos a comentar en el inciso 2.1.<sup>6</sup>, es el hecho de que continuamente, esa prestación de la energía a favor de otro, ha sido continuamente aprovechada y explotada.

---

<sup>5</sup> MOTO SALAZAR, Efraín y José Miguel Moto, Elementos de Derecho, Cuadragésima sexta edición, Porrúa, México, 2001. Pág. 7.

<sup>6</sup> Vid. *Infra*. Cap. 2. Inc. 2.1. Pág. 54.

A tal grado, de que desde el punto de vista de un antecedente, el Derecho Laboral surge por una lucha en contra de la propia esclavitud.

Se lleva a cabo entonces, una mayor penetración de lo que sería una clasificación y un orden jurídico en la defensa de los intereses de las clases que económicamente por no estar preparadas, tienen que ofrecer su fuerza de trabajo.

Ahora bien, el autor Mario de la Cueva, cuando nos ofrece una idea respecto de lo que es el Derecho Laboral, señala las siguientes declaraciones: "El derecho del trabajo de Occidente, dijimos entonces, vive desde su aparición en el siglo pasado, dentro del cuadro hermético de las constituciones de un sistema capitalista, dividido en dos clases sociales, trabajo y capital, una explotada, la otra explotadora, en cuya entraña late la injusticia al hombre y el beneficio para los poseedores de la riqueza. Este planteamiento es la causa creadora de la doble finalidad del derecho del trabajo: la primera, la que hemos denominado la finalidad inmediata, es actual, pues está dirigida a procurar a los trabajadores en el presente y a lo largo de su existencia un mínimo de beneficios, que a la vez que limiten la explotación de que son víctimas, les ofrezcan un vivir que, lo hemos repetido con frecuencia, se eleve sobre la vida meramente animal y les permita realizar los valores humanos de que son portadores: jornadas reducidas y salarios suficientes, son las metas

mínimas. La segunda, la finalidad mediata, pertenece al mañana, tal vez al reino de la utopía."<sup>7</sup>

La idea que el autor citado nos ha podido plasmar, va a representar invariablemente, una de las definiciones que señalan el objetivo directo del Derecho Laboral.

El antagonismo que continuamente podemos observar entre explotadores y explotados, va a tener una normatización, y a la vez una cierta reglamentación.

De ahí, que en este caso, podemos aceptar inicialmente, la definición que del Derecho del Trabajo nos proporcionan los autores Fernando Floresgómez González y Gustavo Carvajal Moreno quienes sobre el particular nos señalan lo siguiente: "... Se ha definido el Derecho del Trabajo como el conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patronos y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo. Esta definición implica la existencia de dos grandes ramas dentro de esta disciplina jurídica, por una parte la que atañe a las relaciones meramente individuales de dichos factores de la producción, como son el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada, el trabajo especial de mujeres y menores, las obligaciones de patronos y trabajadores y la reglamentación de labores;

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Décima séptima edición, Porrúa, México, 1999, Pág. 86.

por la otra lo que se relaciona con los problemas colectivos, que comprende la organización de los sindicatos o asociaciones profesionales tanto de patrones como de trabajadores también; al igual que las instituciones propiamente colectivas; a saber: el contrato colectivo de trabajo, los conflictos de orden económico, subdivididos en nuestro Derecho en huelgas y paros, así como la moderna institución de Seguro Social y la extensión de la protección al trabajador, ya no desde el único aspecto de los riesgos profesionales, sino hasta la vida misma de él y de sus familiares.<sup>8</sup>

Como consecuencia de lo que hasta éste momento hemos podido exponer y citar, vamos a encontrar invariablemente una lucha de clases sociales.

Sin duda entre lo que es esta lucha de clases sociales, debe de existir una cierta coordinación para la producción. Pero, lo que básicamente trata de normar el Derecho Laboral, es que entre esa gran diferencia de los poseedores de la riqueza y los económicamente débiles, existan reglas a través de las cuales, se pueda llevar a cabo la producción y de ésta forma unos y otros, puedan satisfacer sus propios intereses.

Claro está, que aquél que acapara y detenta el capital, ha de lograr mayores ganancias que aquél que solamente presta su fuerza de trabajo para lograr las ganancias y plusvalía del capital.

---

<sup>8</sup> FLORESGÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando y Gustavo Carvajal Moreno. Naciones de Derecho Positivo Mexicano. Trigesima primera edición. Porrúa, México, 1992. Pág. 233.

Conforme a lo que hasta éste momento se ha podido exponer, en forma concreta podemos señalar que el Derecho Laboral es aquel que va a fijar la normatividad existente en la relación de trabajo, normas que tendrán como fin establecer un equilibrio jurídico y social en toda Relación Laboral.

De ahí, tenemos que la Relación Laboral se dará desde el momento en que de forma concreta una persona presta un servicio de tipo personal hacia otra y además subordinado, bajo la dirección del patrón o de la persona que va a pagar el salario, y que es beneficiaria del servicio que se presta.

En esa relación, vamos a encontrar diversas normas que fijan los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón, y que pueden hacerse coercibles en el momento en que se ejercitan las acciones laborales a través de las instituciones especializadas como es la Junta de Conciliación y Arbitraje.

### **1.3. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

Vamos a encontrar inicialmente que la legislación contendrá desde un ángulo algunas circunstancias y situaciones de tipo subjetivo dadas en abstracto en una forma general, protegiendo al Bien Común y la Justicia y

ofreciendo la Seguridad Jurídica a toda la población, esto es lo que llamaríamos el Derecho Subjetivo.

Pero, para poderlo abjetivizar y llevarlo a cabo, la misma legislación nos proporciona una vía jurisdiccional para que todas esas ideas abstractas puedan concretizarse en la realidad, así para poder explicar suficientemente el contenido del Procedimiento Laboral, en principio tenemos que subrayar el contexto del Derecho Subjetivo y su ofrecimiento a la sociedad.

En el inciso 1.2<sup>º</sup> señalamos que la norma debe ser justa y proporcionarle a cada uno su derecho en la proporción equitativa que éste merece según su propio desarrollo, su propia iniciativa y sus propios méritos.

La norma está dirigida a un Bien Común, esto se revela en el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el que se establece claramente, que toda persona que pise suelo mexicano, ya sea nacional o extranjero, tiene que sujetarse a la ley y ésta se le aplica sin ninguna distinción.

"Artículo 1. En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece."

---

<sup>º</sup> Vid. Supra. Cúp. 1. Inc. 1.2. Pág. 7.

De tal naturaleza que, el Bien Común es igualitario para todos y la ley se aplica en esa misma proporción a las personas.

Por último, para la aplicación de la ley tenemos que observar la Seguridad Jurídica.

De ésta figura jurídica, el autor Rafael Preciado Hernández nos explica: "...La seguridad es la garantía dada al individuo de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán objeto de ataques violentos o que, si, éstos llegan a producirse, le serán asegurados por la sociedad, protección y reparación. En otros términos está en seguridad aquel (individuo en el Estado, Estado en la comunidad internacional) que tiene la garantía de que su situación no será modificada sino por procedimientos societarios y por consecuencia, regulares -conforme a la regla- y legítimos -conforme a la lex- como se ve, la seguridad se identifica con la existencia de un ordenamiento, jurídico eficaz, está ligada a un hecho de organización social."<sup>10</sup>

La idea inicial que revela el concepto y contenido de la Seguridad Jurídica, va a estar significando esa circunstancia de que tenemos derechos que nos ofrecen una esfera de protección tal que trata de asegurar nuestro patrimonio, nuestras personas, y nuestros derechos, ésta es la norma dada en abstracto, que persigue y aplica la Justicia y el Bien Común.

---

<sup>10</sup> PRECIADO HERNÁNDEZ, Rafael. Lecciones de Filosofía del Derecho, Tercera edición. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1997. Pág. 255.

Por lo tanto, bajo la norma, en este caso la laboral, cuando un trabajador o incluso un patrón requiere o se le ha transgredido alguno de los derechos que la Ley Federal del Trabajo vigente le ofrece, podrá llevar a cabo un ejercicio de acción que la misma Seguridad Jurídica ha establecido, ejercitando este derecho a través de las leyes orgánicas y las instituciones de administración de justicia a las cuales se les ha investido de fuero suficiente para decir y decidir el derecho controvertido entre las partes.

Dicho de otra forma, se ha establecido orgánicamente la función jurisdiccional.

Y, en el momento en que se ejercitan acciones, entonces se excita esa función jurisdiccional y es en ese instante, cuando dicha función no cita, no manda llamar, no realiza un llamado al demandado para que ocurra ante él, no, sino que lo emplaza. Esto quiere decir, que obligatoriamente hace que el enjuiciado deba contestar a las demandas.

Con lo anterior, notamos que a fin de que se imponga una sentencia que sea legal, debe necesariamente oírse al infractor o al demandado, para que se respete su garantía de audiencia que incluye entre otros derechos, la defensa, la cual lleva inmersa la posibilidad de contestar las demandas, de ofrecer pruebas, desahogar pruebas, alegar lo que a su derecho convenga y también de impugnar las resoluciones, todo ello hace que se abra un procedimiento a través del

cual, en una secuencia formalizada de cada periodo, sistemáticamente se vaya enjuiciando al derecho que se ha activado.

Esto es, que las pretensiones del actor, frente a la resistencia del demandado, deberán ser más que nada resueltas por el juzgador.

De lo antes expuesto tenemos que el proceso, el procedimiento y el juicio van a constituir aparentemente palabras sinónimas; pero desde el punto de vista técnico, no lo son.

Para explicar mejor esta circunstancia, quisiéramos citar las palabras del autor Cipriano Gómez Lara, que en el momento en que hace alusión sobre lo que hemos dicho señala lo siguiente: "Es común que los significados de los vocablos proceso y juicio, se confundan, se tomen uno por otro y, que en algún sentido, se hagan equivalentes.

En éste último caso, la palabra juicio equivale a lo que hoy entendemos como proceso..

Otra acepción de juicio, es la que se le otorga cuando se quiere aludir a una parte del proceso. Y al mencionar las etapas en que se divide el proceso, se habla de una inicial a la que llamamos instrucción y de una segunda a la que se le llama juicio. Éste es otro contenido de la palabra juicio como segunda parte del proceso.

¿De dónde provino al derecho procesal la palabra juicio?...Procede de la lógica, entendida ésta como ciencia del conocimiento, como ciencia del razonar, como ciencia del pensar. Y es que, en su aspecto lógico, el juicio es un mecanismo del pensamiento. El concepto original de la denominación juicio corresponde o proviene de la lógica aristotélica y no es, en este sentido, sino un mecanismo del razonamiento mediante el cual llegamos a la afirmación de una verdad. Claro, a través de un proceso dialéctico, que implica una premisa mayor, una premisa menor y una conclusión.

Por lo que se refiere al proceso, resulta que la mencionada segunda parte que llamamos juicio es, en éste sentido, un verdadero juicio lógico, que se actualiza en el momento de dictar la sentencia, en cuya estructura están presentes la premisa mayor, la premisa menor y la conclusión. La premisa mayor es la norma general, la premisa menor es el caso concreto sometido a la consideración del tribunal y, de la conclusión, es sentido de la sentencia.

Es evidente que hay aquí un juicio lógico-jurídico, por que en el momento de sentenciar, el juez toma como premisa mayor a la norma, como premisa menor, el caso concreto, y, por ese medio, llega a la conclusión, que es el sentido de la sentencia." <sup>11</sup>

Como podemos observar, el autor citado nos menciona que las figuras del proceso y juicio, las

---

<sup>11</sup> GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil, Sexta edición. Harla, México, 1997. Pág. 3 y 4.

podemos confundir, y que en el ámbito del Derecho los estudiosos del mismo lo toman como sinónimos.

Por otra parte el autor Juan B. Climén Beltrán, al momento de hacer una distinción entre proceso y procedimiento señala: "El proceso, como dijimos, es el conjunto de actos coordinados de las partes y el juez, conducentes al ejercicio de la jurisdicción. Tiene una finalidad que reside en el efecto jurídico de obtener una decisión o sentencia. El procedimiento lo constituye el conjunto de formalidades o reglas que atañen a la exterioridad del proceso, esto es, a su desarrollo, y no tiene una finalidad de efectos jurídicos; de manea (sic) que puede haber un procedimiento administrativo que no conduzca a una resolución jurisdiccional. En suma, el proceso atañe a las reglas de orden interno que rigen los actos de las partes y el juez; en tanto que el procedimiento concierne al orden externo que regula las actuaciones que exteriorizan el desarrollo del proceso, como la forma de las notificaciones, los términos, las normas para la realización de las audiencias, etcétera."<sup>12</sup>

Estas expresiones sobre el procedimiento, proceso y juicio van a tener una cierta distinción clara, esto es toda esa secuencia lógica jurídica que se sigue para llegar a un cierto fin, en éste caso a una sentencia, podemos denominarla como el procedimiento.

---

<sup>12</sup> CLIMÉN BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Esfinge. México. 1999. Pág. 45.

Ahora bien, desde el momento en que la actora recibe ya una contestación derivada del emplazamiento que la función jurisdiccional hace al demandado, se forma un debate llamado litis.

Pues bien, en el momento en que existe un debate, se puede formar ya un proceso, en el sentido formal, en el que inicialmente se abre dándole posibilidades a ambas partes para ofrecer sus respectivas probanzas, desahogarias hasta llegar a una resolución.

Por lo tanto, al proceso lo podemos entender como todos aquellos actos jurídicos, realizados por las partes y el juzgado con la finalidad de articular paso a paso un juicio, es decir, son las etapas del procedimiento que el actor, demandado y juez siguen hasta su conclusión.

Por otro lado, la consideración juicio, básicamente está formulado a los criterios que en un momento determinado el órgano colegiado, o el juez ha de tomar respecto de las constancias procesales que se ponen a su disposición.

Dicho de otra manera, el Derecho Procesal del Trabajo, estará más que nada fijando los lineamientos a través de los cuales se sigue la secuencia para desglosar totalmente los derechos y las acciones del actor frente a las excepciones y defensas del demandado para que la Junta de Conciliación y Arbitraje pueda emitir un cierto juicio bajo la rúbrica del valor sabido y la buena fe en la impartición de la justicia.

Así, para poder seguir adelante, hemos de considerar un concepto de lo que el proceso es, el cual según el autor Eduardo Pallares consiste en lo siguiente: "En su acepción más general la palabra proceso significa un conjunto de fenómenos, de actos o acontecimientos que suceden en el tiempo y que mantienen entre sí determinadas relaciones de solidaridad o vinculación. Así entendido, el proceso es un concepto que emplean lo mismo la ciencia del derecho que las ciencias naturales. Existe por tanto, procesos químicos, físicos, biológicos, psíquicos etcétera. Una existencia metodológica imprescindible para el estudio del procedimiento, y del proceso, que se resuelve como ocurre siempre en una exigencia terminológica, me induce a aclarar y a observar con el mayor rigor posible a la distinción entre la suma de actos que se realizan para la composición del litigio, y el orden y la sucesión de su realización; el primero de éstos conceptos se denota con la palabra de proceso; el segundo con la palabra procedimiento. Aun cuando sea tenue, por no decir capilar, la diferencia de significado entre los dos vocablos y por muy extendida que se halle la costumbre de hacerlos indistintamente, existe la diferencia."<sup>13</sup>

Nótese como para empezar, la idea que se va soportando a través de lo que el autor citado nos ha comentado, es el hecho de que a partir del contenido de la seguridad jurídica, se ha de establecer una secuencia

---

<sup>13</sup> PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil, Vigésima primera edición. Porrúa, México, 1994. Pág. 635.

o un periodo de secuencias formalizadas, además de ordenadas, que respete la garantía de audiencia y de defensa para ambas partes, a fin de que dirigiendo su exposición hacia el órgano que ha de resolver, esto es, el órgano jurisdiccional, éste pueda llenarse de criterio y resolver o decir y decidir el derecho controvertido entre las partes en una resolución llamada laudo.

Para establecer un concepto valedero de lo que el Derecho Procesal Laboral es, vamos a citar las palabras del autor Armando Porras y López quien en términos generales nos explica sobre el concepto lo siguiente: "Es aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico."<sup>14</sup>

Evidentemente, que la necesidad de la actividad jurisdiccional del Estado, va ha estar inmersa en el declarar y decir el derecho controvertido en los conflictos que surgen de la Relación Laboral.

Otra definición que podemos citar es la de Francisco Ramírez Fonseca, el cual nos señala lo siguiente: "El derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de dichos órganos, y cuya actividad tiende a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y de no ser ésta posible, a resolverlos por la vía o emitiendo

---

<sup>14</sup> PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Textos Universitarios. México. 1997. Pág. 19.

el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia orbita de facultades." <sup>15</sup>

Sin lugar a dudas, el Derecho Procesal Laboral, en principio parte de una rama de interés público, esto es del Derecho Social, materia ésta última que conoce de la actividad jurisdiccional del Gobierno del Estado, en el sentido de que éste debe ofrecer una Institución que pueda decir y decidir el derecho controvertido entre las partes cuando existe algún conflicto laboral.

Así tenemos que las normas subjetivas contenidas en la Ley Federal de Trabajo, mismas que otorgan derechos y obligaciones a trabajadores y patrones, van a tomar un aspecto adjetivo y eficaz en el momento en que después de haber sido oídos en audiencia tanto al trabajador como el patrón, la Junta de Conciliación y Arbitraje ha de determinar la situación jurídica de ambas partes y resuelve el conflicto.

En base a ello podemos concluir, que el Derecho Procesal del Trabajo es toda aquella norma jurídica que regula la actividad del Estado, y que mediante los órganos encargados de aplicar el Derecho Laboral, va a buscar resolver el derecho controvertido entre las partes, emitiendo un juicio, bajo la rúbrica del valor sabido y la buena fe en la impartición de la justicia.

---

<sup>15</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral, Tercera edición, Pac. México. 1990. Pág. 29.

#### 1.4. CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Nada releva mejor el concepto que se debe tener respecto del trabajador que la propia legislación de trabajo.

Así tenemos que corresponde al artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo vigente, establecer dicha definición normando:

"Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio."

Evidentemente, que el trabajador tiene por fuerza que ser una persona individual.

El trabajador en ningún momento puede ser una persona moral o colectiva, esto sólo puede sucederle al patrón; lo cierto es que esta persona, debe desarrollar una cierta actividad en la que su energía está encaminada en beneficio de otro que es el patrón, existiendo entre ellos una subordinación.

Conforme a lo expuesto, vamos a encontrar que la subordinación jurídica, es en si la distinción clara en una Relación Laboral.

Dicho de otra manera, el hecho de que una persona se coloque bajo la dirección de otra, bajo los puntos específicos que el patrón requiere, hace que exista una cierta dependencia de dirección.

Para hablar de la subordinación quisiéramos anotar las palabras del autor Euquerio Guerrero quién menciona lo siguiente: "Otro de los elementos del contrato individual y de la relación de trabajo es la subordinación. Esta característica es seguramente la más importante, como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes. Efectivamente, un hombre puede prestar a otro, servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en comisiones mercantiles, en la sociedad, etc. La ley anterior nos habla de dos conceptos: dirección y dependencia, lo que se prestó a que los tratadistas especularan acerca de que la dirección se refería a la facultad del patrón para ordenar como el trabajo debería hacerse y cómo realizarlo y la dependencia tenía sentido económico, puesto que a través del salario el trabajador dependía de su patrono. Estos razonamientos no eran correctos del todo, pues un individuo puede prestar servicios a

distintos patrones y la dependencia económica no podía atribuirse a uno de ellos."<sup>16</sup>

El trabajador simple y sencillamente debe obedecer las instrucciones que el patrón le da, siempre y cuando sean tendientes al trabajo para el cual fue contratado, y debe cumplirlas con la eficiencia y el esmero apropiados.

De tal naturaleza, que la definición que hace el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo vigente en el sentido de que el trabajador es la persona física que presta a otra física o jurídica un trabajo subordinado, estará inmediatamente entrelazando, a la subordinación de la dirección y de los intereses patronales.

Así, Jesús Castorena, respecto al trabajador nos menciona: "Con acierto nuestra ley actual precisó conceptos al señalar que el trabajador debe ser una persona física y quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agregó que para los efectos del precepto, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

Como se ve, el hombre y la mujer han quedado completamente equiparados en sus derechos y, por lo

---

<sup>16</sup> GUERRERO EUQUERIO, Manuel. Manual del Derecho del Trabajo, Décima octava edición. Porrúa, México, 1994. Pág. 46.

mismo, solamente en el caso de que el trabajo de la mujer dañe la moral de la familia, cabe la oposición del marido.

La prestación del servicio debe ser personal; hacia lo que exige no sólo nuestra doctrina nacional, sino la extranjera.<sup>17</sup>

Tenemos como en términos generales, podemos definir al trabajador como esa persona de tipo individual, física, que es la encargada de prestar el servicio, de entregar su energía de trabajo a otra, en una forma subordinada, esto es, bajo la dirección y ordenes del patrón, siempre y cuando estén relacionadas con el trabajo para el cual fue contratado, con la obligación de participar en el desarrollo del mismo con esmero y calidad.

Todo esto se realiza, a cambio de un salario el cual es indiscutiblemente obligación patronal.

### **1.5. CONCEPTO DE PATRÓN.**

También la propia Ley Federal del Trabajo vigente establece en su artículo 10 la idea de lo que es el patrón al reglar:

---

<sup>17</sup> CASTORENA, J. Jesús. Derecho Laboral Mexicano, Tercera edición. México, 1990. Pág. 33.

"Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."

En principio el trabajador no tiene obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón; pues sólo es requerido para prestar servicios y desarrollar objetivamente la Relación Obrero Patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostenta como director de la negociación y verdadero patrón.

De tal naturaleza, que aquél bajo el cual el trabajador está sujeto a la subordinación, será quien llene el concepto de patrón.

Aquí, tenemos que denotar una cierta situación de tipo subjetivo como es la subordinación.

Sin lugar a dudas, en toda Relación Laboral, desde el momento en que existe una prestación de un servicio personal a cambio de un salario, el trabajador quedara legalmente subordinado a su patrón.

Por lo tanto, si no existe la subordinación, entonces estaremos frente a otro tipo de contratos como puede ser la representación comercial, el fideicomiso, la

concesión u otras circunstancias en donde también hay una prestación de trabajo personal a cambio de un salario pero no es subordinado.

De ahí, que la naturaleza estricta no solamente de lo que sería el Derecho Laboral, sino también para la subrayación de la Relación de Trabajo, es sin lugar a dudas la subordinación.

El autor José Dávalos respecto de esta naturaleza de la Relación de Trabajo, nos menciona lo siguiente: "La relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

Elementos subjetivos: Trabajador y patrón.

Elementos Objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

Aun cuando de conformidad con el artículo 20 el salario es un elemento esencial del contrato y de la relación laboral, en verdad es una consecuencia natural de la prestación del servicio personal y subordinado. O mejor dicho, no puede decirse que haya relación o contrato de trabajo por que se pague o deba pagarse una cantidad de dinero denominada salario.

El objeto posible del contrato de trabajo puede ser, un objeto directo:

- I. Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y
- II. Por parte del patrón, el objeto directo consiste en la obligación de pagar un salario.

Y un objeto indirecto, que es la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario."<sup>18</sup>

La magnitud que en éste momento vamos a tener en cuenta respecto de la idea de la subordinación, será fundamentalmente la posibilidad de que en la Relación de Trabajo, exista esa prestación de servicio pero de manera subordinada.

La subordinación es el estar a la dirección, mando y orden del patrón o de su representante, pero, única y exclusivamente, a la luz de los servicios contratados, esto es, que si una persona se contrata como chofer, tendrá las obligaciones propias de un chofer, el cuidar el vehículo, el tratar de no accidentarlo, llegar temprano, elegir rutas accesibles que economicen el combustible, etcétera.

Pero a ese chofer, no se le puede exigir que deba escribir a maquina, que pueda manejar la computadora, enviar fax o deba contestar los teléfonos; éste es más

<sup>18</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Séptima edición. Porrúa, México. 1997. Pág. 107 a 109.

que nada el trabajo de una secretaria, y a la propia secretaria no se le puede exigir que haga funciones de chofer.

De ahí, que se deben respetar los servicios contratados, y en relación a esa esfera el trabajador deberá de estar subordinado a la dirección del patrón o de su representante.

Esto es fundamental tanto para el patrón como para el trabajador, en virtud de que el primero requiere del segundo, un esfuerzo que le produzca, mientras que, el empleado a la luz de esa dirección, necesita de un salario que lo haga sobrevivir.

Así, el principio de subordinación va a denotar completamente la Relación Laboral.

Como hemos señalado a lo largo de este inciso el concepto legal que del patrón se establece, va a consistir en esa persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Esta definición es comentada por el autor José Dávalos Morales y nos menciona lo siguiente: "La actual definición difiere sustancialmente de la que se había incluido en la Ley de 1931, se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo; decía: "Patrón es toda persona física o jurídica (éste término es más apropiado que el actual 'moral') que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato

de trabajo". La actual definición es acertada: ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral según se desprende de los artículos 21 y 26:...

En todo caso, el contrato de trabajo tan sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, más no de la relación laboral.

Se objeta la definición anterior por ser demasiado reducida, pues en ella no se contemplan los elementos de subordinación y retribución. Sin embargo, por lo que hace a la subordinación, es innecesario incluirla, ya que es un dato que va referido al trabajador y no al patrón y, por lo que hace al segundo elemento, o sea a la remuneración, ya se indicó anteriormente que no representa un elemento de existencia de la relación laboral, sino tan sólo es su natural consecuencia...<sup>19</sup>

De lo anterior podemos concluir, que el patrón es el sujeto que lleva a cabo el empleo de otra; es aquel que recibe los beneficios del esfuerzo de un trabajador, de tal forma, que el patrón puede ser de dos naturalezas sea física o moral.

Cuando el patrón es persona física, estará representada por una sola persona, y cuando sea una persona colectiva, será un cuerpo integrado por varias personas que representarán una cierta sociedad.

---

<sup>19</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima edición. Porrúa, México, 2000. Pág. 93.

Así la utilización de los servicios de uno o varios trabajadores, estará invariablemente intercomunicado, de nueva cuenta con el concepto de la subordinación, en virtud de que realmente se ha de tener un contenido subordinado de éstas bajo la dirección de las instrucciones del patrón o de sus representantes, que hace que ese servicio se preste en beneficio de otro.

#### 1.6. CONCEPTO DE REPRESENTANTE.

La idea de la representatividad, es más que nada una circunstancia doctrinaria de tipo civil; de ahí, que el concepto de la representación, parte necesariamente, de lo que sería la consideración civilista.

Así, para poder explicar éstas ideas, vamos a citar las palabras del autor Bernardo Pérez Fernández del Castillo, que respecto a la representación nos menciona lo siguiente: "La representación puede definirse como la facultad que tiene una persona de actuar, obligar y decidir en nombre y por cuenta de otra.

Es una institución jurídica muy antigua: su utilidad está fuera de duda, pues permite que una persona actúe, simultáneamente y en lugares distintos, produciendo el milagro jurídico de la multiplicidad en la unidad. A través de ella se obtiene una doble ventaja: por parte del representado se da la ubicuidad por la utilización de la habilidad ajena para los propios

negocios; y por parte del representante, en caso de representación legal, se tiene la posibilidad de activar la capacidad de ejercicio de quien la tiene limitada."<sup>20</sup>

La primera idea que nos surge respecto de lo que el autor citado nos ha explicado, es esa posibilidad de la extensión de la unidad de un individuo, que puede hacerse llegar a través de diversos poderes o mandatos por medio de los cuales, hace que se le asista en determinados actos en los que definitivamente no está presente.

Ahora bien, el mismo autor Bernardo Pérez Fernández del Castillo en el momento en que nos hace una cierta diferenciación de la representación nos señala: "La legitimación es un término procesal que actualmente está invadiendo al derecho mercantil y civil. Los procesalistas estudian la legitimación activa y pasiva en los procedimientos judiciales. En derecho mercantil para hacer valer el derecho incorporado al título de crédito, se habla de la legitimación del poseedor del título. En el civil sobre todo los tratadistas italianos usan este término para distinguirlo del de capacidad...

En general la doctrina considera la legitimación como la idoneidad de la persona para realizar un acto jurídico eficaz, inferida de la posición que se tiene frente al acto; o sea, en la realización de un acto

---

<sup>20</sup> PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, Representación Poder y Mandato, Décima primera edición, Porrúa, México, 2001, Pág. 3.

jurídico, la relación que existe entre los sujetos o uno de los sujetos con el objeto."<sup>21</sup>

En lo que es la teoría de la representación, vamos a encontrar a la legitimación que es la que de alguna manera nos debe de ocupar, en virtud de que a través de éste tipo de representatividad se puede hacer efectiva esa necesidad de representar los intereses ajenos en un litigio; esto se refiere más que nada al ejercicio de la profesión de abogado.

Ahora bien, ésta situación de la representación, va dando varios giros en relación directa a qué tanto o qué clasificación tendría dicha representación, dependiendo siempre de la connotación que se le puede dar.

Esto es, que tanto poder se le da al representante, si se le ofrece como mandatario, procurador, apoderado, o asistente; éste tipo de poderes, son en sí los elementos necesarios para que de alguna manera, tengamos en cuenta dentro de la teoría de la representación, el grado de obligación que representa para el titular del derecho los actos de su representado.

Por su parte el autor Ernesto Gutiérrez y González al momento de darnos un concepto de lo que podemos entender por representación nos menciona: "La representación es el medio que establece la ley, o de que dispone una persona capaz, para obtener, a través del empleo de la voluntad de otra persona capaz, los

---

<sup>21</sup> PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Ob. Cit. Pág. 4.

mismos efectos jurídicos que si hubiera actuado el capaz o validamente un incapaz."<sup>22</sup>

El citado autor, nos agrega otro elemento a la figura jurídica en estudio, esto es, la representación de los incapaces, que permite que ellos contraten validamente con otra persona y realicen actos jurídicos que los obliguen y que de hacerlos por sí mismos no surtirían efecto jurídico alguno.

En general de éste concepto se puede establecer que la representación, tiene como efecto jurídico, el que la persona representada pueda celebrar diversos actos jurídicos en diversos lugares a la vez y quedar obligada en los términos que el representante contrate.

Conforme a lo anterior, la idea de la representación, estará básicamente dada a una ampliación de la personalidad jurídica, delegando al representante algunas funciones en específico y en forma especial, y que a través de los actos jurídicos que realice esta persona, el representado quedara obligado a cumplir con los términos pactados en la relación contractual celebrada por el primero.

De tal naturaleza que, al hablar de los representantes del patrón, estaremos observando que éstos últimos tendrán facultades de dirección, de control y fiscalización de los medios de producción.

---

<sup>22</sup> GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto, Derecho de las Obligaciones, Décima segunda edición, Tercera reimpresión, Porrúa, México, 1999, Pág. 403.

Y al hablar de los representantes laborales, éstos estarían facultados más que nada para luchar por los principios y derechos de los obreros como es el caso de las instituciones sindicales de los trabajadores.

Por lo que podemos concluir, que el representante es la persona que por disposición de la ley o voluntad de una persona, va a realizar actos jurídicos a cuenta de otro, como si éste último los hubiera realizado.

#### 1.7. CONCEPTO DE APODERADO.

El apoderado legal, será aquella persona a la cual se le ha otorgado un poder debidamente escriturado, o bien a través de una carta poder dependiendo siempre del acto jurídico que ha de realizarse, y con esto, ese desglose de la personalidad puede darse a través del otorgamiento de poderes.

El autor Rafael De Pina Vara, respecto del concepto de apoderado, nos explica: "Es la persona a favor de la cual otro, a otorgado un poder que la habilita para realizar en nombre de ésta determinados actos jurídicos, en los términos señalados en dicho documento; el apoderamiento significa la acción o efecto de apoderarse y se hace a través de el otorgamiento de poderes a una persona determinada."<sup>23</sup>

<sup>23</sup> DE PINA VARA, Rafael. Derecho Civil, Vigésima primera edición. Porrúa, México, 1995. Pág. 49.

La idea metodológica que va desarrollándose a través de lo que es el concepto de poder, va a subrayarnos totalmente la clasificación del grado de representatividad que de alguna manera la persona puede tener.

Así, vamos a ver que en el poder en forma general, encontraremos grados y clasificaciones para asistir en representación, para legitimarse en el procedimiento, para tomar la personalidad y ejecutar actos jurídicos, para procurar un acto en especial, o bien un mandato general o especial que permitirá al representante hacer o llevar actos jurídicos específicos.

#### **1.8. CONCEPTO DE MANDATARIO**

Desde el punto de vista civilista, el mandato es un contrato que previene el Código Civil vigente y que está regulado básicamente por el artículo 2546 y siguientes del citado ordenamiento jurídico vigente para el Distrito Federal.

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

Ahora bien, para observar una mayor definición del mandatario, vamos a citar las palabras de Francisco

Lozano Noriega quien sobre el particular nos menciona: "El mandatario es un representante convencional del mandante. En el código civil vigente ya no se estudia al mandato sobre la base de la idea de representación. En realidad, el código civil no a sido original en ésta materia. El código de comercio a propósito de la comisión mercantil establece la posibilidad de que el comisionista pueda desempeñar la comisión en nombre propio, pero siempre por cuenta del comitente... hay mandato representativo y mandato sin representación: El primero es cuando el mandatario desempeña el mandato, es decir, realiza los hechos jurídicos que le ha encomendado el mandante, a nombre de éste, ostentándose como representante, actuando no en nombre propio sino del mandante. Entonces si el mandato lo acompaña la idea de representación. Pero debemos insistir que no todo mandato es representativo; naturalmente que los efectos de los actos realizados por el mandatario con terceros, según se trate del mandato representativo o sin representación serán diferentes."<sup>24</sup>

El mandatario en sí será aquella persona que acepta la representatividad del mandante.

Como lo señala el autor citado, puede existir un mandato sin esa característica de representación, estableciéndose con ello básicamente una conexión especialmente de tipo mercantil o comercial.

---

<sup>24</sup> LOZANO NORIEGA, Francisco. Contratos. Tercera edición. Asociación Nacional del Notariado Mexicano A.C. México. 1990. Pág. 437 y 438.

Con lo anterior, vamos a encontrar que el Contrato de Mandato, podrá llevarse acabo en una forma representativa o sin representación, puede ser oneroso o gratuito, otorgarse un mandato general o especial, o ser revocable o irrevocable, o bien puede ser un mandato judicial que es realmente el que nos interesa.

En este contrato, vamos a encontrar que el mandatario judicial, es una persona especial, en virtud que de acuerdo a la ley tiene que ser versado en Derecho, y por lo mismo, este tipo de contratos llegan a tener una circunstancia más especial.

Así tenemos que Bernardo Pérez Fernández del Castillo a éste respecto nos señala: "El mandato judicial consiste en la celebración de un contrato de prestación de servicios profesionales, otorgado a un licenciado en derecho con cédula profesional o abogado. Se confiere siempre unido a un poder, por lo que es representativo. La mayoría de la doctrina lo define como el contrato por el cual una persona llamada mandataria, se obliga a ejecutar actos jurídicos procesales en nombre y por cuenta del mandante."<sup>25</sup>

El autor antes mencionado, explica claramente que éste tipo de contratos por ley tiene que estar celebrado por un abogado con Cédula Profesional, sin éste requisito, no se hablaría de un mandato judicial, sino de cualquier otro contrato, como por ejemplo el mandato.

<sup>25</sup> PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Ob. Cit. Pág. 41.

El Código Civil para el Distrito Federal vigente en su artículo 2586, establece las formalidades del mandato judicial, y señala que deberá estar otorgado en una escritura pública, o en escrito presentado y ratificado por el otorgante ante el juez de los autos y si el juez no conoce al otorgante exigirá testigos.

De tal manera que en el mandato judicial va a encontrarse la figura del procurador que no necesita poder o cláusula especial, sino en los siguientes casos:

1. Desistirse de la demanda.
2. Para transigir.
3. Para comprometer en árbitros.
4. Para absolver y articular posiciones.
5. Para hacer sección de bienes.
6. Para recusar.
7. Para recibir pagos.
8. Para los demás actos que expresamente estén determinados en el contrato.

Es decir, el mandato judicial, tiene por finalidad la defensa en procedimiento judicial de los intereses de su

mandante y de acuerdo con el artículo 2588 del Código Civil vigente tiene las siguientes obligaciones:

"Artículo 2588. El procurador, aceptado el poder, ésta obligado:

I. A seguir el juicio por todas sus instancias mientras no haya cesado en su cargo por alguna de las causas expresadas en el artículo 2595;

II. A pagar los gastos que se causen a su instancia, salvo el derecho que tiene de que el mandante se los reembolse, y

III. A practicar, bajo la responsabilidad que este Código impone al mandatario, cuando sea necesario para la defensa de su poderdante, arreglándose al efecto a las instrucciones que éste le hubiere dado, y si no las tuviere, a lo que exija la naturaleza e índole del litigio."

Por lo anterior podemos decir que el mandatario judicial tendrá la obligación de asesorar a su defendido en todas las instancias del procedimiento judicial, siempre velando por los intereses de su mandante, hasta obtener un resultado, sentencia o laudo favorable para éste último.

De lo señalado en los incisos 1.6., 1.7. y 1.8.<sup>26</sup> podemos hacer una diferenciación entre lo que es la representación, mandato y poder.

Así, vamos a encontrar que la representación será la generalidad, es de donde surgen el mandato y el poder, que serán las especies.

La representación es la figura jurídica que queda plasmada en un documento, a través de un contrato o de forma verbal.

Por otra parte, el mandato y poder se diferencian más que nada por el hecho de que el mandato constituirá un contrato, y el poder en sí es un acto unilateral de una persona por otorgarle facultades a otra para que lo represente.

En el contrato de mandato encontramos que el mandante por regla general no es representativo, y el mandante actúa como si fuera suyo el negocio, a su nombre, pero puede ser representativo si cuenta con el poder que le autorice a actuar a nombre del mandante.

En el poder, el apoderado siempre va a actuar a nombre y cuenta de su poderdante y tendrá por lógica que presentar ese documento que lo acredite como apoderado de una persona ante un tercero, esto con la finalidad de que el poderdante quede legalmente

<sup>26</sup> Vid. Supra. Cáp. I. Inc. 1.6. 1.7. y 1.8. Pág. 32, 36 y 37.

obligado a cumplir con los efectos jurídicos que deriven de los actos realizados por el apoderado.

Por último el mandato puede ser escrito o verbal y en cambio el poder tiene que ser siempre escrito, otorgado en escritura pública.

### **1.9. CONCEPTO DE ABOGADO PATRONO.**

El concepto del abogado patrono, es el que la legislación laboral utiliza; nótese que no se llama abogado procurador, ni abogado representante, ni abogado mandatario, sino es un abogado patrono.

Para encontrar alguna idea que en general pudiese ayudarnos en la definición que buscamos; vamos a citar las palabras del autor Joaquín Escriche quien en el momento de que nos proporciona una definición de abogado nos señala: "En general es el que defiende causa o pleito suyo o ajeno demandando o respondiendo; pero según el estado de nuestra legislación es el profesor de jurisprudencia que con título legítimo se dedica a defender en juicio por escrito o de palabra los intereses o causas de los litigantes.

Esta voz viene del adjetivo latino ad vocatus que significa llamado. Porque entre los romanos en los negocios que pedían conocimiento de las leyes llamaba cada cual en su socorro a los que hacían un estudio

particular del derecho. También eran designados con los nombres de patronos y defensores, porque tomaban bajo su protección a las personas, encargándose de la defensa de sus intereses, de su honor o de su vida, y al mismo tiempo se les daba alguna vez el título de oradores, cuando se les veía desplegar con calor toda las fuerzas de la elocuencia pero orando por sus clientes."<sup>27</sup>

Hay que denotar inmediatamente, que esa voz latina que significaba el llamado, se ha de traducir en su desarrollo y evolución hacia los actos que se realizan en favor de alguna persona que de alguna manera entra a un litigio y de ésta forma, al abogado se le encarga la defensa y protección de su defendido; en especial la que llevan a cabo los defensores de oficio.

El concepto del abogado patrono, resulta ser una idea evidentemente de Derecho Social, que se encuentra relacionada con el patrocinio de una persona en juicio.

Esa connotación que se tiene respecto de lo que sería el patrocinio de la defensa, estará más que nada inmersa en los lineamientos de Derecho Social, que evidentemente marcan todo lo que rodea al Derecho Laboral.

---

<sup>27</sup> ESCRICHE PAQUÍA, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Tercera edición. Cardenas Editor y Distribuidor, México. 1992. Pág. 16.

De ahí, que el abogado patrono tendrá la obligación de asesorar jurídicamente en juicio a su defendido, ya sea, redactando, interponiendo demandas, contestando las excepciones opuestas, hasta llegar a la resolución final que dicte en éste caso la Junta de Conciliación y Arbitraje, y de ésta manera las posibilidades del trabajador de ganar en un juicio estarán más que nada en el conocimiento, técnica o sapiencia del abogado patrono que elija para representar sus intereses en el Procedimiento Laboral.

Por lo anterior, podemos concluir que el abogado patrono es aquel perito en derecho legalmente autorizado por la ley, para ejercer la profesión de Licenciado en Derecho y que se encarga de defender los intereses ajenos.

Como consecuencia de lo que hasta éste momento hemos dicho, es necesario hacer algunas diferenciaciones entre lo que es el abogado patrono, el mandatario judicial y el apoderado.

Entre éstos conceptos al parecer no media ninguna diferencia, pero básicamente la distinción estriba, en los diversos poderes legales que la propia legislación otorga a cada una de éstas instituciones.

El abogado patrono tendrá a su cargo la responsabilidad de la defensa en litigio básicamente, al igual que el mandatario judicial, pero el abogado patrono, no es parte en el juicio, ya que simplemente a

su defendido lo patrocina asesorándolo técnicamente, lo ayuda a realizar su demanda, a ofrecer pruebas, interponer recursos, hasta llegar a la resolución final, es decir, actúa como asesor técnico que puede acompañar a su defendido en todas las comparecencias personales y redactar las promociones que deban presentarse, pero no las puede firmar, ya que solo lo asesora, por no tener la representación de su cliente.

El mandatario judicial, por el contrario, además de poder formular escritos y acompañar a su cliente en las diligencias judiciales, podrá convertirse en parte del procedimiento, con los derechos y obligaciones inherentes a la personalidad de su representado, es decir, actuará en juicio como si fuera el actor o demandado, ya que lo puede sustituir en las diversas etapas del procedimiento.

Tanto el abogado patrono, como el mandatario judicial, tienen que ser Licenciados en Derecho, ya que el cargo con que se ostentan así lo requiere.

Por su parte el apoderado, en el Derecho Laboral, puede intervenir en todas las etapas del procedimiento, podrá actuar a nombre y por cuenta de su defendido, asesorándolo en todos sus escritos o audiencias o intervenir en éstas últimas como si fuera el propio demandado o actor.

Asimismo, el artículo 696 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en el caso del trabajador contempla,

que el poder otorgado por él, para ser representado en juicio, se dará para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo, con lo cual podemos observar que la propia legislación está subsanando cualquier deficiencia que pueda tener dicho poder con respecto al trabajador, esto atendiendo básicamente a los principios del Derecho Social, que es el de proteger a la clase económicamente débil.

Otra de las diferencias entre el apoderado y el abogado patrono y el mandatario judicial, es que el primero no necesariamente tiene que ser abogado, ya que puede ser una persona común que tenga únicamente la capacidad de ejercicio y en cambio los dos últimos por ley tienen que ejercer la abogacía, con título profesional de Licenciado en Derecho, expedido por la autoridad competente para ello.

Aquí debemos hacer la anotación de que, tanto el abogado patrono, como el mandatario judicial, tienen que tener los conocimientos suficientes y la experiencia necesaria para brindarle a su defendido una defensa que permita obtener una sentencia favorable a los intereses de éste último.

La experiencia y conocimientos de un abogado, en el ámbito laboral, y en cualquier otra materia, son importantes, ya que garantizan a su cliente un juicio en el cual va a ser legalmente representado.

### 1.10. CONCEPTO DE PROCEDIMIENTO.

Cuando en el inciso 1.3.<sup>28</sup> establecimos un concepto del Derecho Procesal del Trabajo, veíamos algunas diferencias entre proceso, procedimiento y juicio.

El concepto de proceso refleja una idea más técnica, una idea más formal de los periodos y secuencias a través de las cuales se dirime la seguridad jurídica que la Ley Federal del Trabajo establece a cada uno de los trabajadores y por supuesto a los patrones.

De ahí, que la función jurisdiccional tendrá etapas y formalidades que cumplir, para poder estar en aptitud de decidir.

Por lo que, en este momento, ya podemos elaborar un concepto más concreto de lo que el Derecho Procesal Laboral es, siendo que a pesar de que esta definición podría estar en el inciso 1.3.<sup>29</sup> quisiéramos citarla en este punto para encontrar las diferencias con lo que es el proceso, el procedimiento y el juicio.

Así, el autor Miguel Borrell Navarro nos señala: "El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del Trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre

<sup>28</sup> Vid. Supra. Cáp. 1, Inc. 1.3. Pág. 12.

<sup>29</sup> Vid. Supra. Cáp. 1 Inc. 1.3. Pág. 12.

el Capital y Trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando éste es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos.

También puede afirmarse acertadamente que el Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia del Derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del Trabajo de las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patrones y organismos de clase con motivo de las relaciones laborales.<sup>30</sup>

En principio encontraremos que la Seguridad Jurídica proporciona al trabajador y al patrón, diversas reglas normativas basadas en el Derecho Social que evidentemente tratan de proteger al primero de la explotación del segundo y de equilibrarlos e igualar las fuerzas a través de normas coercitivas.

Luego, la misma Seguridad Jurídica en el momento en que la norma subjetiva ha sido trasgredida, proporciona al trabajador o patrón una vía jurisdiccional idónea a través de la cual pueden hacer valer sus derechos, siendo ésta el recurrir en acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Por lo tanto, vamos a encontrar que en el Procedimiento Laboral Mexicano, cuando un trabajador

---

<sup>30</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta edición, Sista, México, 1994, Pág. 473.

trata de ejercitar una acción, deberá estar inmediatamente asesorado y contar con una representación legal, pudiendo ser ésta, a través de un abogado patrono, que muchas veces no tiene nada de abogado, ni mucho menos de patrono.

Esta última manifestación la señalamos por que la Ley Reglamentaria del artículo 5 constitucional relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal, en su artículo 26, no exige que la persona abogado patrono tenga título registrado que le permita llevar a cabo la defensa de los intereses ajenos, por lo que, el propio Derecho Social se extiende, para que el trabajador, pueda contar con una asistencia legal inmediata y además oportuna.

Como consecuencia de lo que hasta éste momento hemos dicho, vamos a encontrar que el procedimiento básicamente es el conjunto de etapas puestas en forma lógica a través de las cuales se van siguiendo los diversos periodos para lograr la determinación y el desahogo completo de la garantía de audiencia en la búsqueda de alguna resolución, sentencia o laudo.

A diferencia de lo anterior, el proceso son los actos jurídicos llevados a cabo por las partes y el juez con la finalidad de integrar un juicio, es decir, son las etapas del procedimiento.

El juicio, es el criterio que el juez toma, a partir de todas las actuaciones que se realizan en el

procedimiento, para llegar a la sentencia o laudo, a la que las partes deben someterse.

En el Derecho del Trabajo tenemos un principio muy importante que no debemos olvidar, éste es, la igualdad de las partes en el proceso.

Evidentemente, que la parte patronal, en muchas de las ocasiones puede olvidársenos y sobre de ésta, consideramos que gracias a su asesoramiento jurídico continuo, tienen mayores posibilidades de triunfar en juicio que los trabajadores, y por lo mismo, el Derecho del Trabajo se enfoca más que nada a la protección de los derechos del trabajador.

Pero, no debemos de olvidar que existe una igualdad jurídica en todo lo que es la trilogía procesal, de la cual, nos habla el autor, José Ovalle Fabela en los siguientes términos: "Otro principio característico del proceso civil, es el de la igualdad de las partes en el proceso, que no es sino una manifestación particular del principio general, del constitucionalismo liberal burgués, de la igualdad de los ciudadanos ante la ley. Este principio, que implica la igualdad de oportunidades procesales para las partes, surge del supuesto de que todos los individuos son iguales y deben serlo también ante la ley y en el proceso. Este principio de igualdad ha sido muy cuestionado desde el siglo pasado por quienes sostienen que, en una sociedad caracterizada por las desigualdades sociales y económicas, dicho

principio no es una garantía de justicia, sino una ratificación jurídica de las desigualdades..."<sup>31</sup>

Por lo tanto, habremos de decir que tanto el trabajador como el patrón, en base a la igualdad jurídica, que debe prevalecer en el procedimiento judicial, tienen igual derecho para ser asesorados en juicio, desde el principio de este procedimiento hasta su conclusión.

A la luz de lo que hasta este momento hemos podido afirmar, y en relación de la terminología que se ha de utilizar a lo largo del presente trabajo de tesis, vamos a encontrar un punto de interés medio entre lo que serían los derechos del trabajador frente a la relación patronal.

Ahora bien, por el momento, en este capítulo primero, solamente hemos hablado de conceptos fundamentales, por lo que a la luz de todas y cada de estas conceptualizaciones, vamos ya a abrir nuestros diversos criterios, para encontrar ese punto equilibrante, y poder justificar la necesidad jurídica procesal de darle mayor eficacia a la representación tanto del trabajador como del patrón en el Procedimiento Laboral Mexicano.

---

<sup>31</sup> OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil, Cuarta edición. Harla, México, 1990. Pág. 10 y 11.

## CAPÍTULO 2

### EL DERECHO SOCIAL COMO FUNDAMENTO DEL DERECHO LABORAL.

Uno de los puntos importantes que necesitamos afirmar y fundamentar, es el hecho de que el Derecho Social necesariamente tiene que proteger a la clase económicamente débil.

La idea del Derecho Social, va a estar contenida en la mayoría de la normatividad que establece la Ley Federal del Trabajo vigente.

De tal naturaleza, que a la luz de éstas consideraciones, vamos a demostrar que el Derecho Social necesariamente ha de darle al trabajador esa esfera de seguridad jurídica que defiende su persona, su patrimonio y sus derechos, en contra de lo que sería la agresividad del patrón.

Evidentemente, que desde éste punto, el Derecho Social solamente es protector de los intereses de la clase económicamente débil, es decir, de todos los trabajadores.

Aunque, debemos pensar que esa clase económicamente débil, a través del Sistema de Ahorro para el Retiro, está sosteniendo parte de la economía nacional, en virtud que el dinero de los trabajadores que ingresa a éste régimen, es colocado en Casas de Bolsa

por medio de las sociedades de inversión de los fondos del ahorro para el retiro, de aquí son tomados principalmente por el Gobierno, para financiar la mayoría de sus actividades y por supuesto pueden llegar a ser prestados a los particulares.

De ahí que con el mismo dinero de los económicamente débiles, los Bancos o bien las Administradoras de los Fondos para el Retiro tratan de adquirir, incluso, empresas paraestatales que fueron hechas con el capital de los trabajadores, pero nunca la factura estará a nombre de éstos últimos que con su trabajo, han podido sostener y mantener económicamente a nuestro país.

Por lo que, las ideas del Derecho Social que enseguida vamos a observar en la actualidad presentan bastantes vicios y corruptelas.

## **2.1. BREVES ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL Y DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

Desde nuestro título, hemos afirmado que serán breves antecedentes, esto es, que de la lucha laboral en México, vamos a extraer de ella, la forma en que el movimiento social se fue conformando, y como consecuencia ha podido establecer la legislación que actualmente conocemos.

Así, para establecer un resumen cronológico del desarrollo de la lucha del Derecho Laboral en México, el autor Miguel Borrell Navarro nos proporciona 7 puntos importantes que debemos recordar; dicho autor menciona: "En resumen podemos cronológicamente encuadrar la evolución histórica del Derecho del Trabajo Mexicano, en siete etapas que son:

1. Epoca de la Colonia o Leyes de Indias, que constituye el punto de partida de nuestra legislación laboral.

2. Años 1904, 1906, y posteriormente, 1914 y 1915 en que se dictaron en materia del trabajo, especialmente en los estados de Veracruz, Nuevo León, Yucatán y Jalisco, importantes leyes en lo tocante a salarios, accidentes de trabajo, jornada de trabajo y asociaciones obreras.

3. Año 1917, con la promulgación de la Constitución Política y lo establecido en su artículo 123.

4. Año de 1931, en que se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo; en ese año se federalizaron todas las leyes laborales estatales y locales que hasta entonces existían en el país, creando a veces criterios dispares en cuanto a las mismas cuestiones laborales.

5. Año de 1962, que marca una etapa importante en la legislación laboral, ya que en ese año se realizaron

grandes reformas y adiciones al artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.

6. Año de 1970, primero de mayo, en que entra en vigor la vigente y ya no tan nueva Ley Federal del Trabajo, que abrogó la de 1931. El movimiento obrero organizado pugna desde hace tiempo por una nueva Ley Federal del Trabajo, por considerar a la actual obsoleta y estimar que las condiciones del trabajo conseguidas a través de la contratación colectiva, han sobrepasado en mucho las disposiciones de esa ley.

7. Año de 1980. También primero de mayo, en que se promulgan todas las importantes modificaciones y adiciones efectuadas a la Ley Federal del Trabajo en lo relativo al DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO; las que se encuentran contenidas en sus títulos Decimocuarto y Decimoquinto.<sup>32</sup>

Las diversas luchas que principalmente se dieron a finales del siglo XIX, van a modificar lo que anteriormente se consideraba como un alquiler de la persona y su prestación de servicio.

Así, en las minas principalmente, el trabajo era hostil y agresivo, y a través de la explotación de hombres y niños, se llevaba a cabo el acaparamiento de riquezas por aquellos que vilmente, podían someter a las demás clases a su capricho.

---

<sup>32</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México, 1994. Pág. 10.

Sin lugar a dudas, que el concepto que nosotros hemos denominado como breves antecedentes del Derecho del Trabajo, consiste en esa reseña del movimiento social, encausada por la agrupación de los trabajadores, que han visto en las etapas de Cananea, Río Blanco, en lo que fue el programa del Partido Liberal Mexicano, la necesidad de unión para poder lograr que de alguna manera, los intereses y los Derechos de la clase trabajadora principalmente, deban estar debidamente respetados por la fuerza del capital.

Asimismo, en el título de éste inciso, también hemos enunciado breves antecedentes del Procedimiento Laboral, lo que hace que debemos considerar el origen y evolución de una institución tan especial como han sido las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, el autor Armando Porras López en el momento en que nos explica algunas situaciones sobre el origen de las Instituciones del Procedimiento Laboral en México, nos señala lo siguiente: "Con anterioridad a la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, existía una cantidad considerable de proyectos y leyes que hacían alusión a la materia obrero patronal, tanto en el aspecto sustantivo como adjetivo que carecía de uniformidad porque la facultad de legislar y aplicar las reglas relativas al trabajo correspondía a cada uno de los Estados Federales de la República, a excepción del Distrito Federal, que en el aspecto legislativo el

facultado era el Congreso de la Unión y el Departamento de dicho Distrito en la aplicación o interpretación de la Ley. Dicha circunstancia, impero hasta 1929, fecha a partir de la cual la facultad legislativa es privativa del Congreso de la Unión en materia laboral, atento a lo dispuesto a la fracción X del artículo 73 de la Constitución General de la República de 1917."<sup>33</sup>

La formación histórica de lo que hoy es la Junta de Conciliación y Arbitraje, estará más que nada vinculada a las diversas legislaciones que se van armando a partir del contexto establecido en el artículo 123 constitucional y a las distintas legislaciones estatales que se dieron hasta el año de 1929, ya que debemos recordar que como el autor Miguel Borrell Navarro nos ha comentado<sup>34</sup>, para 1931, se da una posibilidad concreta a través de la cual, se federaliza la legislación.

De tal naturaleza, que ahora corresponderá al Congreso de la Unión, el establecer los Tribunales y las Juntas de Conciliación necesarias para la resolución de los Procedimientos Laborales.

Evidentemente que ahora toca a la legislación de 1931, establecer una fórmula adecuada a través de la que pueda llevarse a cabo un cierto procedimiento por medio del cual, se enjuicie o diriman las controversias en la Relación Laboral.

<sup>33</sup> PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición. Textos Universitarios, México, Pág. 89.

<sup>34</sup> Vid. Supra. Cáp. 2. Inc. 2.1. Pág. 54.

El autor Francisco Ross Gamez al momento en que nos habla sobre este momento histórico, nos señala lo siguiente: "La ejecutoria con la que se integró la jurisprudencia que fue pronunciada el 24 de agosto del mismo año de 1924, vino a encerrar una época en la historia de nuestros Tribunales de Trabajo, para concebirlos tal y como los conocemos en la actualidad, realizando actos jurisdiccionales con el derecho para imponer sus decisiones.

Según comenta Arturo Valenzuela en su obra Derecho Procesal del Trabajo, en la nueva jurisprudencia se establecieron claramente los siguientes principios:

1.- Los tribunales de trabajo tienen funciones previamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre las partes. 2.- Son verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo en todos sus aspectos, sea colectivamente o en forma individual. 3.- Siendo sus funciones públicas y obrando en virtud de una Ley, tienen la fuerza necesaria para hacer cumplir los laudos o sentencias que dicten pues de otro modo solo vendrían a hacer cuerpos consultivos cuyas funciones serían estériles, y no llenarían su objeto."<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, Pág. 98.

De ésta forma, tenemos que desde el momento en que se establecen en forma las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, van a tener como única finalidad resolver las controversias que se presenten entre los trabajadores y patrones, y cuya función jurisdiccional es la de dictar laudos que resuelvan los problemas planteados ante ella y por último hacer cumplir esas resoluciones.

De ahí, que tanto el trabajador como el patrón, tendrán los mismos Derechos para defender su causa, pero evidentemente, la Ley Federal del Trabajo se encausa en su mayoría a favor del primero, ya que debido a su contenido social, debe proteger los Derechos de los trabajadores que incluso en materia procesal se da esa protección, pero sin dejar de lado las garantías del patrón, y para ello contempla los derechos de éstos últimos y un Derecho Procesal para que hagan valer sus defensas o demandas en contra de los obreros.

## **2.2. OBJETIVOS DEL DERECHO SOCIAL.**

Ya no es menester volver a definir el concepto de Derecho Social, ya que se realizó en el capítulo primero inciso 1.1<sup>36</sup> de tal naturaleza, que ahora es necesario fijar cuáles serían los objetivos directos del propio

---

<sup>36</sup> Vid. Supra. Cap. I Inc. 1.1. Pág. 4

Derecho Social en cuanto a su posibilidad protectora hacia el trabajador.

Evidentemente, que a través de la precisión terminológica, es necesario tener los conceptos y objetivos que dicho Derecho Social trata de proteger mediante la propia ley.

Sobre este particular Rafael de Tena Suck y Hugo Italo Morales nos citan lo siguiente: "La mayoría de los estudiosos de la seguridad social se inclinan por ubicar a la materia en una tercera categoría representada por el Derecho Social, teoría que podríamos aceptar desde un punto de vista académico, y en afán de conseguir una integración y una estructura de la misma, sin embargo, pese a su fuerte acogida es un concepto difícil de manejar, problemática que se complica, ya que varios autores aún la consideran como parte del derecho del trabajo y por lo tanto Derecho Público.

El Derecho Social, en primer término, responde a una idea del hombre sujeto a vínculos sociales, del hombre colectivo, producto de una moral colectivizada; la idea central en que el Derecho Social se inspira, dice Gustavo Radbruch, no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existe, la igualdad deja de ser, así, un punto de partida del derecho para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico"<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho de la Seguridad Social. Segunda edición. Pac. México. 1990. Pág. 18.

Ya habíamos citado en el capítulo primero inciso 1.1.<sup>38</sup> la definición que Lucio Mendieta y Núñez hace respecto del Derecho Social y se veía claramente que el objetivo directo del Derecho Social, es nivelar las desigualdades existentes entre lo que sería la relación continúa de las personas, y por lo cual existe un Derecho Social en todas las áreas de las relaciones humanas.

Así observamos que existe Derecho Social en el Derecho Agrario, ya que a los campesinos se les otorgan préstamos o asistencia técnica para cultivar, pero por desgracia encontramos políticos potenciales que a través del robo de tierras, el acaparamiento y la invasión han logrado cimentar las bases de un poderío agrónomo que tiene sometido al campesino mexicano, por lo que se requiere darle al ejidatario y al comunero una posibilidad directa de Derecho Social que le permita luchar en contra de esa fuerza opresora del capital y la tenencia de la tierra por parte de los grupos políticos fuertes.

Otro aspecto, sería el Derecho Social en su parte económica, que ayuda a las clases más necesitadas a través de subsidios como al maíz, transporte, la leche o como hace el Gobierno del Distrito Federal otorgando pequeñas pensiones a los de la tercera edad, pero podría incrementarse esa ayuda creando un seguro de empleo, o que el Gobierno Federal agregue un

---

<sup>38</sup> Vid. Supr. Cáp. I Inc. 1.1. Pág. 4

porcentaje al dinero que ahorre el trabajador a través del Sistema de Ahorro para el Retiro.

De ahí, que el objetivo del Derecho Social es tratar que sobre la base de la legislación, las desigualdades existentes entre la sociedad, no hagan que un grupo aplaste al otro, que exista un equilibrio en la relación, y que de ésta manera puedan subsistir los supuestamente económicamente débiles.

Otro autor que nos menciona algunas explicaciones sobre la definición del Derecho Social es Francisco González Díaz Lombardo, quien en términos generales nos cita lo siguiente: "El Derecho Social es una ordenación de la Sociedad en función de una integración dinámica, teológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social, de las personas y de los pueblos, mediante la justicia social.

Como todo Derecho el Derecho Social supone una ordenación, un orden de la conducta entre los hombres, pero partiendo de la sociedad, es decir, no del individuo aislado, sino de grupo, de familia, del sindicato, de la agrupación campesina, del Estado, de la Nación. Atendiendo a las personas que intervienen se han considerado en el Derecho las relaciones de coordinación, de supra y de subordinación, en tanto en que nuestra definición insistimos en la relación de

integración, como una característica del Derecho Social..."<sup>39</sup>

Es muy importante tener en mente cuál sería el alcance y límite del Derecho Social impreso totalmente en el Derecho Laboral.

Como lo ha dicho el autor citado, esto atañe básicamente a la Justicia Social. Dicho de otra manera, no es en si la necesidad de satisfacer intereses individuales, sino más que nada colectivos de la entidad social en su forma integral obedeciendo siempre a una cierta proporción de justicia entre lo que se da y se recibe.

Evidentemente que el hombre individual frente a lo que sería el hombre social, se normara por las reglas de conducta que el Derecho establece, para que exista una cierta coordinación en su convivencia, y de esta forma, se logre la organización que la sociedad requiere para su existencia y permanencia como sociedad.

Por otro lado, para que se logre la perpetuación biológica y el conglomerado social pueda nutrirse de lo que sería la familia y su procreación, debe darle a ésta última las posibilidades no solamente materiales, sino debe partir de las posibilidades formales en el sentido de ofrecerle al individuo tanto individual como social, esa normatización a través de la cual, pueda llevar a

---

<sup>39</sup> GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Tercera edición, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1990. Pág. 51

delante su desarrollo no solamente en lo individual, sino también en lo social en una forma integral.

De tal naturaleza, que otro de los conceptos que necesitamos establecer, es el de *lo justo*, para aplicarlo a la justicia social, sobre ésta definición el autor Javier Hervada nos comenta: "Al igual que ocurre con la palabra justicia el término lo justo es usado con los mas diversos significados. Muy comúnmente el lenguaje vulgar atribuye a ésta expresión un sentido generalísimo, según el cual lo justo es todo aquello que se adecua a la justicia, variando la connotación significante según lo cual en cada caso se entiende por justicia. Por lo mismo que la justicia tiene un significado muy preciso en relación al arte del jurista también lo justo tiene respecto al arte del Derecho un sentido preciso que nada tiene de vago o generalísimo. Lo justo es el objeto de la justicia, esto es aquella cosa que la virtud de la justicia impele a dar a otro por constituir lo suyo. En otras palabras lo justo es lo suyo de cada cual, su derecho, aquello que la justicia da."<sup>40</sup>

Es preciso denotar en éste instante que entre todas las relaciones de justicia que se dan entre los individuos, debe existir una proporción entre lo que se da y se recibe, es justo darle a cada quien su derecho y por lo tanto la justicia como la definía Ulpiano es otorgarle a cada quién lo que le corresponde.

---

<sup>40</sup> HERVADA, Javier. Introducción Crítica al Derecho Natural, Tercera edición, Editora de Revistas, México, 1945. Pág. 41 y 42.

Así tenemos como la justicia social siempre va a estar ligada al sector económicamente desprotegido, que por lo general al no tener acceso a la cultura, a la técnica, a la preparación, no ha podido muchas veces despertar su imaginación e ilusión por las cosas, y por lo mismo el atraso cultural significa un atraso económico. De esa manera su desarrollo se interrumpe.

El caso es, que los sectores trabajadores, llámese obreros, campesinos, domésticos, empleados, jornaleros, por lo general no han tenido mucho acceso a una preparación, y por lo mismo, forman parte de los dominados y que a través de la formación de éste sector la necesidad, y la urgencia de la supervivencia, hacen una gran competencia entre toda ésta clase social que obliga a ofrecer su mano de obra en una forma barata.

Así va surgiendo un sector económicamente débil, al cual hay que otorgar una cierta justicia cuyo compromiso parte de la propia sociedad en su conjunto; esto es, que no es un deber industrial, mucho menos gubernamental, es una obligación de toda la sociedad hacia aquellas personas que no han podido prepararse en la vida, pero que requieren de un cierto modo de subsistencia.

De ahí, que partiendo de la justicia social se va armando todo un edificio de derechos, defensas y obligaciones de ésta materia, que lógicamente estará contenida en un contexto de nuestra Legislación Laboral.

### 2.3. EL DERECHO SOCIAL EN EL DERECHO LABORAL.

Sin menor duda, uno de nuestros fundamentos principales que nos favorecen para llevar a cabo la propuesta en el sentido de lograr una mayor representatividad del trabajador frente a los conflictos laborales, es el alto contenido de los principios del Derecho Social que el Derecho Laboral tiene.

Evidentemente, que estas circunstancias, son trascendentales, en virtud que a pesar de que el grupo laboral es en sí la fuerza más predominante del conglomerado social; de todos modos, se le ha tomado como un grupo que supuestamente es económicamente débil, y que definitivamente el Derecho del Trabajo va a corresponder a una clase como lo es la trabajadora y que mueve la producción nacional.

Dicho de otra manera, el Derecho del Trabajo, nace y existe única y exclusivamente para proteger a los trabajadores en contra de ese avallazador capital monopolizador y concentrador de riquezas.

Así tenemos que las características principales de la lucha obrera, han dado una fuerza expansiva lograda por la identidad colectiva de los trabajadores en contra de la explotación.

De ésta naturaleza, surge una clase trabajadora, que unida bajo una cierta identidad proletaria, genera un bloque que le permite la fuerza suficiente para tratar

de no caer más en la miseria en la que el capital la tiene sumida.

Ahora bien, el Derecho del Trabajo es en sí un Derecho de la clase trabajadora, de ahí, que todo lo que es la Ley Federal del Trabajo, estará diametralmente enfocada a la protección del trabajador y a no permitir su explotación.

Al respecto el autor Mario De La Cueva, nos señala: "Entre los derechos económicos de la burguesía y los de la clase trabajadora se dan diferencias que encontramos entre los derechos individuales del hombre y los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, pero no es del todo inútil insistir en algunas de las cuestiones principales, si los primeros fueron un derecho impuesto al estado por los propietarios para que se les asegurara la explotación libre de sus riquezas y la explotación del trabajo, los segundos son un derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista, un derecho de y para los trabajadores, según una fórmula que ya hemos propuesto. Esta característica, derecho de una clase social frente a otra, resalta, más que en la organización sindical, en la huelga, como instrumento de lucha y de presión sobre el capital, en la negociación y contratación colectivas, y en la naturaleza de las condiciones de trabajo que sirven para atemperar la explotación. De conformidad con estas reflexiones, el derecho del trabajo de nuestra era es el primer derecho de clase de la historia, pues nunca antes se había

reconocido la facultad jurídica de una clase social para luchar en contra de otra. Desde este punto de vista, la huelga es la expresión suprema de un derecho de clase, la última ratio, se ha dicho insistentemente: el emplazamiento a huelga es el equivalente a una declaración de guerra y la suspensión del trabajo es el inicio de las operaciones, con las circunstancias de que el empresario queda desarmado, esto es la elevación de la huelga a la categoría de acto jurídico es el triunfo máximo de la idea de un derecho de clase.<sup>41</sup>

Indudablemente que la conceptualización de patrón quedó totalmente relegada con lo dicho por el autor Mario De La Cueva; El patrón para lo que es la lucha de la clase laboral, es aquella fuerza a la que hay que vencer, es aquella fuerza capitalista que no tiene piedad ni otro tipo de circunstancias más que velar por las utilidades reportadas en los estados financieros.

De tal naturaleza, que como antídoto para esa fuerza avasalladora y explotadora que atropella a las masas, surge la aptitud de los trabajadores que con una conciencia e identidad colectiva han logrado para éstos un bloque que les ha permitido establecer la legislación que los obreros requieren para lograr no solamente su subsistencia sino también su propio desarrollo armónico, económico y cultural.

---

<sup>41</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Décima séptima edición. Porrúa, México 1999, Pág. 89.

De ahí, que el Derecho Social en el Derecho Laboral forma parte de su estructura, es su columna vertebral.

Como consecuencia de lo anterior, vamos a observar que en la Legislación Laboral, encontraremos diversas protecciones y derechos, a través de los cuales, el trabajador, sin necesidad de tener que invocar, tener que establecer acciones, va a disfrutar de algún derecho que la propia ley le otorga:

Vemos como la ley se inclina más que nada a la protección de los intereses de los trabajadores, y esto hace que de alguna manera, debamos pensar que el Derecho del Trabajo, está impregnado de una gran protección hacia lo que sería el trabajador.

Partiendo de lo que sería el concepto del trabajador, veremos que aquí hay una tutela por parte del Derecho Social y por supuesto por parte del Gobierno del Estado al fomentar una legislación protectora de los trabajadores.

Julio Martínez Vivot cuando nos habla sobre el particular señala lo siguiente: "A través de la evolución del Derecho de Trabajo podemos distinguir también su transformación conceptual. No cabe duda por lo expuesto que en un primer tiempo toda la finalidad que podría encuadrarse en ésta disciplina consistía en procurar una protección, que lograra por lo menos un equilibrio frente a la desigualdad manifiesta del trabajador ante su

eventual empleador. Después la línea se dirige hacia la obtención de una tutela jurídica estatal para los trabajadores de industria; por eso en ese tiempo, incluso, la denominación de la materia fue la legislación industrial, y en consecuencia, el concepto va dirigido a esa particularidad. Considerar que el Derecho del Trabajo comporta un conjunto de leyes destinadas a la finalidad de proteger al trabajador en su relación con el capital."<sup>42</sup>

Un elemento bastante trascendental nos ha señalado el autor citado y éste se refiere básicamente a la sujeción del trabajador hacia las fuerzas del capital.

Sin lugar a dudas entre éstas dos fuerzas existe durante toda la historia un cierto antagonismo de grandes proporciones. La lucha del capital sobre la del trabajo y la defensa de los Derechos del trabajador frente al aplastamiento del capital.

Por lo tanto, ésta sería la base principal de la tutela que el Derecho Laboral ofrece al trabajador a través de la Legislación Federal del Trabajo, para tratar de defenderlo de otro síntoma que se puede observar totalmente en la historia como es la explotación del hombre por el hombre mismo.

Por otro lado, la calidad de vida que puede ofrecerse, y que puede obtenerse a la luz de ese

---

<sup>42</sup> MARTÍNEZ VIVOT Julio. Elementos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Cuarto edición. Astrea. Argentina. 1998. Pág. 31

ofrecimiento del esfuerzo de la persona hacia los intereses de otra, en muchas ocasiones, no revela la Justicia Social, entre lo que se da y lo que se recibe, no hay una cierta proporcionalidad, en virtud que el titular de los medios de producción, es quien detenta por sí sólo las mayores utilidades.

Eso genera una mayor concentración de capital y la posibilidad de adquisición de bienes materiales que le proporcionan diversos satisfactores, a diferencia de la escasez de pago para una persona que definitivamente debe estar sometida a los intereses del capital, y tener a penas con ello una calidad de vida baja.

Claro está, que en economías fuertes la calidad de vida puede subir y en este tipo de países, el hombre cuando presta sus servicios, vive cómodamente; Pero en nuestro país a pesar de que es una garantía constitucional la vivienda digna (artículo 4 constitucional) de todos modos, las personas aunque trabajen, en muchas de las ocasiones, no les va a alcanzar para subsistir.

Es por eso, que la lucha es continua, y por lo mismo, la conexidad que existe entre el Derecho Social y el Derecho Laboral, es el de desarrollar un vínculo relativo que permita a las personas llevar a cabo la prestación de su energía en favor de otra, a cambio de un cierto salario que les permita su subsistencia.

En ese proceso, la tutela del Derecho Laboral, debe estar presente para lograr que de alguna manera, no esté totalmente desproporcionado el salario con el trabajo realizado.

#### **2.4. EL TRABAJADOR COMO PRINCIPAL SUJETO DE PROTECCIÓN JURÍDICA DEL DERECHO LABORAL.**

No todas las relaciones de trabajo pueden ser vigiladas por los sindicatos o agremiados o asociaciones.

No todos los sindicatos, tienen la habilidad y posibilidad de llevar a cabo una capacitación suficiente, para luchar en contra de lo que serían las presiones del capital sobre el trabajo.

En la controversión colectiva del trabajo, y del Contrato Ley, la presión es mayúscula para el patrón, ya que en muchas ocasiones se da mucho más allá de lo que la legislación establece y de éstas facilidades, beneficios o prestaciones que se van dando, la legislación se nutre, llegando a superarse continuamente las prestaciones.

El problema es, cuando se lleva a cabo la relación individual del trabajo, en éste caso, evidentemente que será el trabajador individual, el que de alguna manera se vea totalmente afectado por lo que sería ese

aplastamiento del capital sobre la relación individual del trabajo.

Con lo anterior, el trabajador deberá en principio, quedar protegido por la legislación como parte de ese Derecho Social y sujeto directo de los beneficios de la lucha obrera.

De tal naturaleza, que los trabajadores, cuando establecen una Relación Individual de Trabajo, tendrán esa garantía que ofrece la Ley Federal del Trabajo, y que fue luchada en forma colectiva, por sindicatos, asociaciones, agrupaciones, confederaciones, que en conjunto han establecido los factores del cambio social.

De ahí que van surgiendo para todos y cada uno de los trabajadores, derechos que han de respetarse en la Relación Individual de Trabajo.

Ahora bien, en éste aspecto del trabajador, como principal sujeto de protección jurídica del Derecho Laboral, vamos a encontrar que desde el punto de vista del lado patronal, las cosas tienen que sujetarse a lo establecido por ese poder reivindicatorio del proletariado y las funciones de la propia legislación en beneficio de los trabajadores.

Sobre éste particular el autor Alberto Trueba Urbina, nos ofrece los comentarios siguientes:

"Los Derechos mínimos del artículo 123 se pueden ejercer indistintamente tanto por los trabajadores como la clase proletaria, su doble finalidad para los que fueron concebidos en normas de la más alta jerarquía, pero especialmente como Derecho a la revolución proletaria para socializar el capital, por lo que a partir de la Constitución mexicana de 1917, este derecho pudo haberse ejercitado, pero pacíficamente, en huelgas generales y parciales, sin emplear la violencia para suspender el trabajo, sin embargo, el Derecho Revolucionario está en pie.

Así los derechos sociales están vivos para su función revolucionaria de proteger, tutelar y reivindicar a los obreros y campesinos, trabajadores en general, a todos los económicamente débiles frente a los poderosos, capitalistas y propietarios insaciables de riquezas y de poder, para liberar al hombre de las garras de la explotación y de la miseria"<sup>43</sup>

Todo lo que es el Derecho Laboral, está legislado exclusivamente para defender los intereses de aquella fracción que aparentemente es la más débil.

Dicho de otra manera, la agrupación laboral, que en apariencia, puede considerarse la más débil, es realmente la fracción que sostiene toda la productividad y economía nacional, pero ese potencial económico

---

<sup>43</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Décima edición, Porrúa, México, 1990. Pág. 43

colectivo, que tiene el trabajador, siempre es controlado por los partidos oficiales y claro por los empresarios.

De tal naturaleza, que lo cierto es que gracias a todo ese movimiento colectivo del trabajo, la legislación a considerado al trabajador como ese sujeto principal de protección jurídica laboral y le ha ofrecido los diversos derechos y protecciones que la ley establece, para lograr un mejor desarrollo de su persona, familiar y económica, pero sobre todo que el empresario respete la fuerza laboral.

Como consecuencia de lo anterior, vamos a encontrar que todos y cada uno de los postulados de la Legislación Laboral, van a estar dirigidos a la defensa de los intereses del trabajador, en virtud del alto contenido que de Derecho Social tiene nuestra Ley Federal del Trabajo.

Así tenemos que el trabajador, sus derechos, la subsistencia de él y de su familia, van a ser considerados, como los bienes jurídicos tutelados por la Legislación Laboral, serán el objeto que la propia legislación trata de proteger, a través de la normatización que va surgiendo y estableciéndose en la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior, hemos de precisar cuando menos un concepto de bien jurídico tutelado que nos permita entender el porque el trabajador es tutelado por la Legislación Laboral.

Para esto, vamos a citar las palabras del autor Raúl Goldstein quien sobre el particular nos comenta lo siguiente: "El bien jurídico tutelado es el interés medio o genérico tenido en cuenta por el orden jurídico y cuya lesión constituye el contenido material del injusto. El bien jurídico, así entendido, puede presentarse como objeto de protección de la ley o como objeto de ataque contra el que se dirige el delito, por lo cual no debe confundírselo con el objeto de la acción, que pertenece al mundo sensible. Aclarando el concepto de bien jurídico que se define como el interés jurídico pretendido, se señala que el bien jurídico no es un bien del Derecho sino un bien de los hombres reconocido y protegido por el Derecho."<sup>44</sup>

El bien jurídico tutelado así entendido, es un bien de los hombres reconocido y protegido por el Derecho.

Esta consideración trascendental, nos permite tratar de colocarnos en una posición tal que podamos observar como el trabajador, la persona que presta sus esfuerzos, será aquella quien la propia legislación trata de proteger en contra de las vicisitudes del capital.

Y por si fuera poco, hace que el propio capital, deba por fuerza otorgarle las prestaciones que la ley le establece.

---

<sup>44</sup> GOLDSTEIN, Raúl. Derecho Penal y Criminología. Cuarta edición. Astrea, Argentina, 1993. Pág. 85.

A pesar de todas estas circunstancias que hemos dicho y que existe una cierta coercibilidad del Derecho Laboral, de todos modos el capital sigue haciendo de las suyas en la actualidad.

La contratación de eventualistas y de sustitutos, el hecho de no tratar de tener una cierta relación laboral, de decirle al trabajador que tiene que inscribirse en el Registro Fiscal para expedir recibo de honorarios o incluso hasta facturas, hace que el objeto directo del capital sea el de tratar de que no se tenga una relación laboral para no estar comprometido a futuro.

Esto definitivamente es una de las cosas bastante criticables, y que forma parte de los intereses sindicales que deben de ser combatidos inmediatamente.

Es muy importante, que el trabajador sepa que desde el momento en que presta sus servicios personales en una forma subordinada hacia el patrón, a cambio de un salario, tiene un contrato el cual está derivado (regulado) por la legislación.

Dicho de otra manera, que en el momento en que empieza una persona a prestar sus servicios, las cláusulas de esa relación de trabajo estarán dadas por la propia legislación.

Y más aún, si subsiste la fuente de trabajo, si todavía el motivo por el cual fue contratado existe, no debe de cambiarsele ni de plaza ni de circunstancia,

sino que más bien, debe garantizársele su estabilidad en el empleo, que es uno de los principios mayormente luchados a través de lo que fue la lucha laboral que se dio a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX.

Todo lo que es nuestra Legislación Laboral está escrita con sangre, de todas aquellas personas que creyeron en la necesidad de lucha, de proteger sus libertades y su desarrollo, en contra de ese sistema, explotador capitalista en donde muy pocos tienen acceso a grandes riquezas, frente a una gran mayoría que no sabe si ese día va a probar alimento o no.

## **2.5. LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO LABORAL.**

Son varios los principios sobre los cuáles está asentado todo lo que en la actualidad es el Derecho del Trabajo.

Hemos escogido solamente 4, en virtud que sería inútil considerar todos esos aspectos del Derecho del Trabajo que contemplan la posibilidad sistemática de una protección del Derecho del trabajador.

Así, los 4 principales principios que vamos a observar, han sido duramente eliminados por los empresarios, y que ahora éstos quisieran una nueva Ley

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

Federal del Trabajo que acomodará mejor el capital y su relación con la explotación de las personas.

El caso es que en principio debemos de tomar en cuenta los siguientes puntos rectores del Derecho Laboral:

1. La estabilidad en el empleo.
2. La seguridad e higiene en el empleo.
3. El derecho a un ingreso razonable.
4. El derecho a los servicios de salud y a la seguridad social.

En la actualidad podemos observar que la estabilidad en el empleo, es uno de los principios originales que día con día se va perdiendo, y ahora es tan fácil despedir a una persona que realmente no se puede tomar mucho en cuenta a este principio rector del Derecho del Trabajo.

La estabilidad en el empleo, va a representarnos esa seguridad que puede tener el empleado de que su esfuerzo sea tomado en cuenta, y que de alguna manera se traduzca en una mejor y mayor posibilidad de éxito en su vida cotidiana así como el de su familia.

El autor Néstor de Buen Lozano, en el momento en que hace una definición de lo que es la estabilidad,

señala lo siguiente: "La estabilidad en el empleo debe darse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza, de la relación lo exija, si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinadas, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural."<sup>45</sup>

El hecho de conservar el empleo, es el tener en mente que de alguna forma, al día siguiente el trabajador y su familia podrán tener ese modo de vida que de alguna manera, surge del esfuerzo que lleva a cabo el trabajador frente a su trabajo.

Por otro lado, el hecho de que el trabajo se desenvuelva en un ambiente saludable, higiénico de seguridad, a sido ahora uno de los grandes logros de los trabajadores que beneficia indudablemente a los patrones, ya que se han reducido en gran medida los accidentes de trabajo y el paro de las producciones que causaban perjuicios a la empresa.

Ahora, se le ha dado mayor auge a esta circunstancia, se han establecido normas oficiales de

<sup>45</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México. 1993. Pág. 547.

seguridad e higiene, que las empresas deben llevar a cabo, y esto en virtud de que le salva en mucho lo que significa la prima del riesgo al contratar el seguro social.

Por otro lado, en lo que se refiere al ingreso razonable, aquí definitivamente surge un problema bastante grave, que incluso viene desde una interpretación constitucional derivada del artículo 25 de nuestra Carta Magna.

Así, para poder explicar estas circunstancias, es necesario citar el primer párrafo del artículo 25 constitucional el cual señala: "Corresponde al Estado la Rectoría del Desarrollo Nacional para garantizar que éste sea integral, que fortalezca la soberanía de la nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege ésta Constitución."

Corresponde básicamente al Ejecutivo Federal el hecho de garantizar un desarrollo armónico de la sociedad.

Este desarrollo, tiene que ser integral, y no como lo maneja hoy el Gobierno, que a través de los diversos planes gubernamentales como es el Fobaproa, el Ipac y ahora el Sistema del Ahorro para el Retiro, solamente

fomenta el negocio de la banca, de los seguros, de la casa de bolsa, etcétera, lo que dice la Constitución es que el desarrollo nacional, tiene que ser integral, dicho de otra forma, no es viable que solamente se favorezca a los banqueros a costa de los trabajadores que tienen que estar sacrificando su ingreso a través del Sistema del Ahorro para el Retiro para que los banqueros puedan subsistir.

Por otro lado el ordenamiento constitucional dice y ordena al Ejecutivo Federal que debe lograr un crecimiento económico y una más justa distribución del ingreso y la riqueza.

Pero, en la actualidad, la absurda política económica integral fiscal que quieren imponer, trata de considerar a los impuestos como una justa distribución del ingreso, pero, realmente esto no es así, los empresarios siempre han protegido lo que es su ingreso, y siempre han desprotegido al salario, por lo que, la distribución del ingreso y la riqueza se ve en el salario y no en ningún otro lugar.

De tal naturaleza que si realmente se quiere cumplir con esa justa distribución del salario o el salario remunerador, el mismo debe de satisfacer los propios requerimientos constitucionales que señala el segundo párrafo de la fracción VI del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Artículo 123...

A...

VI... Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas."

Pero en la realidad, el salario es de hambre, y mientras más oprimido esté el pueblo mexicano, es más fácilmente explotarlo, de ahí que el sueldo de los trabajadores definitivamente no es lo que la ley, la constitución y los principios naturales del hombre dicen que tienen que ser.

Otro de los principios del Derecho Laboral, sería el hecho de tener acceso a una cierta seguridad social, pero de nueva cuenta es lamentable, que ahora ese dinero que manejaba el Instituto Mexicano del Seguro Social y que le servía para poderse expandir por todo el territorio, para comprar instrumental de la más alta calidad, medicinas, etcétera, ahora es dado a los banqueros para que éstos mismos puedan colocar el dinero en hospitales privados, y por lo mismo, debido a la escasez de presupuesto del Instituto Mexicano del Seguro Social, el servicio que antes era malo ahora es pésimo y esto en términos generales con la materia de

seguridad social y en general éstos principios rectores del Derecho Laboral están a la baja.

Lo anterior lo decimos, en virtud de que, las estrategias empresariales, realmente le han dado al trabajador una serie de circunstancias diversas que ya no corresponden a esa lucha laboral, al tratarlo de eventual o trabajador sustituto, no pagándole su seguro social, obligándolo a trabajar en una forma antihigiénica, y no se diga en relación a un ingreso razonable.

Así podemos observar que el contenido de la fracción sexta del apartado "A" del artículo 123 constitucional que hemos citado anteriormente, realmente no se respeta, ya que el trabajador no tiene un ingreso razonable, y por lo mismo, no puede satisfacer sus necesidades elementales como son la alimentación y vestido, mucho menos las de una habitación digna, y las posibilidades de preparación por parte de él mismo y de su familia.

Debemos pensar, que en la actualidad, realmente los intereses del trabajador están a la baja, y corresponderá a todo ese sistema colectivo de trabajo, a los sindicatos especialmente, el fomentar la lucha para que el trabajador, pueda de alguna manera conocer sus Derechos Laborales.

Es de suma importancia, que el trabajador se prepare cuando menos en lo que sería el conocimiento

de la Ley Federal del Trabajo, para que pueda interpretarla correctamente, y de ésta forma poder luchar por sus intereses, y aún más, el propio trabajador, unido en sindicato, puede tener una visión de ser el propio empresario, teniendo acceso a los medios de producción, y lograr que dichos medios de producción sean de su propiedad.

Lamentablemente, la falta de preparación, la incultura, y el charrismo sindical, han hecho que toda esa gran lucha que enfrentaron esas grandes personas a finales del siglo XVIII y principios del XIX, simple y sencillamente se desvanezcan, se esté perdiendo, y existe la urgente necesidad de que los trabajadores verdaderamente conozcan sus derechos laborales.

### **CAPÍTULO 3**

## **LA REPRESENTACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL Y SU REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN ACTUAL**

Vamos ahora a establecer algunos conceptos de tipo procesal laboral, que se llevan a cabo dentro de lo que sería el litigio en el Derecho del Trabajo, y que de alguna manera, ya nos introducen a establecer ese concepto que hemos estado buscando en relación a la representación en el Procedimiento Laboral.

#### **3.1. NATURALEZA JURÍDICA DE LA REPRESENTACIÓN.**

Es evidente, que el trabajador desde el momento en que tiene problemas legales en su trabajo, va a tratar de solucionarlos, y para ésta clase de situaciones, necesitará a un perito en Derecho, y si bien la Ley Reglamentaria del artículo 5° constitucional relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal, en el artículo veintiséis no exige que sea legalizado para ejercer, también lo es que cuando menos debe saber actuar en un procedimiento laboral.

De ahí que la naturaleza jurídica de la representación, en materia laboral, va a estar

básicamente dirigida a la persona que de alguna manera muestra una cierta pericia en lo que sería el Procedimiento Laboral.

Desde el punto de vista generalizado, a la representación en materia laboral puede dársele un aspecto diverso de lo que es el mandato judicial de tipo civil, ya que el mandatario judicial tiene que estar investido por una cierta cédula que acredite su capacidad para alegar y discutir en juicio.

En cambio en materia laboral, no se ha de requerir ésta circunstancia, de tal naturaleza, que en un momento dado, ésta representación va a estar íntimamente ligada con lo que sería la legitimación activa o pasiva de los intereses de aquél que debe litigar en un procedimiento.

Para explicar éstas circunstancias, quisiéramos citar las palabras del autor Bernardo Pérez Fernández del Castillo quién sobre la legitimación nos señala: "La legitimación es un término procesal que actualmente está invadiendo al derecho mercantil y civil. Los procesalistas estudian la legitimación activa y pasiva en los procedimientos judiciales. En derecho mercantil, para hacer valer el derecho incorporado al título de crédito, se habla de la legitimación del poseedor del título. En el civil, sobre todos los tratadistas Italianos, usan éste término para distinguirlo del de capacidad..."

En general la doctrina considera la legitimación como la idoneidad de la persona para realizar un acto jurídico eficaz, inferida de la posición que se tiene frente al acto; o sea, en la realización de un acto jurídico, la relación que existe entre los sujetos o uno de los sujetos con el objeto...<sup>46</sup>

Asimismo, dicho autor sobre la representación menciona: "Es una institución jurídica muy antigua: su utilidad está fuera de duda, pues permite que una persona actúe, simultáneamente y en lugares distintos, produciendo el milagro jurídico de la multiplicidad en la unidad. A través de ella se obtiene una doble ventaja: por parte del representado se da la ubicuidad por la utilización de la habilidad ajena para los propios negocios; y por parte del representante, en caso de representación legal, se tiene la posibilidad de activar la capacidad de ejercicio de quien la tiene limitada.

En la mayoría de los casos, la representación se estudia dentro del derecho privado, concretamente en los negocios jurídicos, cuando en realidad es más amplia, pues en el derecho privado se extiende a la familia, sucesiones, concurso; y en derecho público, al personal, constitucional, administrativo, internacional, etcétera.

La posibilidad de representación está restringida tratándose de actos personalísimos, como el testamento

---

<sup>46</sup> PÉREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Poder y Mandato, Décima Primera edición. Porrúa, México 2001. Pág. 4 y 5.

(1295) o el voto político, que por esencia tienen esta característica.<sup>47</sup>

La naturaleza de la representación va a fluctuar en esa posibilidad de la multiplicidad en la unidad.

El autor citado, en sus criterios es muy claro y bastante acertado. Así tenemos que esa oblicuidad puede darse en relación con la utilización de la habilidad para los negocios, y la activación de la capacidad de ejercicio para aquella persona que la tiene limitada.

Así tenemos que vamos a encontrar básicamente una representación de tipo legal y otra asistencial; siendo la primera la que a nosotros interesa, y que emplearemos en la dirección hacia el procedimiento laboral.

### **3.2. LA REPRESENTACIÓN EN MATERIA LABORAL Y SU SITUACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.**

En términos generales, en nuestra Constitución Federal, la denotación de esta representatividad, más que nada se entrelaza a lo que sería la coalición de trabajadores formando sindicatos y obteniendo una cierta representación, que vele sus derechos laborales.

---

<sup>47</sup> Ibidem, Pág. 3.

La fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, establece: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derechos para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, o asociaciones profesionales, etc."

Evidentemente, que aquellos conceptos de representatividad, serán mayormente aquilatados en razón del número de personas que una coalición sindical puede representar.

El autor Federico de Castro y Bravo, al momento de explicar las teorías de la representatividad y su naturaleza sindical, menciona lo siguiente: "Dentro de las teorías de representación existen filosofías que la niegan y otras que la aceptan."

El Derecho Romano no aceptaba la representación directa pero si la indirecta, como el mandato, la fiducia y la prestación de servicios.

Quienes sostienen que la representación es una teoría de ficción, consideran que se deriva de una ficción legal; según ésta concepción, ha de parecernos una condición directa el hecho de que la representatividad extendería la personalidad de aquel que se hace representar.

Así, la teoría de la cooperación, se sostiene en relación a un representante y representado, formando la voluntad de uno, el representado; luego, la teoría de la

sustitución real de la personalidad del representante por el representado, hace que la personalidad jurídica pueda traspasarse de un lugar a otro; por último, la representatividad colectiva, es sin lugar a dudas, una posibilidad restrictiva, a través de la cual, el interés común de los representados, es subrogado por un grupo de personas que llevan a cabo su representación, situación que encontramos más que nada en la representatividad sindical.<sup>48</sup>

Desde el punto de vista generalizado en relación con la clasificación de la representación, vamos a poder observar que ésta puede clasificarse en:

- I. Directa o indirecta,
- II. Voluntaria, legal o bien orgánica.

Cuando hay una representatividad directa, el que es representado, va a poder escoger a quién lo ha de representar, y hay una relación directa e inmediata entre representante, representado e incluso puede haberla con el tercero.

En una representación indirecta, las situaciones son diversas, como sucede en la asociación jurídica llamada sindicato, en las diversas asociaciones de participación, en donde se le otorga una cierta

---

<sup>48</sup> DE CASTRO Y BRAVO, Federico. Temas de Derecho Civil, Tercera edición, Rivadeneydra, España, 1990. Pág. 48.

representatividad, y a través de ésta, se lucha por los intereses de una cierta colectividad.

La representatividad es voluntaria cuando una persona en virtud de la autoridad que le da su propia autonomía y voluntad, autoriza a otra para actuar en su nombre y representación.

La representación es legal cuando una persona por ser incapaz o encontrarse ausente, es representada por otra de entre las que la ley señala.

Y por último, se llama representación orgánica, necesaria o estatutaria, en el caso de las personas jurídicas, en las que los representantes van a darle la concretización a esa personalidad colectiva que tiene una sociedad mercantil, que actúa a través de una persona que tiene la representatividad de dicha sociedad.

Pues bien, la representación en materia laboral, desde su punto de vista constitucional, va a partir de una forma colectiva indirecta.

Básicamente es un tipo de representación orgánica en la que la principal figura serán los sindicatos que han de tomar la representatividad de los intereses de los trabajadores, y luchar a través de la negociación colectiva laboral.

### 3.3. REGULACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LABORAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

Aquí, hemos llegado a uno de los principales puntos de interés de nuestro trabajo, y éste es que en el momento que se lleva a cabo una posible dificultad laboral, será el justo tiempo de la necesidad de la representación laboral.

Para introducirnos ya en la materia, quisiéramos citar el artículo 692 de la Ley Federal de Trabajo vigente el cual dice a la letra:

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

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

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

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral,

deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

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

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

Nótese como cada una de las clasificaciones en relación con la representación de la que hablamos en el inciso 3.2.<sup>49</sup> puede observarse en la Legislación Laboral.

En la fracción II del artículo en cita, por ejemplo, vamos a encontrar una cierta situación de representación de tipo indirecto y además en forma orgánica.

De tal naturaleza que una persona que actúa como apoderado legal de una empresa, va a darle a dicha

---

<sup>49</sup> Vid. *Intra*, Cáp. 3. Inc. 3.2. P'ág. 90.

sociedad esa concretización de su persona, a través de la cual se hace realidad la personalidad moral colectiva que contiene; lo mismo pasa con lo que sería la fracción IV del artículo citado en el sentido de la representación sindical, en dónde evidentemente se hace tanto en forma directa como orgánica y además de tipo legal; puesto que es la propia legislación la que autoriza la formación de sindicatos que actúan en representación de los trabajadores.

Así tenemos como la fracción I del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo vigente es la que a nosotros nos interesa, puesto que es una representación de tipo directa y además voluntaria.

Ahora bien, para poder establecer una cierta interpretación de ésta fracción I, quisiéramos citar la siguiente tesis:

**"PODER DE REPRESENTACIÓN, EN  
MATERIA LABORAL FORMALIDADES DEL.**

De una correcta interpretación de la fracción I del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que en caso de que se otorgué carta poder a algún apoderado jurídico ante dos testigos, el otorgante tiene la obligación de señalar los nombre de dichos testigos, dado que en caso de que únicamente aparezcan las rubricas, no se tendría la certeza de que efectivamente la misma se

realizó por el otorgante ante dos testigos, como lo establece la ley, para arribar a la convicción de que efectivamente la misma fue otorgada en los términos en ella expresada, ya que además, el nombre de tales testigos sirve para avalar la carta poder de mérito, y con ello dar oportunidad a la contraparte de exigir responsabilidad, o ejercitar objeciones en contra de los multireferidos testigos, lo que no ocurriría si no se mencionan los nombres de tales testigos." Antecedentes Amparo en revisión 63/84. Antonio Márquez Pallares. 27 de abril de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: José Antonio Hernández Martínez. Visible en el Semanario Judicial de la Federación Séptima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Volumen 181-186 Sexta Parte. Pág. 144.

La situación va tornándose cada vez más específica, en virtud de que ahora podemos encontrar que desde el punto de vista legal, y además voluntario, el trabajador podrá designar a un apoderado que puede ser una persona física, a través de una sola carta poder firmada ante dos testigos sin necesidad de que deba ratificarla ante la Junta.

Lo que dice la tesis, es, que en una carta poder en materia laboral, la firma de los testigos debe llevar el nombre de aquel que rubrica, para poder saber a ciencia

cierta, quiénes han tenido la asistencia de comparecer a ese acto y se han percatado de que se le ha otorgado un cierto poder de representatividad directa y voluntaria a una persona para poder ejercitar acciones en materia laboral.

### **3.3.1. EL REPRESENTANTE EN EL EJERCICIO DE LA ACCIÓN LABORAL.**

En principio, hemos de decir que la representatividad que surge en este momento, estará más que nada dirigida al ejercicio de los conflictos básicamente individuales.

Esto lo decimos, en virtud de que en lo que se refiere a los conflictos colectivos ya existen reglas de negociación colectiva, que son diversas al del procedimiento ordinario laboral.

Así tenemos como en términos generales vamos a encontrar que surge una acción de tipo laboral, en el momento en que se le es infraccionado al trabajador alguno de sus derechos.

Evidentemente, que el patrón también podrá ejercitar sus acciones, pero en términos generales, es más que nada al trabajador a quién estará dirigida la formalidad en un procedimiento en la reclamación de sus derechos.

Ahora bien, el autor Euquerio Guerrero, respecto de lo que sería el juicio laboral expresa los siguientes comentarios: "Podemos hablar de varios principios, comenzando por aquel que es conocido en la doctrina como principio de que no hay Juez sin parte. Vemos así que la intervención del pleno o de las Juntas Especiales y aún de las Juntas de Conciliación, se condiciona a la presentación de la demanda o escrito inicial. (Art. 65 de la Ley) Por otra parte, el artículo 842 ordena que los laudos sean congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio, de lo que se desprende que es indispensable el ejercicio de la acción procesal para que pueda actuar el juez.

Se habla también del principio inquisitivo o sea el que permite que el juzgador por sí mismo inquiera la verdad de los hechos que se le han planteado. Realmente en Derecho Laboral casi no existe este principio, que sin embargo advertimos en algunos casos como cuando se trata de diligencias para mejor proveer...

Se habla también del principio formalista, o sea de la falta de formalidades para tramitar el procedimiento. Hemos dicho que en principio el artículo 687 se refiere a la no existencia de formas determinadas. Sin embargo el texto de todos los preceptos legales y principalmente, el artículo 842 ya mencionado, por lo que ve a la congruencia del laudo con la demanda y demás pretensiones deducidas, nos lleva a considerar que, de

hecho, la ley exige la formalidad escrita y la expresión de puntos concretos en la demanda que deben ser resueltos precisamente en el laudo.

Se habla también de la inmediatez o sea el contacto directo que debe existir entre el juzgador y las partes para que al finalizar la intervención de estas últimas, puede el primero resolver el caso planteado...

Se sostenía con anterioridad que en materia laboral quedaba excluido el trámite de incidentes; pero en la actualidad el artículo 761, si bien dispone que las cuestiones incidentales, salvo los casos previstos por la ley, se resolverán juntamente con lo principal, permite que la Junta, cuando lo estime pertinente, se ordene la resolución previa o sea el trámite del incidente o por cuerda separada, o la suspensión del procedimiento.<sup>50</sup>

Resulta evidente que todo lo que es en sí la consecuencia del ejercicio de la acción laboral, pueda estar basada en los diversos principios señalados por el autor antes citado.

Evidentemente, la inmediatez, será sin lugar a dudas uno de los principales principios requeridos, en virtud que en el procedimiento laboral, lo que se discute es en sí la subsistencia del trabajador y su familia.

---

<sup>50</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, Décima octava edición. Porrúa, México 1994. Pág. 484 y 485.

No debemos perder de vista esta circunstancia, ya que el representante en el ejercicio de la acción laboral, debe solicitar esa necesidad de respuesta a su derecho de petición para formalizar el procedimiento.

Así tenemos que el representante en el ejercicio de la acción laboral, ha de concretarse a establecer todo lo necesario para que su demanda pueda prosperar.

De tal naturaleza, que el poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se debe entender conferido para demandar todas las prestaciones principales o accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo libelo, vamos a encontrar que existe la sustitución en la deficiencia de la reclamación de prestaciones, y por lo tanto, la propia Junta estará obligada a dictaminarlas en el momento en que dicte su laudo.

Por Otro lado, en el Derecho Procesal Laboral el poder otorgado por un trabajador se encuentra limitado al ejercicio de la acción o acciones que le correspondan al mandante laboral; de tal naturaleza que el mandato en materia de trabajo resulta limitativo en comparación con el mandato civil. El mandato laboral es un mandato concreto para el ejercicio de acciones simples, principales o accesorias; y cualquier estipulación que haya expresado otro tipo de circunstancias simple y sencillamente serán nulas.

De ahí, que el representante laboral, tiene conferida la posibilidad de demandar todas las prestaciones principales y accesorias. De tal naturaleza que dicho representante tendrá la obligación y responsabilidad de demostrar los hechos extremos de su petición cuando así lo requiera el procedimiento.

### **3.3.2. LA CONCILIACIÓN Y LA ESCASA PARTICIPACIÓN DEL REPRESENTANTE.**

Es en esta parte de nuestro estudio, en dónde consideramos establecer la ponencia principal del mismo.

Así tenemos que al momento de llevarse a cabo una de las primeras diligencias del Procedimiento Laboral, observaremos que ambas partes deberán eximirse de sus representantes legales.

Y esto tiene como consecuencia que, tanto el trabajador y patrón se queden sin asesores legales dentro de una etapa del procedimiento que es muy importante, y que de alguna manera se trata de justificar este hecho, argumentando que la Junta de Conciliación puede conciliarlos rápidamente y por economía procesal terminar un conflicto más.

Esta disposición emana del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo vigente que a la letra dice:

"Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

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

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

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

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

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

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

Al parecer, hemos de encontrar en este momento algunas fallas que podrán referirse a la posibilidad de defensa como garantía de audiencia, a un posible estado de indefensión por no tener un perito en Derecho que pudiera asesorar a las partes, especialmente al trabajador, pudiésemos encontrar algunos límites en la representación laboral, pero estas son circunstancias de las que se han abierto incisos particulares en el capítulo cuarto.<sup>51</sup>

Por el momento, diremos que existe la etapa de conciliación y al parecer en primer instancia es la Junta de Conciliación y Arbitraje la que de alguna manera trata de lograr un convenio o un arreglo favorable para el trabajador.

Evidentemente, que esta fracción primera especialmente la del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, es la que vamos a criticar en el capítulo cuarto, por lo que, de momento, cerramos este inciso para abrirlo en el capítulo siguiente.

---

<sup>51</sup> Vid. *Infra*. Cáp. 4. Pág. 120.

### 3.3.3. LA CONTESTACIÓN, EL OFRECIMIENTO Y DESAHOGO DE PRUEBAS POR PARTE DEL REPRESENTANTE.

Evidentemente que la contestación a la demanda, va a surgir de lo que sería el representante patronal; por lo general en el Procedimiento Laboral es el actor el trabajador quien lleva a cabo el ejercicio de su acción, y de alguna manera, es aquél que tiene el impulso procesal hacia la propia Junta de Conciliación y Arbitraje.

Así tenemos que en el momento en que se lleva a cabo la contestación, se establecerá una cierta litis que de nueva cuenta, responderá a los principios rectores del Procedimiento Laboral.

Dicho de otra manera, que en lo que sería la etapa de contestación, ofrecimiento y desahogo de pruebas, la situación del representante legal, será el que los diversos principios rectores deban quedar suficientemente entrelazados para poder justificar su acción y de esa manera lograr el éxito del negocio.

De ahí, que el representante legal, debe tener los conocimientos necesarios para formular bien sus peticiones y dirigirlos a un fin, que es considerar el criterio de la Junta de Conciliación para que le sea benéfico.

El autor Francisco Ross Gamez, nos menciona diversos principios que rodean al Procedimiento Laboral, y ha de darnos la razón en el sentido de que verdaderamente se requiere de una persona preparada o cuando menos conocedora del Procedimiento Laboral, para poder llevar a cabo la contestación y ofrecer las pruebas necesarias, así como desahogarlas.

Este autor, nos menciona lo siguiente: "...La mayoría de los procesalistas unifican sus criterios cuando afirman que los principios que rigen el proceso del trabajo son los siguientes:

- a).- El principio dispositivo.
- b).- El principio impulsivo o inquisitorio.
- c).- El principio de la formalidad.
- d).- El principio de concentración.
- e).- El principio de inmediatez.
- f).- El principio de publicidad, y
- g).- El laudo en conciencia y a verdad sabida.

a).- El principio dispositivo.- Si entendemos a la jurisdicción, como la actividad jurisdiccional con que el Estado interviene a instancia de los particulares, habremos de comprender, que no es posible suponer la

injerencia del Estado para la actuación de la norma al caso concreto, si no es a petición de parte...

b).- Principio impulsivo o inquisitorio.- Este principio es el contrario al que comentamos con antelación y que se funda en la facultad o potestad de la autoridad, de proceder de oficio instando el procedimiento y que supone, que es el principio ad-hoc para la rama del Derecho Procesal del Trabajo, ante la celeridad y prontitud con que deben de tramitarse los conflictos obrero patronales; en virtud de que normalmente están en juego los derechos inaplazables de la clase trabajadora...

c).- El principio de formalidad.- Este principio lo comentan los procesalistas desde dos puntos de vista: primero sobre la necesidad de que a pesar de ser un procedimiento en el que predomina la oralidad en la forma, se tiene necesariamente que utilizar el procedimiento escrito, para dejar constancia de lo actuado y segundo, en función de la supuesta ausencia de formalidades, que se hace desprender del contenido del artículo 687 de la Ley actual...

d) El principio de concentración.- Los procesalistas en su generalidad, le dan poca importancia al principio de la concentración, que en nuestra opinión es uno de los más relevantes que rigen en el Derecho Procesal Laboral.

Se comenta muy poco acerca del principio de la concentración y la verdad es que aunado al impulsivo, son los que le imprimen al proceso la celeridad y prontitud que deben de imperar en la impartición de la justicia obrero patronal:

Concentración implica como su nombre lo indica, concentrar el mayor número de actos en uno solo y por su propia naturaleza es contrario a la dispersión, principio éste propio y distintivo del Derecho Civil.

e).- El principio de inmediatez.- Este principio es también distintivo del proceso laboral. Consiste esencialmente en la facultad y obligación del juzgador de estar en contacto personal con las partes en controversia y presenciar por sí mismo el desarrollo de todas las audiencias, para que de una manera personal, directa e inmediata se compenetre de todas y cada una de las contingencias propias del conflicto, desahogo de pruebas y demás hechos jurigénicos desarrollados en la secuela procesal.

f) El principio de la publicidad.- Este principio se comenta por los procesalistas desde dos puntos de vista a saber: a).- Respecto a las partes y b).- Con relación a terceros. El primer supuesto, implica el derecho que tienen las partes a presenciar toda la diligencia de pruebas sobre todo los interrogatorios de testigos y el examinar los autos y todos los escritos judiciales referentes al conflicto. Dicho principio en la fase que

comentamos, se encuentra limitado al periodo de instrucción, no así el periodo en el que la autoridad se puede reservar el secreto de su actuación.

El otro supuesto en ocasión a los terceros, es la facultad que tiene cualquier persona para presenciar las audiencias que se desarrollan ante las autoridades de trabajo; al prevenirse expresamente por la ley (artículo 720) que las audiencias serán públicas. No obstante ello, la autoridad con facultad legal puede ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres...

g).- El principio de los laudos en conciencia y a verdad sabida.- Este principio, que se traduce más bien en lo que se ha dado en llamar la apreciación de pruebas en conciencia, está en función directa e inmediata del sistema libre de valoración que rige en materia laboral...<sup>52</sup>

Evidentemente que si la conciliación falla, el manejo de todos y cada uno de estos principios caerá en la responsabilidad del representante tanto del patrón como del trabajador.

La responsabilidad del representante del trabajador se inicia desde el ejercicio de la acción; mientras que la

---

<sup>52</sup> ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991. Pág. 225 a 236.

contestación, será básicamente responsabilidad del representante patronal.

Las reglas en el ofrecimiento y desahogo de las pruebas, simple y sencillamente estarán a la luz de los principios rectores del propio Procedimiento Laboral, y es el caso de que el representante de cada una de las partes en conflicto deberá conocer la formalidad que se establece para llevar a cabo cada una de las etapas del Procedimiento Laboral.

Así tenemos como el representante laboral y el representante empresarial, deberán saber que el Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para que inicie la exposición de su demanda.

El actor responderá a su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios, y si es el trabajador quién no cumpliera los requisitos o no pudiere subsanar irregularidades, la Junta lo ha de prevenir para que lo haga en ese momento.

Por lo tanto, tenemos que expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá a su contestación oralmente o por escrito.

Pero si lo hace por escrito siempre tendrá la obligación de darle copia a su contraparte.

En la contestación se opondrá por parte del demandado las excepciones y defensas a que haya lugar, y el silencio y las evasivas harán que se tenga por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite alguna controversia y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos, la confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

Así tenemos como la responsabilidad del representante en este tipo de etapas, es observar la forma en que la litis se ha fijado, cuales son los puntos controvertidos, y de que manera se han de desahogar las pruebas para llevar a cabo las preguntas necesarias a cada uno de los testigos.

#### **3.3.4. LOS ALEGATOS DEL REPRESENTANTE.**

Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido un criterio respecto a la etapa procesal de los alegatos y señala:

**"ALEGATOS, OMISIÓN DEL  
EXTRACTO DE REFERENCIA A LOS,  
INTRACENDETE. No constituye violación  
de garantías por parte de la Junta el hecho**

de que ésta en el laudo impugnado no haga un extracto de los alegatos presentados por las partes o deje de hacer referencia de los mismos en el propio laudo, por que tal omisión no trasciende al resultado de la resolución ya que los alegatos no son otra cosa que las manifestaciones que las partes pueden producir en relación a sus pretensiones y la junta no está obligada a resolver conforme el contenido de ellos, sino de acuerdo con la litis planteada, enumerando las pruebas, apreciándolas conforme lo crea debido en conciencia, exponiendo las razones legales de equidad y las doctrinas jurídicas que les sirven de fundamento." Amparo directo 2952/78. Emma Alonso vda. De Saucedo. 23 de agosto de 1978. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 1716/78. Héctor Quiñónez Castañeda. 18 de septiembre de 1978. Unanimidad de cuatro votos. Amparo directo 1489/78. Juan Quezada Mendoza. 11 de octubre de 1978. Cinco votos. Amparo directo 2951/78. Secundino Hernández Contreras y otros. 13 de noviembre de 1978. Cinco votos. Amparo directo 3208/78 Juan Barrales Rocha. 5 de marzo de 1979. Cinco votos. Visible en el Semanario Judicial de la Federación.

Séptima Época. Cuarta Sala. Volumen 121-  
126. Quinta. Pág. 125.

De esta forma, los alegatos son únicamente manifestaciones de uno de los litigantes en el conflicto, que tienden a tratar de justificar sus pretensiones y que por sí mismas no prueban en perjuicio de la parte contraria.

La oportunidad de alegar, va a redundar en la posibilidad de argumentación que pueda tener el representante legal.

La argumentación se va formando a través de diversos juicios que en forma particular van a realizar cada una de las partes.

Así tenemos que ocupando lo que es la Doctrina, la Jurisprudencia, e incluso los datos generales sobre equidad y justicia, el argumento se arma a la luz de las posibilidades gramaticales que el representante pueda tener.

Evidentemente, que en la actualidad, los alegatos ya son una fórmula que solamente se estampa en el escrito y basta con decir que las partes alegaron lo que a su derecho conviene.

Pero, en la realidad, a través de los alegatos, las partes, demuestran su sapiencia en el Derecho, su manera a través de la cuál han podido interpretar las

normas, y la forma en que la Junta de Conciliación y Arbitraje, debe resolver.

Por lo tanto, resulta por demás evidente, que los alegatos del representante cuando se realicen, deben tener una sustancia que haga una relación simétrica entre la acción que intenta el trabajador o bien la contestación de la demanda, la resistencia del demandado que es el patrón, en relación directa, con sus pruebas y sus alegatos.

Esto es, que existe una relación entre lo accionado, lo demostrado en el procedimiento, y por supuesto lo que se intenta alegar, para poder lograr éxito en el litigio que se promueve.

De ahí, que la obligación del representante del trabajador en éste caso en la parte de los alegatos, no solamente le permite a éste último el poderse explayar como jurisconsulto conocedor de las leyes, sino también al concretizar todas y cada una de las fórmulas presentadas por las partes, y relacionadas con la legislación, estableciendo la forma legal en que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe resolver el asunto incluso a la luz de esa libertad en la valoración de las pruebas a conciencia conocida y verdad sabida.

A pesar de esto la valoración de la prueba va a representar un hecho trascendental pasado que ha sido reproducido en el presente, para evidenciar una realidad que se busca o se discute en el Procedimiento Laboral.

Así tenemos que a pesar de que los alegatos ya no se llevan muy a cabo y se establece una fórmula de escritorio, de toda manera son parte del Procedimiento Laboral Mexicano.

### 3.3.5. EL LAUDO Y SU EJECUCIÓN.

Debido a que en el Procedimiento Laboral Mexicano, el trámite de un juicio se realiza a través de un tribunal arbitral, se va fijando más que nada una cierta resolución que no tiene el contenido o la especie de ser una sentencia.

Dicho de otra manera la justicia laboral es en sí, una posibilidad especial a través de la cuál se desahogan los intereses de aquél que de alguna manera a sufrido alguna consecuencia en el conflicto laboral, de tal naturaleza que en virtud de que el bien jurídico que se tutela es la subsistencia del trabajador y de su familia, simple y sencillamente se trata de que la administración de justicia laboral, se lleve rápidamente y pueda solucionarse en una forma dinámica.

Joaquín Paquía Escriche, al momento en que nos explica cuál es el concepto de laudo, nos menciona lo siguiente: "El laudo suele llamarse así a las resoluciones o sentencias de los árbitros y arbitradores consentidas tácitamente por las partes mediante el silencio o bien mediante un compromiso arbitral; Laudo

es una voz anticuada que significa convenio, juicio o sentencia; y homologado, es lo mismo que consentido."<sup>53</sup>

Conforme a lo dicho por el autor citado, van a surgirnos diversos cuestionamientos, en virtud de que la fuerza coercitiva que debemos encontrar en una sentencia, también debe de aparecer en lo que sería el laudo.

Así tenemos que el arbitraje presupone siempre un convenio o cuando menos una cláusula compromisoria en algún contrato, que haga que las partes deban resolver sus diferencias mediante este procedimiento casi de tipo privado, en donde las propias partes escogen a los jueces o arbitradores.

Es el caso, que la legislación sustituyendo de nueva cuenta la voluntad de las partes, establece una Junta de Conciliación y Arbitraje, y en cuyo procedimiento arbitral se ha de resolver.

Así tenemos que la ejecución de los laudos corresponde principalmente a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; de tal naturaleza que ya sea la Junta Permanente, la Local o la Especial dictarán necesariamente las medidas para que la ejecución sea pronta y expedita.

---

<sup>53</sup> ESCRICHE PAQUÍA, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Tercera edición. Cardenas editor y distribuidor, México, 1996. Pág. 1136.

De tal naturaleza que cuando el laudo sea ejecutado por el presidente de otra Junta, se le dirigirán los exhortos con los insertos necesarios.

Evidentemente, que la necesidad de ejecución y el bien jurídico tutelado como es la subsistencia de un trabajador junto con su familia, sigue siendo de la más alta prioridad, y por lo tanto, el artículo 940 de la propia Ley Federal del Trabajo vigente va a establecer lo siguiente:

"Artículo 940. La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior, corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las de Conciliación y Arbitraje, y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita."

Conforme a lo establecido por la legislación, vamos a encontrar autoridades responsables y ejecutoras, frente a lo que sería la necesidad de una pronta ejecución.

Así tenemos como el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo vigente, fija claramente que los laudos deben de cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes en que surte efectos la notificación; evidentemente las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.

Si el patrón se negará a someter sus diferencias al arbitraje o a no aceptar el laudo pronunciado, la junta dará por terminada la relación de trabajo, condenará a indemnizar al trabajador con el importe de los tres meses de salario, procederá a fijar las responsabilidades que resulten al patrón, y condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que se dejaron de pagarlos hasta que se liquiden las indemnizaciones.

Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, fuera de los trabajadores, se dará por terminada la relación de trabajo, es decir, que cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar a la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Por otro lado, siempre que en la 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. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de residencia de la Junta, se deberán de girar los exhortos correspondientes, ya sea al Presidente de la Junta de Conciliación permanente, al de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio para que se cumplimente la ejecución del laudo.

Así, y en términos generales, vamos a encontrar como después de llevado a cabo el procedimiento, se deberá establecer incluso todavía un procedimiento de ejecución.

En toda secuela, el trabajador no tiene en sí la capacidad suficiente para poder desglosar paso a paso cual es la fórmula que debe seguirse, y por lo tanto, siempre necesita estar representado, y por supuesto debidamente asesorado por un perito en Derecho, que incluso debe de estar legalmente autorizado para ejercer.

## CAPÍTULO 4

### LA NECESIDAD DE DARLE MAYOR JERARQUIA LEGAL A LA REPRESENTACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Estamos llegando ya a nuestro cuarto y último capítulo, y sería conveniente en este punto establecer cuando menos un resumen general de lo que a lo largo de este trabajo de tesis hemos podido señalar.

En un inicio, hemos podido observar que la representatividad, en el Procedimiento Laboral Mexicano, para la clase trabajadora, es muy necesaria, en virtud que se está tratando de proteger un bien jurídico tan importante como es la subsistencia de un trabajador y de su familia, concepto que la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, enmarca como uno de los principales derechos de los trabajadores.

Luego, en el capítulo segundo,<sup>54</sup> vemos como el Derecho Social está totalmente impreso en los diversos lineamientos que fija la norma laboral, y por lo mismo, el primero, tiene como objetivo principal tratar de darle mayor protección a la clase económicamente débil, traduciéndose esto en una mejor calidad de vida, tanto en lo económico, social y cultural de la familia de un trabajador.

---

<sup>54</sup> Vid. Supra. Cap. 2 Pág. 53.

Posteriormente, en el capítulo tercero,<sup>55</sup> vemos algunas situaciones sobre la naturaleza jurídica de la representación, y hacemos algunos cuestionamientos en el sentido de que en el Proceso Laboral, especialmente en la etapa de conciliación, este asesoramiento jurídico va a estar bastante escaso, y por lo mismo, surgía nuestra ponencia de tesis, en el sentido de darle mayor jerarquía legal a la representatividad en el Procedimiento del Trabajo.

Así, ha llegado el momento de utilizar todos y cada uno de los conceptos hasta este momento vertidos en nuestro trabajo de tesis, para lograr de esta manera, una mayor y mejor consideración respecto de la representatividad en el Procedimiento Laboral Mexicano.

#### **4.1. LA GARANTÍA DE AUDIENCIA**

Protegida eficazmente por lo que sería el párrafo segundo del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, encontramos La Garantía de Audiencia, que de forma general, es uno de los principios más importantes otorgados por el Derecho a las personas que habitamos nuestro país, en virtud que es la manera en que las autoridades judiciales, oigan nuestras reclamaciones o defensas sobre un determinado problema.

---

<sup>55</sup> Vid. Supra, Cap. 3 Pág. 87.

Por lo anterior, La Garantía de Audiencia, significa para todos y cada uno de nosotros, una forma a través de la cual, se pueda oír en defensa a aquél que de alguna u otra forma se vea inmiscuido en algún problema que surja en la sociedad, y que por ese hecho se vea afectado por el ejercicio de una acción en su contra.

Así tenemos como el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional, establece lo siguiente:

Artículo 14. "...Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho..."

A la luz de lo establecido por la legislación, observaremos que la naturaleza misma de la legalidad respecto a lo resuelto en una sentencia o un laudo, estará, más que nada, basado en lo que sería esa posibilidad de oír en defensa a la persona que de alguna manera se le ha de afectar a través de la resolución que pueda surgir a futuro, es decir, que toda determinación judicial o administrativa, que afecte a un sujeto determinado, debe pasar previamente por una serie de procesos, que impliquen en todo momento la facultad del afectado de hacer valer todas aquellas

defensas o derechos que la ley le concede, de tal forma que tenga plena ingerencia en el procedimiento.

Sobre de este particular, quisiéramos citar las palabras del autor Raúl Eduardo Avendaño López quien en el momento en que nos habla sobre la garantía de audiencia y la defensa, nos menciona lo siguiente: "...Hemos llegado a un punto medular de que la seguridad jurídica es en su conjunto, como es el hecho de que el pacto social, la regla entre gobernado y gobernante, será el que antes que nuestra situación jurídica sea cambiada, tengamos que ser oídos en juicio en donde se respete toda la posibilidad de defensa.

En tal forma que la verdadera protección que ha de proporcionar el segundo párrafo del artículo 14, es esa necesidad de defendernos en contra de las acusaciones, ataques, imposiciones administrativas, y otras circunstancias diversas, con excepción de las cargas fiscales.

Los bienes que la sociedad le interesan que tengan la protección debida, serán la vida de la persona, su libertad, sus propiedades, posesiones y en general su patrimonio, así como también sus derechos. En tal forma que para que éstos pudieran ser afectados, se ha de requerir siempre que se solicite tal afectación a ese fuero jurisdiccional de los jueces, para que éstos llamen a aquél a quien se le pretende afectar algunos de estos bienes, a fin y a efecto de que los defienda, y

establezca las justificaciones o las excepciones que se ha tenido, para no respetar el derecho."<sup>58</sup>

Nótese como en términos generales, La Garantía de Audiencia será esa forma idónea a través de la cual, todos y cada uno de nosotros tendremos la posibilidad de ser escuchados antes de que venga una cierta imposición o bien un cambio en la situación jurídica hacia nuestra persona, nuestros bienes o nuestros derechos.

Evidentemente, la Garantía de Audiencia, implica necesariamente una legalidad que permita de alguna manera, ofrecer una vía civilizada y además ordenada por medio de un procedimiento, para que las personas puedan ejercitar acciones ante el órgano competente y por supuesto también defenderse de esas pretensiones.

Así tenemos como también los autores Emilio Rabasa y Gloria Caballero cuando nos hablan sobre el particular, mencionan lo siguiente: "Ningún habitante permanente o transitorio de la República puede ser privado de la vida, de la libertad, de la propiedad o posesiones y, en fin, de todos y cada uno de sus derechos establecidos por la constitución, así como los otorgados en las demás leyes, decretos y reglamentos, sin que necesariamente se cumplan las siguientes condiciones:

---

<sup>58</sup> AVENDAÑO LÓPEZ, Raúl Eduardo. La Constitución Explicada para Alumnos de Secundaria, Preparatoria y Pueblo en General, Tomo I. Pac. México. 1995. Pág. 93 y 94.

- a) Que haya juicio, o sea, una controversia sometida a la consideración de un órgano imparcial del Estado, unitario o colegiado, quien la resuelve mediante la aplicación del derecho de dictar la sentencia o resolución definitiva, que puede llegar a imponerse a los contendientes aun en contra de su voluntad;
- b) Que el juicio se siga ante un tribunal ya existente, esto es, ante el órgano del Estado previamente establecido que esté facultado para declarar lo que la ley señala en el caso de que se trate;
- c) Que se cumpla estrictamente con el procedimiento, es decir, con las formalidades y tramites legislativos o judiciales, según sea el caso, y
- d) Que todo lo anterior se encuentre previsto en leyes vigentes."<sup>57</sup>

De lo anterior, vemos que no solamente se requiere el hecho de ser oído, sino también debe existir un procedimiento en donde se cumplan las formalidades esenciales y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

---

<sup>57</sup> RABASA, Emilio y Gloria Caballero. Mexicano ésta es tu Constitución. Octava edición. Porrúa. México. 1993. Pág. 67 y 68.

De ésta forma tenemos que, para que una sentencia o laudo tenga plena validez jurídica, tiene que reunir cuatro Garantías de Seguridad Jurídica, que derivan de la propia Garantía de Audiencia, y así tenemos:

- a) En primer lugar, tiene que tramitarse un juicio, ante una autoridad judicial, establecida ex profeso por el Estado, en el cual la persona afectada tenga una legal participación.
- b) Seguido ante un tribunal ya existente, por que simple y sencillamente, no se puede resolver un problema vigente ante un órgano judicial que apenas se empiece a crear, sino que, por ley el conflicto tiene que dilucidarse ante las autoridades ya establecidas y con la facultad de juzgar sobre el asunto llevado a su competencia.
- c) Debe llevarse el juicio de acuerdo con los procedimientos establecidos en la materia a tratar, de tal forma que, el afectado tenga en todo momento la certeza jurídica de que va a tener los mismos derechos o defensas que su contraparte y que el proceso siga todas sus etapas hasta la culminación de la sentencia o laudo.

- d) Que los tres puntos antes citados tengan su fundamento en una ley vigente, que implica necesariamente que tanto el juicio, los tribunales y el procedimiento tengan un verdadero origen legal, debiendo ser por supuesto, la ley, creada con anterioridad al hecho cuestionado, pero al mismo tiempo que sea aplicable al momento de haber ocurrido el problema puesto a discusión, de tal forma que no se aplique un ordenamiento legal abrogado.

Por lo tanto, si una sentencia o laudo reúne estos cuatro puntos, será legalmente válida y por lo mismo, tendrá fuerza legal y será coercitivamente obligatoria a la parte que afecte en su resolución.

En este orden de ideas, vamos a conceptualizar a La Garantía de Audiencia en términos generales, como el derecho que tiene el gobernado para hacerse oír, reclamar o solicitar ante una autoridad una cosa, asimismo, se constituye como el derecho de una persona que previa a ser afectada por alguna sentencia o laudo dictado por alguna autoridad judicial o administrativa, sea oída dentro de un juicio previo al acto impositivo, seguido este proceso ante tribunales previamente establecidos, y con las formalidades esenciales del procedimiento, bajo el cual se dilucida el problema, asimismo, debe tener como tutela la ley vigente, que debe ser creada con anterioridad al hecho cuestionado.

Sin lugar a dudas, a través de esta posibilidad de audiencia, será la forma idónea de resolver los problemas no solamente entre los miembros de la sociedad, sino también los que surgen en la relación gobernado gobernante.

#### **4.1.1 LA DEFENSA COMO PARTE DE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA**

En términos generales vemos que, La Garantía de Audiencia no solamente significa el hecho de poder participar en juicio, sino también, abarca otros aspectos como el de poder defenderse en él, haciendo valer todos los derechos que le brinda el procedimiento respectivo, ya sea, ofreciendo pruebas, desahogándolas, alegar lo que a derecho corresponda o apelar las resoluciones que se dicten.

Vemos también que esta Garantía de Audiencia la tiene el actor, demandado, Ministerio Público y el acusado, todos ellos son titulares de una audiencia, y es por medio de ésta que el demandante excita a la función jurisdiccional para someter a una persona física o moral, a los designios de la ley, una vez que se ha enjuiciado a través de un procedimiento.

Ahora bien, en este procedimiento, tanto al actor como al demandado se les debe dar la posibilidad de defensa, al primero para probar sus acciones y

alegarlas, y al segundo, el defenderse de esas acciones demostrando sus excepciones y defensas y alegarlas.

De ahí, que la garantía de defensa, incumbe también el hecho de ejercitar acción o bien contestar a ésta, el de poder ofrecer pruebas en su momento procesal, desahogarlas, alegar lo que a su derecho convenga y por supuesto el de impugnar las resoluciones que no le satisfagan o bien que considere no se ajustan a derecho.

Eduardo Pallares, cuando nos explica algunas situaciones sobre la defensa menciona lo siguiente: "En Derecho ésta palabra tiene diversas acepciones:

Es el acto de repeler una agresión injusta.

Los hechos o razones jurídicas que hace valer el demandado para destruir o enervar la acción del demandante.

De la palabra defensa derivan defensor y defensorio. Por defensor se entiende la persona que hace la defensa de otra, y por defensorio el escrito que se formula en defensa de alguna persona.

Se entiende también por defensa los hechos o argumentos que hace valer en juicio el demandado para destruir la acción o impedir su ejercicio. Doctrinalmente se distingue la defensa de las excepciones, pero los juristas no están de acuerdo en la naturaleza

jurídica de éstas últimas y en sus diferencias respecto de aquellas."<sup>58</sup>

Evidentemente que lo establecido por el autor citado, más que nada se ha de referir a lo que sería la defensa que tiene en juicio la persona que de alguna u otra forma se ve afectada por el ejercicio del derecho de su contraria, esto es, al hecho de responderle al actor sobre las acciones que se llevan a cabo en su contra.

Técnicamente, desde el punto de vista procesal, a este concepto se reduce la defensa, que en términos generales sería la facultad del demandado para oponer en juicio todas aquellas excepciones y defensas que el derecho le brinda, así como ofrecer pruebas para destruir la acción intentada por su contraparte.

Pero, si la tomamos desde el punto de vista de la Garantía Individual, el actor también está defendiendo sus derechos a través de un ataque que realiza por medio de su acción.

Misma acción, que deberá defender a través de todo el procedimiento ofreciendo pruebas para demostrarla, desahogándolas y objetando las pruebas de su oponente o bien investigándolas o interrogándolas; así como el hecho de alegar suficientemente lo que a su derecho convenga y por

---

<sup>58</sup> PALLARES, Eduardo, Derecho Procesal Civil, Vigésima primera edición, Porrúa, México, 1994, Pág. 222.

supuesto impugnar la resolución que considere no está ajustada a derecho.

Así la defensa como parte de la Garantía de Audiencia, puede verse estrictamente desde el punto de vista procesal, como ese acto de repeler las acciones del actor, pero en términos generales, esa posibilidad de audiencia y defensa de los derechos la tienen tanto el demandante como el demandado.

Concluyendo, podemos aquí establecer que procesalmente la defensa derivada de la Garantía de Audiencia, es el derecho del actor para defender en juicio, la acción que promueve y a su vez el derecho del demandado de repeler la acción intentada por el primero, a través de los diversos recursos y procedimientos establecidos para ambas partes por la ley.

#### **4.2. EL ESTADO DE INDEFENSIÓN Y EL PERITO EN DERECHO LEGALMENTE AUTORIZADO PARA EJERCER**

En términos generales, la propia legislación tratará de que tanto el actor, denunciante, demandado o el acusado, tengan una buena defensa, esto es, que los primeros gocen de la posibilidad de defender la causa por la cual intentaron su acción y los últimos disfruten del derecho de defenderse de los actos que les imputen o de las acciones que en su contra se lleven a cabo.

No procurar esa representación en el procedimiento judicial, es dejar en estado de indefensión a las partes, ya sea actor, denunciante, demandado o acusado.

Desde este punto de vista, podemos afirmar que, el estado de indefensión es la falta de representación legal de una persona dentro del procedimiento judicial.

Ahora bien, esta representación en el Derecho se traduce en el abogado, que de acuerdo con su origen procede de las palabras latinas *ad vocatus*, que etimológicamente significan el llamado o requerido para la defensa de una persona en juicio.

Esto es, el abogado se encargará de defender los derechos de aquella persona que de alguna u otra manera representa en un juicio, pero esta representación tiene que ser realmente experimentada, es decir, el asesor debe tener los conocimientos necesarios para representar al que defiende, ya sea, para obtener las pretensiones que reclama con la acción intentada, o defenderlo de las acusaciones o de las prestaciones que le exige su contraria.

Al respecto el autor Humberto Briseño Sierra nos señala "...el abogado viene a figurar como auxiliar, patrono, asesor, consultor y en muchos casos como verdadero accionante. Auxilia a la parte, pero considerando que en el proceso penal, por ejemplo, se prevé al defensor de oficio, quien está organizado a la

manera del Ministerio Público, se puede hablar de un auxiliar procesal del juzgador. Otras veces no pasa de patrocinar a los litigantes, o bien se limita a asesorarlos, y todavía cabe que se reduzca a dictaminar sobre consultas que se le hacen. Pero su intervención puede ser de tal entidad que se convierta en un procurador judicial, que tome por su cuenta el asunto y celebre con la parte un convenio de cuota litis, censurado por la doctrina, pero no prohibido en todas las legislaciones.<sup>59</sup>

Nótese que la intervención del abogado es tal que puede ser él quien lleve el asunto, como si se tratara de algo propio, y dada su importancia para defender a una persona, en un procedimiento, éste profesionista debe ser un perito en derecho, con los conocimientos necesarios para participar en ayuda de su defendido.

Anteriormente en el capítulo primero, habíamos establecido el concepto de abogado patrono,<sup>60</sup> señalando que es el perito en derecho legalmente autorizado por la ley, para ejercer la profesión de Licenciado en Derecho y que se encarga de defender los intereses ajenos.

Por lo que aplicado a nuestra materia, sería el perito en Derecho Laboral, autorizado por la ley para ejercer con capacidad de defender al trabajador o patrón dentro del procedimiento judicial.

<sup>59</sup> BRISEÑO SIERRA, Humberto. Derecho Procesal. Segunda edición. Volumen I. Oxford University Press, México, 1999. Pág. 654.

<sup>60</sup> Vid. *Supra* Cap. 1, Inc. 1.9. Pág. 43.

Ciertamente, éste perito en derecho tendrá la obligación de ser una persona preparada, capaz de defender en el procedimiento las demandas del actor, que invariablemente es el trabajador, hasta conseguir una sentencia favorable para éste último, o en caso contrario tratar de que el demandado, por lo general el patrón, no se vea perjudicado en las pretensiones del demandante y conseguir una resolución en donde absuelvan al enjuiciado.

De modo que si alguna de éstas personas no tiene una representación quedaría en estado de indefensión, violando con ello una de las garantías individuales como es la de igualdad jurídica, que representa el derecho de los individuos de ser tratados de igual forma.

En relación con la legal representación, el artículo 159 de la Ley de Amparo, va a fijar un concepto de violación cuando una persona no ha sido asistida legalmente por un perito en derecho que realmente le permita su defensa.

Así tenemos como la fracción segunda del artículo 159 de la Ley de Amparo señala:

"Artículo 159. En los juicios seguidos ante tribunales civiles, administrativos o del trabajo, se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso:

II.-Cuando el quejoso haya sido mala o falsamente representado en el juicio de que se trate."

Nótese como este precepto jurídico nos da las bases para fundamentar lo que sería la legal representación en el Derecho y para el caso de nuestra materia, en el juicio laboral, que implicaría necesariamente al perito en derecho, capacitado para ejercer legalmente esta profesión y con los conocimientos necesarios en Derecho Laboral.

Con lo anterior vamos encontrando una necesidad específica a través de la cual, la naturaleza de la representatividad será a tal grado que definitivamente si ha sido falsa o malamente representada una persona, se le ha de dejar en un estado de indefensión, que le permitirá interponer el amparo respectivo y de ésta manera, lograr la reposición de sus derechos hasta el momento en donde le ha fallado tal representación, en virtud de que se le ha dejado en estado de indefensión.

#### **4.3. LÍMITE DE LA REPRESENTACIÓN LABORAL**

Estamos llegando ya al punto medular del problema que consideramos exponer, y esto se refiere a que en el juicio laboral, especialmente en la etapa de conciliación, la Ley Federal del Trabajo no permite que estén los representantes de las partes, principalmente

del trabajador, que desde nuestro punto de vista, podría ser una situación de desventaja para éste último, ya que en ese momento podría aceptar una indemnización que ni siquiera satisficiera los intereses constitucionales que se basan en tres meses de salario de indemnización.

Sobre este particular, el autor Miguel Borrell Navarro nos menciona lo siguiente: "Lo más significativo y discutible jurídicamente a éste respecto, es el criterio establecido por nuestros tribunales del trabajo, adoptados por los Presidentes de Juntas de Conciliación y Arbitraje de la República, en una reunión celebrada del 22 al 25 de julio de 1980 en la Ciudad de Oaxaca y sustentado así mismo por los Tribunales Colegiados de Circuito, en el sentido de que si las partes no comparecen personalmente a la etapa conciliatoria, los abogados o representantes legales de las mismas, no podrán comparecer a la etapa de demandas y excepciones, quedando por ello invalidados, como sanción o castigo, de comparecer a la segunda e importante etapa de la primera audiencia, declarándose además, por no haber asistido a la etapa de conciliación, que se tiene a su perjuicio por contestada la demanda en sentido afirmativo.

No compartimos el citado criterio de nuestras autoridades del trabajo, entre otras razones, porque ninguna de las disposiciones del vigente código del trabajo, tanto las sustantivas como las adjetivas, que son de orden público, señalan el citado castigo por

inasistencia personal a la etapa de conciliación y a la aplicación de normas establecidas en nuestra Ley Federal del Trabajo, no pueden ni deben quedar al arbitrio interpretativo, personal y subjetivo del juzgador, sino que en tales casos, solo es de aplicación estricta, la que de manera específica señala la ley citada, teniendo en cuenta además que dicha sanción o castigo no se encuentra establecida en el título decimosexto del ordenamiento laboral que se refiere precisamente a las responsabilidades y sanciones por las violaciones a sus disposiciones.<sup>61</sup>

Hemos de denotar que lejos de coincidir con la necesidad de una mayor representatividad del trabajador especialmente, en la etapa de conciliación, los criterios sustentados y adoptados básicamente por los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son el hecho de que si las partes no comparecen personalmente a la etapa de conciliación, entonces los abogados y apoderados de las mismas, no podrán comparecer a la etapa de demanda y excepciones.

Realmente, a más de satisfacer los intereses de La Garantía de Audiencia, al parecer las situaciones son diversas, y el hecho de que este tipo de criterios establezca que los abogados o apoderados no podrán comparecer a la etapa de demanda y excepciones, independientemente de las razones legales que el autor

---

<sup>61</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, El Juicio de Amparo Laboral, Sexta edición, Sista, México, 1996, Pág. 102 y 103

Miguel Borrell Navarro nos ha expuesto, va en contra de lo que sería la posibilidad de que las partes tengan una legal representación en juicio.

Es evidente que ésta forma de limitar la representación de las partes en las etapas de conciliación, demanda y excepciones, trae como consecuencia la violación a las garantías individuales, ya que el solo hecho de no dejar a los apoderados del actor o demandado comparecer a las fases del procedimiento laboral, antes mencionadas, tiene como efectos jurídicos, la transgresión a la seguridad jurídica, y que como ya hablamos visto en el inciso 1.3.<sup>62</sup> el autor Rafael Preciado Hernández, nos explica que la seguridad jurídica desde el punto de vista filosófico, "Es la garantía dada al individuo de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán objeto de ataques violentos, o que, si éstos llegan a producirse, le serán asegurados por la sociedad, protección y reparación. En otros términos, está en seguridad aquél que tiene la garantía de que su situación no será modificada sino por procedimientos societarios y, por consecuencia, regulares legítimos y conforme a la ley."<sup>63</sup>

Nótese como la seguridad jurídica llega a ser perjudicada desde el momento en que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 876 fracción I establece que las partes deberán comparecer sin abogados patronos asesores o apoderados.

<sup>62</sup> Vid. Supra. Cáp. I. Inc. 1.3. Pág. 14.

<sup>63</sup> PRECIADO HERNÁNDEZ, Rafael. Lecciones de filosofía del Derecho. Tercera edición. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1997. Pág. 255.

Es muy importante denotar esta limitación en la representación laboral, en virtud de que como hemos podido observar continuamente, el Derecho Social que rodea a toda la Legislación Laboral, llega a no hacerse efectivo en éste momento, puesto que el trabajador no tiene la asesoría suficiente para hacer valer sus derechos.

Así, en términos generales la consideración que surge de éste momento, corre en relación ha que no debe presentarse una limitación en la representación laboral, puesto que definitivamente las normas están hechas a la luz de la Seguridad Jurídica que el autor Rafael Preciado Hernández nos comentó desde el punto de vista filosófico, y éstas normas tanto subjetivas como objetivas van a defender o proteger a nuestra persona, a nuestros derechos o patrimonio, para que en un momento determinado tanto el patrón como el propio trabajador, puedan defender suficientemente sus respectivos intereses.

Y más aún, pudiésemos pensar que en cuestiones de negociación, por lo que se refiere al trabajador, por regla general se estaría frente a una persona inexperta, lo que provocaría desde el punto legal una lesión, situación que para poder hablar de ella hemos de abrir el siguiente inciso.

#### 4.4. LA POSIBILIDAD DE NEGOCIACIÓN EN LA ETAPA CONCILIATORIA.

A la luz de lo que hasta éste momento se ha podido expresar, habremos de encontrar algunos puntos trascendentales que definitivamente consideramos dignos de fundamentar nuestro criterio, para cuestionar la limitación en la representatividad laboral en la etapa conciliatoria.

Hay que tomar en cuenta que uno de los puntos importantes de la etapa conciliatoria del Procedimiento Laboral, es precisamente que las partes lleguen a un acuerdo voluntario, con el cual diriman sus conflictos y de esta forma evitar un largo proceso, que en cuanto al trabajador le traería el detrimento de su ingreso económico y como consecuencia la desestabilidad de su familia.

Sobre la conciliación el Diccionario Jurídico Mexicano señala lo siguiente "Es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas."<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, A-CH. Décima cuarta edición. Porrúa. Universidad Nacional Autónoma de México, México 2000. Pág. 568.

Nótese que la conciliación en forma general es el acuerdo de dos o más personas para resolver un conflicto que afecta a sus intereses; y que aplicado al Derecho, es la solución que encuentran los contendientes a sus problemas legales y evitar con ello un proceso.

En el Derecho Procesal Laboral, observamos que la conciliación es una etapa muy importante, y se constituye como institución obligatoria previo al arbitraje, ahora bien, en esta fase corresponderá a la autoridad judicial, ya sea la Junta de Conciliación o Junta de Conciliación y Arbitraje, tratar de que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo amistoso y evitar con ello un procedimiento.

Pero, porqué dejar a los contendientes que lleguen a un convenio, sin la intervención de sus apoderados o abogados.

Aquí es en donde cuestionamos la falta de representación del trabajador, en la etapa de conciliación, en donde por regla general el patrón debido a su experiencia tiene una mayor oportunidad de que el convenio resulte a su favor.

Al final de nuestro estudio del inciso anterior, consideramos que las posibilidades de negociación en la etapa conciliatoria, estarían tendientes a favorecer al patrón.

Un patrón que, por regla general, está acostumbrado a negociar a diario, ya lo hace con el Banco, la Secretaría de Hacienda, con los contadores, sus proveedores, clientes, etcétera.

Mientras que las posibilidades de negociación de un trabajador, resultan muchas veces escasas, mínimas y por supuesto sin experiencia, esto debido, por regla general, más que nada a su falta de cultura, del mismo miedo que se le tiene al patrón y de su situación económica; por lo que el obrero, al no tener un salario para mantenerse él o a su familia, da como resultado un convenio favorable a su patrón, lesionando con esto los intereses del empleado.

Señalamos, que en esta etapa conciliatoria habría un problema de lesión bastante grave, que protege desde el punto de vista civil el artículo 17 del Código Civil del Distrito Federal vigente, el cual dice a la letra:

Artículo 17. "Cuando alguno, explotando la suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria de otro; obtiene un lucro excesivo que sea evidentemente desproporcionado a lo que él por su parte se obliga, el perjudicado tiene derecho a elegir entre pedir la nulidad del contrato o la reducción equitativa de su obligación, más el pago de los correspondientes daños y perjuicios.

El derecho concedido en éste artículo dura un año."

Precepto jurídico que podría servirnos como punto de referencia de lo que provocaría la ignorancia del trabajador que es la nulidad del convenio a que llegaren las partes en la conciliación, si éste es en contra del obrero.

Pero, cuál es el propósito de la legislación para que en el momento de que sobrevenga la conciliación no se permita asesoría legal alguna especialmente al trabajador.

Esta respuesta podemos encontrarla en la exposición de motivos de fecha 21 de diciembre de 1979, que sobre la reforma al artículo 876 fracción I de la Ley Federal del Trabajo vigente señala:

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

En la conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados, ésta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los

procedimientos conciliatorios en los juicios laborales. El Derecho Social antepone siempre el interés de la sociedad, a cualquier otro que pueda debatirse. La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide. La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta.

Si las partes no concurren personalmente a la etapa de avenimiento con que se inicia la audiencia, entonces deberán hacerlo en el litigio. Más que las consecuencias procesales que genera la ausencia del patrón o del trabajador, interesa al legislador procurar la solución de los conflictos por esta vía de entendimiento, que se inspira en uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo."

Por lo tanto, vemos que el propósito de los legisladores, para determinar que en la etapa conciliatoria únicamente asistieran las partes por su propio derecho, sin intervención de sus apoderados, se refiere más que nada a que entre ellos lleguen a un acuerdo dado que conocen de fondo el problema y además para no complicar esta negociación con la participación de los abogados o representantes.

Pero, desde nuestro punto de vista, definitivamente la misma legislación deja en estado de indefensión al trabajador, puesto que éste último, por regla general, requiere siempre de la opinión de alguien que de alguna manera sabe convenir, llegar a acuerdos y más que nada, sobre las cosas y las formas a través de las cuales se tramitará el procedimiento.

Así, tenemos que en términos generales la consecuencia inmediata, es el hecho de que en esta etapa conciliatoria, se puede presentar una total desproporción que haga que, por regla general, la suma ignorancia en la negociación por parte del trabajador, lo deje fuera de cualquier expectativa de lograr un mejor resultado, no solamente en su indemnización, sino en la posibilidad de una cierta reinstalación.

Estas situaciones, son las que han animado la realización del presente trabajo, y por lo mismo consideramos que los diversos cuestionamientos hechos a lo largo de esta tesis, deben obligatoriamente

considerar seriamente una reforma a la fracción primera del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

#### 4.5. LA IDEA DE ASESORÍA LEGAL CONTÍNUA A PARTIR DEL DERECHO PENAL.

En lo que es el Derecho Penal existe un principio llamado de *in dubio pro reo*, que significa que el juez esta obligado a tomar en cuenta lo más favorable al reo.

Con esto estamos diciendo, que en Derecho Penal también encontramos un cierto Derecho Social, que no es tan evidente ni jerárquicamente preponderante como en el Derecho Laboral, en donde se encuentra el principio *in dubio pro operario*, que significa que el juez esta obligado a tomar en cuenta lo más favorable para el trabajador.

En todo lo que es el procedimiento penal, hay muchas ayudas al acusado y diversas posibilidades de defensa, por lo tanto, el Derecho Social dentro de la materia penal estará dirigido a proteger y darle una seguridad jurídica al presunto inculpado para que éste tenga un proceso en donde pueda disfrutar de todos los derechos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Penal le brindan.

Así tenemos que la noción general que rodea a todo lo que es la defensa en el Derecho Penal, está contenida en la fracción novena del artículo veinte de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a letra dice:

Artículo 20. "En todo proceso de orden penal, el inculpado, la víctima o el ofendido tendrán las siguientes garantías:

A. Del inculpado:

IX. Desde el inicio de su proceso será informado de los derechos que en su favor consigna ésta constitución y tendrá derecho a una defensa adecuada, por sí, por abogado, o por persona de su confianza. Si no quiere o no puede nombrar defensor, después de haber sido requerido para hacerlo, el juez le designará un defensor de oficio. También tendrá derecho a que su defensor comparezca en todos los actos del proceso y éste tendrá obligación de hacerlo cuantas veces se le requiera.."

Desde el punto de vista del interés preponderante, y con relación a los procedimientos y sus objetivos, podemos pensar en el siguiente cuestionamiento:

Qué es más importante, la libertad de una persona o bien la subsistencia de un trabajador y de su familia.

Por un lado, existe una probable responsabilidad de que el sujeto sea un delincuente peligroso para la sociedad y por supuesto nocivo a la misma.

Y por otro lado, tenemos la posibilidad de aquél que siendo despedido de su trabajo injustamente, deba pensar de qué manera va a alimentarse él y su familia, y sería el caso que en este momento estaríamos pensando en encaminarlo a la delincuencia.

Si en un momento determinado no satisfacemos rápidamente las necesidades del trabajador, éste puede tener como vía alternativa la delincuencia, robando un día, robando otro día, y viendo que del robo puede vivir más o menos, se va a hacer un nuevo delincuente.

Así lo más importante para la sociedad es tratar de prevenir la formación de la delincuencia y por esto mismo, consideramos que todavía es más preponderante proteger al trabajador para que éste último rápidamente pueda satisfacer sus necesidades de supervivencia, frente a un probable responsable que está sometido a juicio.

Y si esto es así, entonces porqué ese que está sometido a juicio y que es probablemente un delincuente, tiene el derecho de que su abogado lo

asista en todos y cada uno de los momentos en que dicho probable responsable es llamado a diligencias.

Aquí hay otro punto más que fundamenta nuestro criterio y que utilizaremos también al final de nuestra exposición en el inciso 4.7<sup>65</sup>.

#### **4.6. EL DERECHO SOCIAL Y LA COBERTURA AL TRABAJADOR DE REPRESENTACIÓN LEGAL.**

Es tan importante esta representatividad legal, ya que en materia laboral encontramos que al igual que en todas las materias existe una defensoría de oficio, traducéndose ésta en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es un organismo desconcentrado que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito Federal, y del Gobierno de los Estados y del Distrito Federal en el nivel local, que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo vigente tiene las siguientes funciones:

"Artículo 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las siguientes funciones:

---

<sup>65</sup> Vid. Infrá. Cáp. 4. Inc. 4.7. Pág. 157.

I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas."

De las funciones de ésta Procuraduría, observamos que, es un órgano capaz de intervenir en representación del trabajador en todos aquellos asuntos laborales que le ocupen al primero y que así éste lo solicite; es decir, es un representante de los derechos del empleado, y como tal siempre debe lograr un mayor beneficio para ellos.

Esta Procuraduría tiene la función de intervenir, a petición del trabajador, desde el inicio de la audiencia de conciliación, pasando por las etapas de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y en su caso hasta la ejecución de la sentencia y aún más puede interponer amparo ante las autoridades competentes, es decir, en un verdadero representante del trabajador.

Ahora bien, otra función importante de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, consiste en proponer al trabajador y patrón, que lleguen a un convenio que ponga fin al conflicto que los lleva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que de acuerdo con la función social de éste organismo, ésta avenencia, siempre debe ser en beneficio del obrero.

Respecto al convenio que pueda presentar la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, o el acuerdo a que puedan llegar el trabajador y el patrón en la audiencia de conciliación, sería conveniente ver cuál es la función del personal de la Junta, y para esto citaremos lo señalado por Mario de la Cueva: "El párrafo segundo del art. 33 precisó los requisitos que deben satisfacerse para que los convenios y liquidaciones adquieran validez: a) Deben hacerse constar por escrito, sin cuyo requisito, para hablar con la terminología tradicional, serán inexistentes; b) La primera exigencia fundamental es que contengan una relación circunstanciada de los hechos que motiven el convenio o la liquidación y de los derechos que constituyan su objeto. La exigencia tiene como fin que exista una constancia precisa y completa de los hechos, de los derechos que derivan de ellos y de las razones que condujeron al convenio o liquidación; c) Deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; d) La frase última del precepto expresa que la Junta "lo aprobará siempre que no tenga renuncia de los derechos de los trabajadores". Es de hacerse notar que no se trata de una simple ratificación del documento, sino que

se requiere, además, que la Junta lo analice y lo apruebe o rechace. La Ley no lo dice, pero para cumplir su misión, los miembros de la Junta deberán solicitar del trabajador y del patrono las explicaciones y aclaraciones que estimen convenientes.

La disposición final es de una importancia capital, porque es una consecuencia de la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje -tribunales de equidad al servicio de la justicia del trabajo- y porque defienden una de las funciones en las que se revela mejor su naturaleza: les corresponde la defensa del trabajo contra todo acto de despojo que se pretenda realizar aprovechando la falta de preparación escolar y el desconocimiento de los derechos...<sup>66</sup>

Observamos de esto, que la Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene entre otras obligaciones, el de tratar que las partes lleguen a una avenencia, correspondiéndoles a los conciliadores el de esforzarse en buscar un arreglo que ponga fin al conflicto de un trabajador y su patrón, pero este convenio debe ser tendiente a buscar un beneficio para el primero, que es la persona que puede salir más perjudicada.

Pero además de esto, otra de sus funciones, es que deben analizar todos los convenios que se les presenten, para determinar si con ellos no se está violando ninguna disposición que la Constitución

---

<sup>66</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Décima séptima edición. Porrúa, México. 1999. Pág. 384.

Política de los Estados Unidos Mexicanos o la Ley Federal del Trabajo vigente le brindan al trabajador, debiendo seguir para esto los lineamientos que el artículo 33 de éste último ordenamiento les señala:

"Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

Esto es, corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje analizar si un convenio reúne los requisitos antes mencionados para poderlo aprobar, pero, en realidad se cumplirá esta disposición, ya que vemos a diario, varios convenios que encubren la renuncia de los trabajadores a sus derechos, que han sido logrados a base de mucha sangre, por esto, necesitamos a funcionarios preparados, que impartan la justicia, siempre adecuándose a lo que la ley marca, sin quitarle

ni darle más al trabajador, sino lograr un equilibrio en los convenios en donde sea éste último el que resulte con los beneficios que le corresponden.

Por ello la asistencia que se le puede prestar al trabajador, en la audiencia de conciliación es trascendental, y llegado el momento, el tratar de satisfacer rápidamente sus necesidades de subsistencia para él y su familia, resulta ser un hecho mas que indemnizatorio, humanitario.

Otro organismo que en teoría debería defender a los trabajadores es el sindicato, mencionamos en teoría, por que en la realidad, hay muchas organizaciones que se hacen llamar sindicatos, pero a sus integrantes, no los ayudan en los momentos de mayor urgencia para ellos, como lo es el despido, y lo dejan a su suerte; pero hay que reconocer que otros por el contrario, luchan por el beneficio de sus agremiados, buscando para ellos lo mejor en cuanto a derechos de trabajo y tratan de prevenir que el trabajador sea objeto de abusos por parte del patrón.

Desde este momento, hemos de observar como el propio Derecho Social le otorga al trabajador con la representatividad sindical, esa posibilidad de ser representado para la defensa de sus intereses, frente a lo que sería el patrón.

El autor Benito Pérez en el momento en que abunda con alguna explicación sobre este particular, nos comenta lo siguiente:

"El pluralismo sindical, como base del ejercicio de la libertad sindical en todas sus manifestaciones polifacéticas, constituye uno de los aspectos de la denominada democracia sindical.

El problema, pues, de la unidad, vinculado con el de la libertad sindical, entendiéndolo por ésta el derecho del trabajador a constituir voluntariamente una organización sindical y el de afiliarse al de su preferencia o desafiliarse del cual formaba parte, es la esencia de este derecho.

...Comúnmente, persuadidos por diferencias ideológicas suelen concurrir a la elección varias listas y la que obtiene mayor número de sufragios es la que asume la representación de toda la categoría profesional, en su función de gobierno.

Esta unidad de representación, según se infiere de su simple lectura, no afecta para nada a la organización bajo el aspecto del pluralismo sindical. Por eso sus componentes en ejercicio de la libertad sindical gozan del derecho de formar parte del gremio de su simpatía o predilección...

La unidad de representación da a la acción gremial una mayor solidez, en la defensa de los intereses profesionales, frente al Estado y a la parte patronal.<sup>67</sup>

En lo que es la representatividad desde el punto de vista del Derecho Social, veremos que incluso cuando se está formando la relación laboral todavía el trabajador tiene y goza de un derecho de representación sindical en defensa de sus derechos frente al patrón.

Esta representación no confiere la idea de procedimiento o litigio ya en concreto; sino que, la ley a través del Derecho Social le da la posibilidad concreta al trabajador de estar asistido continuamente de un representante sindical que es la fuerza de todos los trabajadores unidos para luchar por sus intereses.

Así vamos a encontrar que nuestra legislación, resulta ser muy contradictoria, en la fracción primera que hemos estado criticando del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo vigente, ya que de por sí el trabajador en base al Derecho Social, tiene continuamente una representatividad de tipo sindical que lo defiende continuamente de las vicisitudes y estrategias del patrón, como es posible que llegado el momento, cuando de verdad hay litigio y se está frente a una autoridad como es la Junta de Conciliación o Junta de Conciliación y Arbitraje, en el momento más preciso que sería la negociación conciliatoria, en dónde el trabajador puede llegar a aceptar menos de lo que

<sup>67</sup> PÉREZ, Benito, Derecho del Trabajo, Segunda edición, Astrea, Argentina, 1993. Pág. 335 a 337.

por derecho le corresponde, no se le permita un representante o asesor legal traducido éste en un perito en Derecho, con ello simple y sencillamente este artículo deja la puerta totalmente abierta para que el patrón le cause una lesión al trabajador, el cual, por regla general, por su inexperiencia e ignorancia, puede llegar a aceptar cualquier dádiva que quiera ofrecerle en ese momento.

#### 4.7. CRITICAS Y PROPUESTAS

Son varias las razones por las cuales consideramos una reforma a la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en primer lugar estaría la Garantía de Audiencia de tipo constitucional, en la que se deja en estado de indefensión al trabajador puesto que, no es asistido legalmente en el momento en que sobreviene la conciliación.

En segundo término, se afectan sus defensas por la misma razón, puesto que puede aceptar cualquier tipo de indemnización, y con esto menguar su ingreso y el de su familia, produciéndose con esto una cierta desventaja entre lo que es el patrón y el trabajador.

En tercer lugar es evidente una lesión al trabajador en términos del artículo 17 del Código Civil para el Distrito Federal, en virtud que, por regla general, debido a la ignorancia y falta de experiencia de éste,

para someterse a ese tipo de negociaciones conciliatorias, traerá como consecuencia que el patrón saque una mayor ventaja al momento de discutir sobre las prestaciones que por ley le corresponden al jornalero.

En cuarto lugar, hemos de pensar en el hecho de que si el propio ordenamiento de procedimientos penales y la garantía de tipo penal le ofrece a un presunto delincuente el derecho de estar asistido continuamente por un abogado, como es posible que cuando se discute la supervivencia de un trabajador y de su familia, se le quite esa posibilidad de estar asistido en un punto tan crucial como la etapa de conciliación.

En quinto lugar, hemos de considerar la cobertura que el Derecho Social tiene, sobre toda la legislación laboral, y es el caso que el propio sindicato, podría incluso intervenir en la conciliatoria, puesto que se trata de uno de sus agremiados al cual se le ha afectado algún derecho, y que definitivamente ésta representatividad sindical, debe por ley interponer su fuerza para proteger los intereses de su propio agremiado.

Por estas razones, que consideramos bastante trascendentales, consideramos que la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, a más de establecer que las partes deberán de comparecer personalmente a la Junta, debe obligar cuando menos

por lo que se refiere al trabajador, a que éste se presente asistido de un abogado o representante que de alguna manera sepa o demuestre tener aptitudes y conocimientos para llevar a cabo su defensa, esto es, un perito en derecho, autorizado legalmente por la ley para ejercer dicha profesión.

De ahí, que esta fracción I, debe de contemplar la siguiente idea:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, asistidos de sus abogados patronos, asesores o apoderados, sin los cuales dicha diligencia no podrá llevarse a cabo."

Con esto, le estamos dando la satisfacción no solamente al propio trabajador en lo que es la cobertura de su seguridad jurídica en la subsistencia de él y de su familia, sino también, estamos cumpliendo los lineamientos tanto del Derecho Social, como de la Garantía de Audiencia.

Lo que nos conlleva a darle una mayor eficacia jurídica a todo lo que es el contexto de la representación en el Procedimiento Laboral Mexicano.

## CONCLUSIONES

PRIMERA. El surgimiento del Derecho Social, provocó un auge en los beneficios colectivos de los grupos calificados como económicamente débiles, y su influencia se ve reflejada en el Derecho del Trabajo, al crear esta materia, una Ley Federal del Trabajo de carácter protector hacia los trabajadores, sin dejar de lado los derechos de los patrones que se consagran en la misma legislación.

SEGUNDA. En nuestros tribunales laborales, llámese Juntas de Conciliación o Conciliación y Arbitraje, se presentan a diario conflictos entre trabajadores y patrones, que por lo general repercuten en el patrimonio del primero, y por ello es la necesidad de terminar de forma rápida la controversia que se suscite entre estos, para de esta forma proteger el bienestar social y económico del trabajador y su familia.

TERCERA. A las Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje, corresponde dilucidar de forma pronta las controversias de trabajadores y patrones, y una manera es en la audiencia de conciliación, etapa en la cual a la luz de lo que es la Garantía de Audiencia, debe existir un cierto respeto a lo que sería la necesidad de una negociación justa y equitativa, en la que el trabajador pueda quedar suficientemente asistido y que sus derechos no le sean pisoteados por un patrón acostumbrado a negociar a diario.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

CUARTA. En nuestro sistema judicial laboral, se presenta el problema de que a la audiencia de conciliación las partes deben asistir de forma personal, sin representación o asesoramiento alguno, lo cual se traduce, en que al ser el trabajador, por regla general, inexperto en cuanto a éste tipo de procedimientos, viendo su necesidad económica y muchas veces el miedo al mismo empleador, acepte del patrón un convenio que perjudique y lesione sus intereses, al recibir una indemnización menor a la que por ley tiene derecho y con esto dejar fuera lo que sería toda esa estructura de legislación y de lucha laboral que se ha dado y se refleja a través del Derecho Social protector de las clases económicamente débiles y en el Derecho Laboral que trata de proteger al trabajador de las explotaciones de los empresarios.

QUINTA. En el procedimiento penal, el probable delincuente tiene la garantía de que su abogado, con título legalmente expedido por la Secretaría de Educación Pública, este continuamente en cada una de las audiencias que deban llevarse a cabo, por lo tanto, con respecto al trabajador, en el procedimiento laboral, que por regla general se discute como bien jurídico tutelado la supervivencia del empleado y de su familia, tendría que ser mucho mayor la asesoría legal, traducida ésta en un perito en derecho, ya que vale más la subsistencia de la persona que la defensa o libertad de alguien que probablemente ha cometido un delito.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

SEXTA. Es necesario y trascendente brindar al trabajador una legal representación en la Audiencia de Conciliación del Procedimiento Laboral, para no dejarlo en estado de indefensión, y para que la Garantía de Audiencia que tiene, se pueda satisfacer completamente, pero también esa representación tiene que ser por un perito en derecho, que tenga la capacidad y los conocimientos suficientes para representar legalmente a su defendido y evitar con esto que se lesione al trabajador en el posible convenio que pueda llegar a realizar con el patrón, asimismo, éste último debe contar en la etapa de conciliación con una legal representación, para lograr con esto la equidad procesal.

SÉPTIMA. La necesidad de una legal representación del trabajador en la etapa laboral, nos hace proponer la siguiente reforma al artículo 876 fracción primera de la Ley Federal del Trabajo vigente para el Distrito Federal:

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

- I. Las partes comparecerán personalmente o a través de sus apoderados o representantes legales, a la Junta, en caso de acudir personalmente deberán estar asesoradas, los asesores necesariamente deberán ser Licenciados en Derecho con cédula profesional.

II. ...

III. ...

IV. ...

V. ...

VI. ...

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## BIBLIOGRAFÍA

- AVENDAÑO LÓPEZ, Raúl Eduardo. La Constitución Explicada para Alumnos de Secundaria, Preparatoria y Pueblo en General. Tomo I. Pac. México. 1995.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. El Juicio de Amparo Laboral. Sexta edición. Sista. México. 1996.
- BRISEÑO SIERRA, Humberto. Derecho Procesal. Segunda edición. Volumen 1. Oxford University Press. México. 1999.
- CASTORENA, J. Jesús. Derecho Laboral Mexicano. Tercera edición. México. 1990.
- CLIMÉN BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Esfinge. México. 1999.
- DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Séptima edición. Porrúa. México. 1997.
- DÁVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima edición. Porrúa. México. 2000.
- DE CASTRO Y BRAVO, Federico. Temas de Derecho Civil. Tercera edición. Rivaldeneydra. España. 1990.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1993.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima séptima edición. Porrúa. México. 1999.

DE PINA VARA, Rafael. Derecho Civil. Vigésima primera edición. Porrúa. México. 1995.

FLORESGÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando y Gustavo Carvajal Moreno. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Trigésima primera edición. Porrúa. México. 1992.

GOLDSTEIN, Raúl. Derecho Penal y Criminología. Cuarta edición. Astrea. Argentina. 1993.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Sexta edición. Harla. México. 1997.

GONZALÉZ DÍAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Tercera edición. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1990.

GUERRERO EUQUERIO, Manuel. Manual del Derecho del Trabajo. Décima octava edición. Porrúa. México. 1994.

GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Décima segunda edición. Tercera reimpresión. Porrúa. México. 1999.

HERVADA, Javier. Introducción Crítica al Derecho Natural. Tercera edición. Editora de Revistas. México. 1945.

LOZANO NORIEGA, Francisco. Contratos. Tercera edición. Asociación Nacional del Notariado Mexicano A.C. México. 1990.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio. Elementos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Cuarta edición. Astrea. Argentina. 1998.

MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. Derecho Social. Tercera edición. Porrúa. México. 1992.

MOTO SALAZAR, Efraín y José Miguel Moto. Elementos de Derecho. Cuadragésima sexta edición. Porrúa. México. 2001.

OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Cuarta edición. Harla. México. 1990.

PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Vigésima primera edición. Porrúa. México. 1994.

PÉREZ, Benito. Derecho del Trabajo. Segunda edición. Astrea. Argentina. 1993.

PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación Poder y Mandato. Décima primera edición. Porrúa. México. 2001.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Textos Universitarios. México. 1997.

PRECIADO HERNÁNDEZ, Rafael. Lecciones de Filosofía del Derecho. Tercera edición. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1997.

RABASA, Emilio y Gloria Caballero. Mexicano ésta es tu Constitución. Octava edición. Porrúa. México. 1993.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Tercera edición. Pac. México. 1990.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1991. Pág. 98.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho de la Seguridad Social. Segunda edición. Pac. México. 1990.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Décima edición. Porrúa. México. 1990.

## LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ediciones Especiales Fiscales ISEF. México. 2002.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ediciones Especiales Fiscales ISEF. México. 2002.

LEY DE AMPARO. Ediciones Especiales Fiscales ISEF. México. 2002.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Ediciones Especiales Fiscales ISEF. México. 2002.

## OTRAS FUENTES

ESCRICHE PAQUÍA, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Tercera edición. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1996.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. A-CH. Décima Cuarta edición. Porrúa. Universidad Nacional Autónoma de México. México 2000.

SUPREMA CORTE DE LA JUSTICIA. IUS 2001.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Historia Legislativa y Parlamentaria VI Laboral y Agrario. Poder Judicial de la Federación 2000.

V. b.  
M. L.

TESIS CON  
FALTA DE ORIGEN