



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN**

**LA CEDULA PROFESIONAL COMO REQUISITO
INDISPENSABLE EN MATERIA DE TRABAJO.**

T E S I S

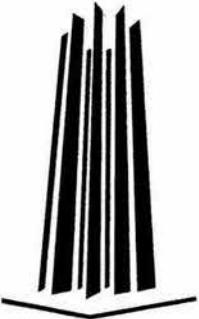
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JORGE MANUEL VALENZUELA FRIAS

ASESOR: LIC. ROSA LAURA RIVERA ZARATE



MÉXICO

2004



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.

DEDICATORIAS

A DIOS:

Por prestarme la vida que disfruto y la salud de la que gozo, estar a mi lado, darme fuerzas para salir adelante y llegar a este momento.

A MIS PADRES:

FROILAN MANUEL VALENZUELA SANCHEZ Y SUSANA FRIAS RIOS.

Por guiarme siempre por el camino correcto, su apoyo y dedicación que siempre me han impulsado a ser una mejor persona, siendo las personas más importantes para mí, no pudiendo expresar en palabras lo que siento por ellos, por lo que tan solo como uno de los tributos que les rindo, es que dedico a ustedes este trabajo, lo hago con amor y respeto, por los valores que me inculcaron, gracias por su apoyo, sacrificios, inspiración y por todo el impulso que me ha hecho llegar a este momento.

A MIS HERMANOS:

Hugo y Fabiola, porque siempre de una u otra manera, me brindaron su amor y su apoyo, por lo que este trabajo, es un logro de ustedes también.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO,
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ARAGON:**
Doy las gracias a esta gran institución educativa, por la oportunidad que me brindo, formar parte de esta hermosa comunidad universitaria, ser mejor persona y profesionista, doy gracias a todos aquellos maestros que intervinieron en mi formación, viviré agradecido por siempre.

A MI FAMILIA:

A mis abuelos, tíos, primos y sobrinos, por el apoyo y cariño que siempre me han brindado y lo siguen haciendo, gracias por todo.

A MIS AMIGOS:

A todos y cada uno de ellos, que si bien no los menciono, es porque soy afortunado en tener varios, ellos lo saben, que siempre estoy para aquellos que siempre están conmigo, que siempre apoyo a todos aquellos que siempre me han apoyado, gracias por su sinceridad, su compañía, sus consejos y su amistad.

A MI ASESORA

LICENCIADA ROSA LAURA RIVERA ZARATE:

**Le doy las gracias por dedicarme parte de su valioso tiempo,
por su vocación docente, por sus conocimientos, guía y consejo
en la elaboración de este trabajo, sobre todo por su amistad.**

A EL LICENCIADO GONZALO PERAZA GARCILAZO

E IRMA ROMERO VERGARA:

**Les doy las gracias por su amistad, su apoyo
incondicional, sus consejos, sus enseñanzas, su ejemplo y
honradez.**

A MIS SINODALES EN EL JURADO

LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.

LIC. NORMA ESTELA ROJO PEREA.

LIC. ALBERTO ORTIZ LEMUS.

LIC. VICTOR ALEJANDRO ROMÁN ROMÁN.

**Por formar parte de este gran momento para mí, por su
tiempo y apoyo en la realización de este objetivo,
muchas gracias.**

LA CEDULA PROFESIONAL COMO REQUISITO INDISPENSABLE EN MATERIA DE TRABAJO.

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

Pág.

CAPITULO 1.- MARCO CONCEPTUAL.....	1
---	----------

1.1. Derecho Procesal del Trabajo.....	2
1.1.1. Proceso.....	8
1.1.2. Procedimiento.....	11
1.2. Personalidad y Personería.....	14
1.2.1. Personalidad por Propio Derecho.....	23
1.2.2. Personalidad como Representante Legal de Persona Moral.....	24
1.2.3. Personalidad como Apoderado Legal.....	26
1.2.4. Personalidad como Representante Sindical.....	29
1.3. Personalidad del Abogado Patrono en Materia Civil.....	31

CAPITULO 2.- ANTECEDENTES EN MEXICO Y MARCO

COMPARATIVO CON EL DERECHO CIVIL MEXICANO.....	38
---	-----------

2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	47
2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	67
2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	73
2.4. Ley General de Profesiones.....	80
2.5. Marco Comparativo con el Derecho Civil.....	84

CAPITULO 3.- LA CEDULA PROFESIONAL COMO REQUISITO INDISPENSABLE EN MATERIA DE TRABAJO.....	88
3.1. Naturaleza Jurídica.....	90
3.2. Fundamento Legal.....	94
3.3. Su Importancia dentro del Proceso Laboral.....	101
3.4. Representación en el Proceso Laboral en la Actualidad.....	105
3.5. La Importancia de Representación Profesional de las Partes en el Proceso Laboral.....	118
3.6. Propuesta de una Representación Profesional de las Partes en el Proceso Laboral.....	122
CONCLUSIONES.....	130
BIBLIOGRAFIA.....	133

INTRODUCCION.

En la materia laboral, por tratarse de una rama del derecho social, no se contempla la equidad procesal de la forma en que otras materias del derecho lo hacen, la legislación laboral favorece claramente al trabajador, esto no es por inequidad sino mas bien se busca igualdad, ya que la clase obrera carece de los medios económicos de los cuales dispone la clase patronal, en virtud de que esta ultima cuenta con capital para tener documentos y licenciados en derecho que defiendan sus intereses, por ello es que la Ley busca reducir esas desventajas de los trabajadores al implantar la carga de la prueba a la clase patronal, por lo que hace a pago de prestaciones y cumplimiento de obligaciones.

A pesar de lo anterior vemos que en la practica laboral existen todavía grandes desventajas de la clase socialmente débil, entre una de ellas encontramos el hecho de que los patrones casi siempre acuden a juicio asesorados y representados por licenciados en derecho, mientras que los trabajadores en la gran mayoría de los casos son engañados y representados por coyotes o personas que no cuentan con los estudios académicos y la practica jurídica necesaria para una defensa idónea de sus intereses, lo que los deja en desventaja, esto debido a que la ley permite que cualquier persona asesore y represente a las partes en el proceso laboral.

Es imperiosa la necesidad de que se elimine esa desventaja, para ello es importante e impostergable realizar reformas a la legislación vigente, para que las partes en especial los trabajadores cuenten con una defensa de sus intereses a cargo de técnicos jurídicos es decir licenciados en derecho, esto solo se puede obtener haciendo obligatoria la intervención

de licenciados en derecho como asesores o representantes de las partes en el proceso laboral.

Si bien es cierto que existe la suplencia de la queja a favor del trabajador, ya que la autoridad cuenta con facultades para subsanar la demanda o prevenir al promovente trabajador para que la corrija, también es cierto que no existe esa suplencia al momento de las audiencias o diligencias por lo que al no contar con una defensa a cargo de un perito legal, esta puede ser deficiente, lo que perjudica a la parte que no es asistida correctamente.

En el transcurso de la presente tesis, que hemos dividido en tres capítulos, se proporcionan fundamentos legales, conceptos jurídicos y razones para entender esta problemática; en el primer capítulo que se denomina Marco Conceptual, se plasman conceptos básicos que se manejan dentro del proceso, partiendo de un concepto general que es el de derecho del trabajo, derecho procesal del trabajo, proceso y procedimiento, llegando a conceptos mas específicos que se relacionan directamente con el tema como lo son personalidad, personería y desglosando la personalidad tal y como la contempla la Ley Federal del Trabajo.

En el segundo capítulo, denominado antecedentes en México y marco comparativo con el derecho civil mexicano, se habla en primer lugar, en términos generales de la historia del derecho laboral mexicano y como se contemplo en las diversas legislaciones la personalidad a lo largo del tiempo y hasta la actualidad, esto es en la Constitución de 1917, en las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y de 1970 y sus reformas de 1980, además de la Ley General de Profesiones del Distrito Federal reglamentaria del artículo 5° Constitucional; en segundo lugar, se aborda el marco

comparativo entre el derecho laboral y el derecho civil mexicano, señalando las similitudes y diferencias que existen en el tema central de esta tesis, así como la importancia del abogado dentro de los procesos de estas materias.

Por lo que hace al tercer y último capítulo, que lleva como título la cédula profesional como requisito indispensable en materia de trabajo, se estudia y opina la naturaleza jurídica de la personalidad, su fundamento legal, su importancia dentro del proceso y la representación en el proceso laboral en la actualidad, estos puntos son tratados para enmarcar claramente el ámbito legal y de hecho que rodea la personalidad, entendida como la capacidad de comparecer a juicio en forma directa o en representación de otro para defender intereses.

Asimismo en este último capítulo se precisa la importancia que reviste para las partes en el proceso laboral, el contar con una representación o asesoría profesional, es decir a cargo de un técnico jurídico que por supuesto debe ser un licenciado en derecho, con cédula profesional y que le permita legalmente ejercer la profesión, aunque se contempla la participación de pasantes y estudiantes de derecho.

Esta tesis no podría estar completa si solo se analiza la situación actual, por ello se proponen reformas a la legislación laboral vigente y la Ley General de Profesiones de todas las entidades federativas, para que se considere obligatoria la intervención de un licenciado en derecho como asesor o representante de las partes, lo anterior con la finalidad de dar mayor seguridad jurídica a los interesados y claro igualar condiciones entre la clase trabajadora y la patronal, porque esta última con escasas excepciones tiene a sus servicios licenciados en derecho, mientras que la parte trabajadora por lo regular no y es afectada en sus intereses.

CAPÍTULO 1.

MARCO CONCEPTUAL.

Es importante señalar que en nuestro país, la materia laboral se regula en primer término, por el artículo 123 apartados A y B, así como el artículo 3 fracción VII, 5, 32, 73 fracción X, 115 fracción VIII y 116 fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, además las diversas leyes reglamentarias de los citados preceptos legales, por lo que para mayor facilidad de comprensión ante la diversidad de legislación en materia del trabajo, exceptuando los conceptos generales, nos referiremos a lo largo de esta tesis a la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado A del artículo 123 Constitucional, ya que la finalidad de esta investigación es iniciar con la introducción al lector, en el conocimiento básico de algunos conceptos, así como de la terminología jurídica, manejada en el transcurso y desarrollo de la presente propuesta, objetivo perseguido con este trabajo.

Para entender con facilidad los conceptos y términos usados en esta investigación y su posterior análisis, es importante sentar primero las bases que nos ayuden a comprenderlos, para así obtener nuestras propias definiciones, por lo que el marco conceptual nos permite introducirnos al tema, digerir con facilidad los avances al continuar con la lectura, guiando al lector de manera correcta y precisa, por medio de los capítulos que se entrelazan, llegando así al planteamiento del punto medular de este trabajo; para ello decidimos, en primer término, citar y analizar los conceptos de algunos de los estudiosos del derecho, robusteciendo con ello nuestro propio concepto, el que se aplicará, en los posteriores capítulos.

1.1.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Creemos importante partir de un concepto general para llegar a un concepto particular, por ello es relevante y necesario iniciar con la definición de Derecho del Trabajo, también llamado derecho obrero o derecho laboral, por ello consideramos como una de las definiciones mas cercanas a la actual realidad, la que nos proporciona el Licenciado Román Ibarra Flores, quien lo define como: "El conjunto de disposiciones legales, criterios de jurisprudencia, ideas doctrinarias, prácticas de tribunales, y autoridades administrativas del trabajo, que tienen por objeto la regulación de las relaciones entre empleados y empleadores, con la finalidad de promover la justicia social."⁽¹⁾.

Asimismo, es necesario proporcionar un concepto de Derecho procesal, por lo que se puede definir como "un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente, el proceso."⁽²⁾.

A continuación citamos al Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, que define: "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. El crecimiento del Derecho Laboral (v.) y sus peculiaridades han llevado en numerosos países ha crear un fuero o jurisdicción especial, con una serie de normas, de mayor simplicidad por lo común, que integran este Derecho Procesal del Trabajo, ahora bien veamos la Noción técnica, que nos señala la misma obra: Para Podetti se trata del Derecho Procesal (v.) que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y

1 IBARRA FLORES, Román. Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano, México, Porrúa, 2002, p. 43

2 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho procesal del trabajo, México, Porrúa, 2003, 10^a ed., p. 29

cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustantivas del trabajo.”(3).

La definición que nos proporciona el Doctor Néstor de Buen Lozano, de Derecho Procesal del Trabajo, es la siguiente: “Es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo.”(4).

Rafael De Pina, por su parte define que el derecho procesal del trabajo, de dos formas, la primera como manifestación del derecho positivo, diciendo que “es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso” (5), la segunda como rama de la Enciclopedia Jurídica, diciendo que “es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.”(6)

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo vigente, define en el Título Catorce, Capítulo I, artículo 685 al Derecho Procesal del Trabajo, de la siguiente manera:

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

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos

3 Diccionario enciclopédico de derecho usual CABANELLAS, Guillermo, revisada y actualizada por Luis Alcalá, Zamora y Castilla, Argentina, Heliasta, 1998, 26 ed., p.148

4 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho procesal del trabajo, Op. cit., p.38

5 DE PINA, Rafael, Curso de derecho procesal del trabajo, México, Ediciones librería Botas, 1952, p. 8

6 Idem.

expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos por el artículo 873 de esta Ley.”

Por último, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, define “El derecho procesal del trabajo es el estudio de la serie de instituciones y procedimientos creados por el Estado a fin de que patrones y trabajadores, puedan acudir a defender sus derechos, los cuales son determinados por la autoridad a través de un laudo.”(7).

De las anteriores definiciones, podemos concluir que el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas que regulan las instituciones y procedimientos creados por el Estado, así como la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido conforme a las leyes que rigen las relaciones laborales.

En razón de lo anterior, es que podemos precisar que el derecho procesal del trabajo, es diferente a otros derechos procesales, por sus características o principios procesales, los cuales son: publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad predominante, inicio a instancia de parte, concentración, sencillez y la tutela para el trabajador, a cargo de las autoridades laborales; principios que dejan ver la intención del poder legislativo, al crear preceptos legales que forman en conjunto un derecho tutelar de la clase desprotegida, con la única finalidad de nivelar el

7 PODER JUDICIAL FEDERAL. Manual del justiciable materia laboral, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación, 2003, p. 32

fenómeno económico y social que se suscitaba en los años posteriores a la revolución, la actual Ley Federal del Trabajo, contempla la suplencia de la queja para el trabajador, señala que en caso de duda se debe estar a lo que mas favorezca al trabajador, la prevención a la demanda en caso de oscuridad o imprecisión, entre otras; aunque para muchas personas y más para los empleadores, esto es una desventaja y desigualdad procesal, ya que el legislador concedió estas ventajas a la clase económica y socialmente desprotegida, para igualarla a la clase económicamente fuerte, en virtud de que esta ultima cuenta con las facilidades de poder allegarse de recursos y debe de contar con elementos para su defensa, mientras que los trabajadores en muchos casos no cuentan con cultura, ni recursos ni una representación legal profesional, únicamente cuentan con el deseo de justicia.

Por otra parte, el derecho procesal del trabajo es: tutelar de la parte trabajadora, la integración de los tribunales del trabajo es sectorial, las autoridades laborales deben apreciar los hechos en conciencia al dictar sus resoluciones, mismas que no solamente declaran la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias, sino que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán de ser cumplidas en una determinada comunidad laboral, esto en conflictos colectivos o de naturaleza económica.

A continuación, vamos a desglosar brevemente los principios procesales del derecho del trabajo, que se contienen en la Ley Federal del Trabajo, lo que hacemos de la siguiente forma:

a) Publicidad, es decir, las audiencias y diligencia serán públicas, cualquier persona puede estar presente, con la excepción de que la autoridad laboral ordene lo contrario, ya que a instancia de parte o de

oficio podrá hacer privadas o a puerta cerrada las audiencias para su mejor desarrollo.

b) Gratuidad, los tribunales tienen la obligación de impartir justicia de manera pronta, como se lo marque la ley, sin que sus servicios originen ninguna costa judicial, es decir sus servicios son totalmente gratuitos, inclusive el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo señala "todos los actos y actuaciones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno".

c) Inmediatez, consiste esencialmente en que los miembros de la autoridad laboral, deben de estar en contacto directo y personal con las partes, es el caso que deben de recibir la demanda, contestación a la misma, las pruebas que ofrezcan las partes, los interrogatorios de testigos, confesiones, alegatos, etc., de hecho y conforme lo marca la ley, podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en las audiencias, examinar objetos, documentos o lugares, solicitar informes, etc., es decir, deben procurar constatar los hechos para crear su opinión, para que el resultado sea certero habiendo analizado en conciencia todo lo que integre el expediente, emitir una resolución congruente con lo demostrado por las partes, esto en atención a que el derecho procesal laboral es dinámico y humano, dado los intereses tutelados.

d) Oralidad, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, señala que el proceso laboral debe ser predominantemente oral, lo que nos lleva a que oralmente es mas sencillo e informal, el artículo 713 del mismo ordenamiento nos dice que es necesario que se encuentren presentes físicamente los interesados, las partes, representantes o apoderados, lo anterior para procurar una conciliación, ello aunado a que aunque existen

constancias escritas al ser un proceso oral en su mayoría eso propicia inmediatez.

“De manera que la oralidad contribuye a la sencillez del procedimiento, al evitar formalismos y a la celeridad; y especialmente a la inmediación, que permite a la Junta conocer los aspectos humanos del proceso, a través del contacto directo con las partes y con los testigos, peritos, etcétera”.⁽⁸⁾

e) A instancia de parte, esto es que la parte afectada en su esfera jurídica en específico en el ámbito laboral, es la que tiene que acudir a la autoridad laboral y presentar su demanda y con el emplazamiento de la parte demandada, inicia el procedimiento en todas sus etapas, en las cuales debe de intervenir en forma activa el tribunal del trabajo, siguiendo con el proceso.

f) Concentración, se traduce en simplificación del procedimiento, ya que el derecho procesal del trabajo debe de ser breve en sus trámites, como ejemplo de este principio, encontramos los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 686: “... Las Juntas ordenarán se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley”.

Artículo 761: “Los incidentes se tramitan dentro del expediente

8 CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos del derecho procesal del trabajo, México, Esfinge, 1989, p. 85

principal donde se promueven, salvo los casos previstos en esta Ley”.

Artículo 763: “Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá”.

Artículo 848: “Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso”.

g) Sencillez, consiste en que el derecho laboral es informal y flexible en la presentación de escritos, ya que no exige forma determinada, inclusive se pueden hacer solicitudes por comparecencia o verbales, lo que hace el procedimiento sencillo, con la aclaración que esto es para las partes que intervienen en el proceso y no así para la autoridad, ya que esta debe de emitir sus decisiones y resoluciones con los requisitos de forma legal, deben de ser fundados y motivados.

1.1.1.- PROCESO.

La palabra proceso tiene un significado diferente a la palabra procedimiento, aunque muchas veces han sido usados como sinónimos, lo que resulta incorrecto, porque cada uno tiene sus acepciones, por lo que estableceremos las definiciones de la palabra proceso, para con posterioridad conceptualizarla y de esta forma distinguirla de lo que es procedimiento, en tal virtud veamos algunas definiciones de autores.

"Proceso: Conjunto de diligencias y actuaciones de una causa criminal, pero en realidad y con mayor amplitud, podría decirse del proceso que se trata de una secuencia progresivamente, con el objeto de resolver mediante un juicio de la autoridad el conflicto sometido a discusión."⁽⁹⁾

"Proceso: Conjunto de actos regulados por la Ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente. Proceso es sinónimo de juicio."⁽¹⁰⁾

"Proceso: El vocablo proceso (processus de procederé) significa avanzar, marchar hasta un fin determinado, no de una sola vez, sino a través de sucesivos momentos. En un sentido amplio equivale a juicio, causa o litigio. En la definición de algún autor. La secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momento en que se realiza un acto jurídico."⁽¹¹⁾

"Proceso: 1. Lineamiento. El vocablo proceso implica una sucesión de hechos con unidad y tendientes a un fin. Se litiga, por quien asume la iniciativa, para obtener lo que se pretende; o se opone la negativa, por no aceptar el supuesto derecho ajeno, o por creer o al menos decir que una acusación es improcedente o infundada. Por ello el proceso se desenvuelve en varios actos, no solo en el concepto jurídico, sino en el de la escena teatral, llevada a los estrados de los tribunales, con solemnidad por lo común, pero sin excluir los pasajes de sainete de ciertos juicios de faltas.

9 Diccionario jurídico. RAMÍREZ GRODA, Juan D., México, Claridad, 1994, p. 421

10 Diccionario de derecho. DE PINA, Rafael, México, Porrúa, 1996, 22ª Edición, p. 420

11 Diccionario de derecho procesal. DE SANTO, Victor, Argentina, Editorial Universidad, 1991, p. 284

2. Conceptos técnicos. Para Calamandrei, el proceso es una serie de actos coordinados y regulados por el Derecho Procesal, a través de los cuales se verifica el ejercicio de la jurisdicción; lo cual no destaca el conflicto de las partes y lleva a la necesidad de definir diversos términos de la definición. Con mayor claridad, Menéndez Pida, expresa que se trata de la coordinada sucesión de actos jurídicos derivados del ejercicio de un acto procesal y que tiene por objeto obtener una decisión de índole jurisdiccional.”⁽¹²⁾

“Proceso: Desde el punto de vista meramente gramatical, cuando se utiliza la expresión proceso se alude a una sucesión de actos, vinculados entre si respecto de un objeto común. En el proceso jurisdiccional la finalidad que relaciona los diversos actos de la solución de una controversia entre partes que pretenden, en posiciones antagónicas, que se les resuelva favorablemente a sus respectivas reclamaciones, deducidas ante un órgano que ejerce facultades jurisdiccionales.”⁽¹³⁾

“Proceso: ... un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que dicen violadas. La idea de proceso envuelve, pues, por una parte, la de continuidad; de la otra destaca su propósito que, en términos generales, es la procuración de la legalidad o de la seguridad jurídica.”⁽¹⁴⁾

Consideramos que proceso es: Un conjunto de actos sucesivos, regulados por la Ley, con la finalidad de llegar al conocimiento de la verdad y la obtención de una resolución apegada a la realidad para la

12 Diccionario enciclopédico de derecho usual. CABANELLAS, Guillermo, Op. cit., p. 437

13 ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría general del proceso, México, Porrúa, 1980, p. 9

14 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho procesal del trabajo, Op. cit., p.15

resolución de un conflicto.

Con las definiciones que anteceden, podemos formarnos un amplio concepto de lo que significa proceso, como bien se indico al principio, proceso es diferente al concepto de procedimiento, podemos decir que proceso es un todo y procedimiento se encuentra dentro del proceso.

Proceso es una serie de actos realizados por las partes que buscan obtener un fin, sujetos a la determinación de la autoridad, que sea capaz y competente para resolver su conflicto de una manera parcial y auxiliada de los medios que sean aportados por cada una de las partes y de las reglas existentes para la solución del conflicto que se presenta.

1.1.2.- PROCEDIMIENTO.

Procedamos al estudio de algunas definiciones de procedimiento, que enseguida se describen:

"Las palabras proceso (o juicio) y procedimiento (o enjuiciamiento) no son sinónimos, aunque, a veces, se utilicen como si lo fueren. Proceso quiere decir, como hemos expuesto anteriormente, la serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del derecho objetivo y a la tutela consiguiente de los intereses fundados en este. Estos actos, considerados en su aspecto exterior y puramente formal, constituyen el procedimiento."⁽¹⁵⁾

"Procedimiento. Conjunto de formalidades o trámites a que

15 DE PINA, Rafael. Curso de derecho procesal del trabajo, Op. cit., p. 109

esta sujeta la realización de los actos jurídicos civiles, procesales, administrativos y legislativos. Procedimiento referido a las formalidades es sinónimo de enjuiciamiento.”⁽¹⁶⁾

“Procedimiento. Capitant da a esta expresión dos significados: amplio, definible como la rama del Derecho que sirve para determinar las reglas de organización judicial, competencia, trámite de los juicios y ejecuciones de las decisiones de la justicia, lo que constituye el contenido del derecho procesal y de los códigos procesales; y otro estricto, o conjunto de actos cumplidos para lograr una solución judicial.”⁽¹⁷⁾

“Procedimiento. En general la acción de proceder (v.) /Sistemas métodos de investigación/ Actuación y fabricación/ Modo de tramitar las actuaciones judiciales o administrativas; o sea, el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución de un expediente o proceso.”⁽¹⁸⁾

“Procedimiento. José Ma. Manresa y Navarro. Es la aglomeración o reunión de reglas y preceptos a que se debe acomodarse el curso y ejercicio de una acción, que se llama procedimiento; y al orden y método que debe seguirse en la marcha de la sustanciación de un negocio se denomina, enjuiciamiento; el enjuiciamiento determina la acción sucesiva de las actuaciones trazadas por el procedimiento.”⁽¹⁹⁾

16 Diccionario de derecho. DE PINA, Rafael, Op. cit., p. 319

17 Diccionario de derecho procesal. DE SANTO, Victor, Op. cit., p. 284

18 Diccionario enciclopédico de derecho usual. CABANELLAS, Guillermo, Op. cit., p. 433

19 Enciclopedia jurídica mexicana. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, Santiago Barajas Montes de Oca, México, Porrúa y UNAM, 2002, Tomo V, M-P, p. 817

Después de las definiciones podemos llegar a entender que, el procedimiento es la serie de actividades o actos que realizan las partes dentro de un proceso, que comprenden desde el acto inicial hasta la última actuación.

Ahora bien, resulta fácil la distinción entre proceso y procedimiento, ya que el primero se constituye del todo, mientras que el segundo es una parte del proceso; el primero es el juicio y el segundo es la actividad, las actuaciones, el obrar dentro del juicio; uno es general y el otro es particular, es decir el proceso encierra al procedimiento. Debemos señalar que el proceso es el modo y el procedimiento es el medio con el que las partes pueden obtener una resolución por parte de la autoridad jurisdiccional.

El derecho procesal laboral, es el conjunto de actos relacionados entre sí, que se realizan en forma sucesiva, teniendo como fin, la obtención de una resolución favorable para alguna de las partes, a través de las actividades que ejecuten, tendientes a lograr la convicción del Juzgador, regidos siempre por la Ley Federal del Trabajo o cualquier otra Ley complementaria; cuando realizamos las actividades conocidas como procedimiento, obtenemos un proceso, regulado por la Ley y con la intervención de la autoridad competente, lo que deja ver la importancia de llevar a cabo un procedimiento apegado a derecho, con los lineamientos de ley para obtener un proceso justo e imparcial, si existiera alguna violación a un acto procesal, ya no se cumpliría con los objetos perseguidos y se dejaría a alguna de las partes en estado de indefensión.

A continuación es importante señalar que, dentro de un proceso las partes pueden comparecer por si mismos o por conducto de

persona facultada que la represente, a lo que la autoridad laboral llama personalidad para comparecer a juicio, por ello resulta importante entrar al estudio de personalidad y todo lo que engloba dicho concepto.

1.2.- PERSONALIDAD Y PERSONERIA.

Para entrar al estudio de la personalidad, consideramos necesario abordar todos y cada uno de los conceptos que se relacionan a ella, mismos que se indican a continuación:

Persona. "...es un término altamente técnico con el cual los juristas normalmente se refieren a una entidad dotada de existencia jurídica, susceptible de ser titular de derechos subjetivos, facultades, obligaciones y responsabilidades jurídicas." (20)

Persona Física. "I. Los juristas sostienen, de forma prácticamente unánime, que todos los seres humanos son personas jurídicas (denominadas "personas singulares", "personas naturales" o "personas físicas"). (21)

Definida por el Código Civil para el Estado de México, en su artículo 2.1. "Persona física es el ser humano desde que nace y es viable, hasta que muere; a quien se le atribuye capacidad de goce y de ejercicio; y que desde que es concebido se le tiene por persona para los efectos declarados por la Ley."

20 Ibidem., p.540

21 Ibidem., p.545

Persona Colectiva. "I. ...Existen personas singulares (i.e., personas físicas) y otras personas más complejas: las personas colectivas (comúnmente denominadas "personas morales"). Las personas colectivas son ciertas entidades (normalmente grupos de individuos) a las cuales el derecho considera como una sola entidad para que actúe como tal en la vida jurídica." (22)

Definida por el Código Civil para el Estado de México, en su artículo 2.9. "Las personas jurídicas colectivas son las constituidas conforme a la ley, por grupos de individuos a las cuales el derecho considera como una sola entidad para ejercer derechos y asumir obligaciones."

La palabra personalidad, es utilizada en varios sentidos, pero para nuestro estudio tomaremos la siguiente: "...el conjunto de elementos que permiten constatar las facultades de alguien para representar a otro, generalmente a una persona moral."(23)

Personalidad. "Vocablo que se utiliza para indicar la cualidad de una persona o sujeto de derecho como centro de imputación de derechos y obligaciones, así como para designar las facultades que tiene una persona para actuar en juicio por si o en representación de un sujeto de derecho."(24)

Personería. "I. Atributo del personero, procurador o representante de otro en juicio. Se emplea en el sentido de personalidad o

22 Ibidem., p.542

23 Ibidem., p.547

24 SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Prontuario teórico práctico de derecho del trabajo, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2001, p. 691

capacidad para comparecer en un juicio. En términos generales equivale a mandatario o apoderado; específicamente se refiere al mandatario o procurador judicial.”(25)

De los anteriores conceptos se puede observar que, en la doctrina hay definiciones que son muy similares en cuanto a su contenido, por lo que básicamente, en derecho procesal laboral, podemos decir que la personalidad, es la capacidad para comparecer en juicio, por si o en representación de otra persona, ya sea física o moral, y defender derechos o responder de obligaciones; mientras que la personería, no es un vocablo utilizado en derecho laboral, pero que por si solo representa, la representación de otra persona, ya sea física o moral, y defender derechos o responder de obligaciones.

En atención a lo anterior, Octavio Trigo refiere "... Nuestra Ley Federal del Trabajo, al tratar de la personalidad se refiere a la capacidad de representación en juicio y es así como el artículo 459 de dicho ordenamiento previene que: La personalidad se acreditará por los interesados, fuera de los casos a que se refiere la última parte de este artículo, en los términos del derecho común. Los interesados podrán otorgar poder ante la Junta de Conciliación y arbitraje del lugar de su residencia, para que sean representados en los juicios, cualquiera que sea la cuantía de estos. Cuando el interesado residiere en un lugar distinto de aquel en que se deba substanciarse el juicio, podrá otorgar ante la Junta de conciliación y arbitraje del lugar en que resida y comprobar su personalidad ante la Junta que corresponda, con la copia certificada y debidamente legalizada, de las constancias conducentes. La Junta, sin embargo, podrá

25 Enciclopedia jurídica mexicana. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNAM, Op. cit. p. 553

tener por acreditada la personalidad de algún litigante, sin sujetarse al derecho común, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al conocimiento de que efectivamente representa a la persona interesada.”⁽²⁶⁾

Del texto de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se desprende que se permitían muchas facilidades para acreditar la personalidad a ambas partes, como representante de otra persona o interesado como lo menciona; ahora bien, en la Ley Vigente se refieren a la personalidad, diversos artículos, siendo los siguientes:

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 otorga el poder esta legalmente autorizado para ello; y

26 TRIGO, Octavio M. Cursos de derecho procesal mexicano del trabajo, México, Ediciones Botas, 1939, p. 107

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.”

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

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

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

Por lo anterior nosotros definimos personalidad en el proceso laboral como: La capacidad legal que tiene un individuo para comparecer a juicio por si mismo o en representación de otro a defender o reclamar sus

derechos, oponer defensas y excepciones e intervenir en todas las audiencias y actuaciones que se realicen ante la autoridad.

Asimismo definimos personería en el proceso laboral de la siguiente manera: Es el atributo de representar a otro individuo en juicio, para reclamar o defender sus derechos u oponer defensas y excepciones, e intervenir en todas las actuaciones en nombre de su representado.

Hay conceptos de suma importancia y que se utilizarán a lo largo de esta tesis, tales como: apoderado, mandato, mandatario, representante, abogado, abogado patrono, profesionista, cédula profesional, litigio, litigante y otros afines, por lo que a continuación se proporcionan.

Apoderado: Se dice del que recibió poderes de otro para actuar en representación suya y proceder en su nombre.(27)

Apoderado: Persona a favor de la cual otra ha otorgado un poder que la habilita para realizar en nombre de ésta determinados actos jurídicos, en los términos señalados en dicho documento.(28)

Apoderado General: Mandatario cuyos poderes para pleitos y cobranzas abarcan todas las facultades generales y las especiales conforme la Ley.(29)

Apoderado Judicial: Mandatario con poder bastante para

27 Diccionario para juristas, PALOMAR DE MIGUEL, Juan., México, Porrúa, 2003, 2ª Edición, Tomo I, p. 121.

28 Diccionario de derecho, DE PINA, Rafael., Op. cit., p. 96.

29 Diccionario para juristas, PALOMAR DE MIGUEL, Juan., Op. cit., Tomo I, p. 121.

representar a su mandante en juicio ante los tribunales.(30)

Mandato: Definido por el artículo 2546 del Código Civil vigente en el Distrito Federal como un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga.

Mandato judicial: Definido por el artículo 7.803 del Código Civil vigente en el Estado de México como las facultades otorgadas al mandatario para que a nombre del mandante comparezca ante autoridades judiciales a realizar los actos jurídicos procesales, juicios o procedimientos que se le encomiendan.

Mandatario: Persona que en virtud del contrato consensual llamado mandato, acepta del mandante el representarle personalmente o la gestión o desempeño de uno más negocios.(31)

Mandatario General: El que tiene poderes generales para pleitos y cobranzas, para administrar bienes o para ejercer actos de dominio.(32)

Mandatario Judicial: El que representa a una de las partes en juicio.(33)

Representación: Institución en virtud de la cual una persona puede realizar un acto jurídico por otra, ocupando su lugar.(34)

30 Idem.

31 Ibidem, Tomo II, p. 954.

32 Idem.

33 Idem.

34 Diccionario de derecho, DE PINA, Rafael., Op. cit., p. 441.

Representación Procesal: Facultad conferida legalmente a una persona para representar a otra en juicio.⁽³⁵⁾

Representante: Aquella persona que actuando en el proceso como parte, es designada por los demás o por el juez de los autos para ostentar la representación de todas.⁽³⁶⁾

Representante Legal: Persona que cumple los requisitos de ley para representar a otra y que se presenta como tal en determinada acción.⁽³⁷⁾

Representación Jurídica: La de aquella persona que, por designación de la misma ley, o por contrato, actúa y efectúa todas las acciones para las cuales fue designada.⁽³⁸⁾

Abogado: Profesional del derecho que ejerce la abogacía. Para el ejercicio de esta profesión es requisito, sine qua non, tener el título de la licenciatura en derecho y obtener la cédula correspondiente de la Dirección General de Profesiones.⁽³⁹⁾

Abogado: Persona legalmente autorizada para defender en juicio, por escrito o de palabra, los derechos e intereses de los litigantes, así como para dar dictamen sobre las cuestiones o asuntos legales que se le consultan.⁽⁴⁰⁾

35 Idem.

36 Diccionario para juristas, PALOMAR DE MIGUEL, Juan., Op. cit., Tomo II, p. 1365.

37 Idem.

38 Idem.

39 Diccionario de derecho, DE PINA, Rafael., Op. cit., p. 16.

40 Diccionario para juristas, PALOMAR DE MIGUEL, Juan., Op. cit., Tomo I, p. 7.

Abogado patrono: Licenciado en derecho que interviene en un juicio como asesor o director técnico de una de las partes, de su mandatario general o judicial, o de su representante por disposición de la ley.(41)

Cédula profesional: Registro o carta para acreditar la calidad profesional de las personas.(42)

Profesionista: Persona que vive del ejercicio de una profesión, profesional.(43)

Profesional: Perteneciente a la profesión o magisterio de ciencias o artes. // Se dice de la persona que realiza su trabajo mediante una retribución.(44)

Litis: Controversia en juicio.(45)

Litigioso: Se dice de lo que esta en pleito; y por extensión, de lo que esta en duda y se disputa.(46)

Litigar: Pleitear, disputar en juicio sobre una cosa.// Oponerse a una demanda judicial.// Contender altercar.(47)

Litigio: Pleito, altercación en juicio.// Contienda, disputa.(48)

41 Idem.

42 Ibidem, Tomo I, pp. 274 y 275.

43 Ibidem, Tomo II, p. 1256.

44 Idem.

45 Ibidem, Tomo II, p. 926.

46 Idem.

47 Ibidem, Tomo II, p.925.

48 Idem.

Litigante: El sujeto de litigar o el que litiga.// Abogado litigante.- el abogado que litiga.(49)

Como ya hemos establecido, estos son varios conceptos inherentes a la personalidad y a la necesidad de que sea requisito indispensable la cedula profesional en el proceso laboral, e inclusive lo establecido por La Ley Federal del Trabajo vigente, es necesario especificar un poco más al respecto, lo que haremos a continuación.

1.2.1.- PERSONALIDAD POR PROPIO DERECHO.

Esta se encuentra establecida en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que nos indica que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa, es decir por propio derecho.

Hay que precisar que la regla general sobre la capacidad para ser parte, aparece consignada en el artículo 689 de la Ley vigente: "son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones."

En base a lo anterior, podemos señalar que cualquier persona física o moral puede comparecer en forma directa o por propio derecho, lo que resulta erróneo o más bien incompleto, ya que las personas morales no pueden comparecer en forma directa, ya que lo tienen que hacer forzosamente por conducto de una persona física, que acredite tener

49 Idem.

facultades para representarla, por lo que no se puede aplicar tal concepto en forma genérica a las partes.

Lo anterior nos lleva a la conclusión, de que la personalidad por propio derecho o directa, se reduce a aquellas personas físicas, ya sea trabajadores o patrones, a las cuales se les reconoce su capacidad legal, para intervenir en el proceso laboral, teniendo como requisito, el que tengan interés en el juicio, ejercitando acciones u oponiendo excepciones, y no a todas las personas (morales) que puedan ser parte.

Lo que nos lleva a estudiar la personalidad, como la capacidad para representar a otra persona, física o moral, en juicio.

1.2.2.- PERSONALIDAD COMO REPRESENTANTE LEGAL DE PERSONA MORAL.

Esta se encuentra establecida, en la fracción II del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que nos indica: "Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite." En razón de lo anterior, podemos señalar que la representación es una institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por una persona, surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra.

"En una curiosa combinación de lo regulado en el artículo 692 citado antes, que distingue a los representantes de los simples apoderados, aunque genéricamente los considera a todos "apoderados" ("Tratándose de apoderados, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

...) y de la exigencia del artículo 876-I, algunas juntas de conciliación, respaldadas por diversos Juzgados de Distrito y Tribunales Colegiados han sostenido el criterio de que en la etapa conciliatoria deben comparecer, por las personas morales, sus "representantes legales". ¿Cuales son ellos? Allí el problema se complica porque ciertamente no hay una solución específica ni en la ley laboral, ni en el Código Civil del Distrito Federal ni en la Ley General de Sociedades Mercantiles. Pero los partidarios de esa tesis no se preocuparon por el obstáculo y creyeron descubrir la solución en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo ya citado, que atribuye la representación patronal ex lege a los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento."⁽⁵⁰⁾

De la cita anterior, vemos claramente que la ley laboral no es lo suficientemente clara, para evitar contradicciones entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje e inclusive entre las autoridades federales de amparo, ya que hay Juntas que reconocen la personalidad de aquella persona que exhiba un testimonio notarial y hay otras que si no especifican, facultades o categoría de sus actividades dentro de la persona moral, simplemente no le reconocen su personalidad; o inclusive los criterios emitidos por el Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, que niegan la participación del representante legal de persona moral, si no se encuentra asistido por abogado o él mismo lo es, además de que cuente con cedula profesional que acredite su capacidad para ejercer la licenciatura en derecho, lo cual en la actualidad va en contra de lo establecido por la Constitución y la propia Ley Federal del Trabajo, ya que al no permitir la intervención de la persona que acredite ser

representante legal de la moral, no solo se violan garantías constitucionales al no permitir que el representante sea oído y vencido en juicio, ofrecer pruebas o inclusive conciliar, sino que también es contrario a los principios básicos de legalidad, ya que impide que el representante legal, defienda los intereses de su representada.

Por todo lo anterior consideramos que resulta indispensable para acreditar la personalidad del representante legal de persona moral, la exhibición de escritura notarial en la que se le otorgue tal carácter, con el cúmulo de facultades necesarias para cumplir con su mandato, el testimonio debe contener las facultades de quien le otorga la representación, esto puede ser el acta constitutiva en la que aparezca el órgano de administración, ya sea consejo de administración o administrador único, también puede comparecer directamente el administrador único o presidente del consejo con su testimonio notarial.

1.2.3.- PERSONALIDAD COMO APODERADO LEGAL.

Esta se encuentra establecida, en las fracciones I y III del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que nos indican:

"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;

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 otorga el poder esta legalmente autorizado para ello; y"

Aquí, la fracción I, de dicho precepto, se refiere al apoderado de personas físicas, señalando que se acredita la personalidad mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos, la primera de las opciones no es muy común en la practica laboral, dado el costo de un testimonio notarial para personas físicas, aun así, éste en realidad no reviste mayor problema ya que en dicho testimonio se establecen facultades especificas o poder para pleitos y cobranzas, siendo un mandatario y el otorgante su mandante; por lo que hace a la segunda, la carta poder es la mas recurrida en la practica laboral, misma en la que se anotan textualmente las facultades que se otorgan, a excepción de la de absolver posiciones, ya que la autoridad laboral no permite ese supuesto; a pesar de haber menciones especificas en la carta poder, la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 696, señala que " El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo." Lo que nos lleva a la conclusión de que en este caso y por tratarse del trabajador, la personalidad de su apoderado y sus facultades, son reconocidas con mayor facilidad, sin tanta limitación y no existe controversia como con el representante legal de las personas morales.

Por otro lado, la fracción III del articulo 692, de la ley de la materia, indica que el apoderado de persona moral deberá de acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos

testigos, previa comprobación de que quien le otorga poder esta legítimamente autorizado para ello. Según lo anterior; esto hace notar dos hipótesis, siendo las siguientes:

“Apoderado con mandato otorgado en escritura pública. Podrá ser mandatario general o especial y la escritura deberá contener las facultades de quien le otorga el mandato. Puede presumirse que no tendrá facultades de administración que le permiten conciliar y transigir. Sin embargo debe advertirse que en la fórmula tradicional del mandatario para pleitos y cobranzas, el artículo 2587 del Código Civil para el Distrito Federal señala que el procurador sólo necesita poder o cláusula especial, entre otras causas, para transigir (frac. II). Habitualmente los poderes para pleitos y cobranzas se confieren con las facultades del artículo 2587, lo que transforma en verdaderos representantes legales a los apoderados. Por la misma razón, quedan facultados para absolver posiciones (fracción IV).” (51)

Ante la Junta competente, el apoderado que acredita su personalidad, cuenta con las facultades descritas en el testimonio notarial exhibido, y aunque el derecho común, así como los principios de derecho no indican que sea limitado, la autoridad solo permite a este apoderado ejercitar su mandato en lo que específicamente se le haya ordenado.

“Apoderado especial con mandato otorgado mediante carta poder. La condición para que un mandato otorgado en carta poder pueda ser general es que firme ante dos testigos y que las firmas se ratifiquen ante notario, jueces o las autoridades administrativas correspondientes (artículo 2555 del Código Civil para el Distrito Federal). Eso significa que si el

51 Ibidem., p. 235

mandato se otorga, como lo señala la fracción III del artículo 692, sin que se requiera la ratificación, es evidente que no podrá tener el carácter de un mandato general.” (52)

Esto en la práctica laboral, también es muy común, siendo la forma de comprobar de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello, la exhibición del testimonio notarial, donde aparece el nombre del otorgante de la carta poder simple, que esta persona es representante legal o apoderado y que está facultado para otorgar o sustituir poderes en todo o en parte, relacionando la carta poder con el testimonio notarial, sin este requisito la personalidad del apoderado con carta poder, no sería reconocida.

1.2.4.- PERSONALIDAD COMO REPRESENTANTE SINDICAL.

Primeramente hay que señalar, que los sindicatos son, de acuerdo al artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo vigente, personas morales, con la aclaración a que se refiere el mismo precepto legal, que señala que lo son los legalmente constituidos; en razón de lo anterior y en atención a lo estipulado en el artículo 375 del mismo ordenamiento, son representantes de los miembros del sindicato, sin perjuicio de que los trabajadores puedan obrar en forma directa o hacerse representar por particulares, en la defensa de sus derechos laborales individuales.

A continuación y para una mejor comprensión, señalamos algunos conceptos de Sindicato, siendo los siguientes:

52 Ibidem., pp. 235 y 236

El artículo 232 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, definía "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes."

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo vigente, dispone que "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Néstor de Buen Lozano dice: "Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase."⁽⁵³⁾

El artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo vigente, indica en su primera parte, que la representación del mismo corresponde al Secretario General o a la persona que designe la directiva; asimismo el artículo 365 del citado ordenamiento, indica que los sindicatos deben de registrarse, cuando sean de competencia federal, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando sean de competencia local ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva; con lo anterior, relacionándolo al texto del artículo 692, fracción IV de la Ley vigente que dice:

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

53 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo, México, Porrúa, 2003, Tomo II, p.735

conforme a las siguientes reglas:

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.”

Es ahí donde aparece el fundamento de la personalidad o representación de sindicatos, aunque también los artículos 693 y 694 facultan a los sindicatos, para que sus representantes acrediten la personalidad con la simplicidad de que de los documentos exhibidos se desprenda que lo representan, así como para poder otorgar poder por simple comparecencia y que al que se le otorgue se le reconozca.

1.3.- PERSONALIDAD DEL ABOGADO PATRONO EN MATERIA CIVIL

Para iniciar este punto, hacemos notar al lector, que en materia laboral nada impide, que quien carezca de título y de cédula profesional que lo acredite como Licenciado en Derecho o mejor conocido como abogado, pueda ser apoderado o representante legal de las partes en un proceso, lo anterior en virtud de que la ley no lo prohíbe, además de que las costumbres ya muy arraigadas así lo han establecido; en la práctica son muchos los que ejercen representación en juicio sin ser abogados e inclusive sin haber cursado la carrera de leyes o peor aun sin tener estudios de secundaria o preparatoria, situación que aqueja a los poderdantes de esas personas, trayendo en la mayoría de los casos como consecuencia, malos resultados en su proceso.

En materia civil esto no ocurre, ya que aunque la ley permite a las partes comparecer por propio derecho, es decir en forma directa al proceso, los códigos de procedimientos civiles del Distrito Federal y de las demás entidades federativas, contemplan diversas disposiciones para proteger a las personas en sus intereses, en lo relativo a su representación o en la asesoría jurídica, que se les proporciona en el proceso por los abogados; para no ser tan extensos en este punto solo tomaremos como base la legislación del Distrito Federal y del Estado de México, únicamente.

En el Distrito Federal, su Código de Procedimientos Civiles señala en el Título Segundo, Reglas Generales, Capítulo I, De la capacidad y personalidad, lo siguiente:

Artículo 44.- "Todo el que, conforme a la ley, esté en el pleno ejercicio de sus derechos civiles, puede comparecer en juicio."

Artículo 45.- "Por los que no se hallen en el caso del artículo anterior, comparecerán sus representantes legítimos o los que deban suplir su incapacidad conforme a derecho. Los ausentes e ignorados serán representados como se previene en el Título XI, Libro Primero del Código Civil."

Artículo 46.- "Será optativo para las partes acudir asesoradas a las audiencias previas y de conciliación y de pruebas y alegatos, y en este supuesto los asesores necesariamente deberán ser licenciados en derecho, con cédula profesional y en legal ejercicio de su profesión. En caso de que una de las partes se encuentre asesorada y la otra no, el juez celebrará la audiencia correspondiente y suplirá la deficiencia de la parte que no se encuentre asesorada, procurando la mayor equidad, y lo hará del

conocimiento de la defensoría de oficio para que provea a la atención de dicha parte en los trámites subsecuentes del juicio.”

En el mismo ordenamiento, en el Título Segundo, Reglas Generales, Capítulo V, De las notificaciones, se contempla lo siguiente:

Artículo 112.- “Todos los litigantes...

Igualmente deben designar...

Cuando un litigante no...

Las partes podrán autorizar para oír notificaciones en su nombre, a una o varias personas con capacidad legal, quienes quedarán facultadas para interponer los recursos que procedan, ofrecer e intervenir en el desahogo de pruebas, intervenir en la diligenciación de exhortos, alegar en las audiencias, pedir se dicte sentencia para evitar la consumación del término de caducidad por inactividad procesal y realizar cualquier acto que resulte ser necesario para la defensa de los derechos del autorizante, pero no podrán substituir o delegar dichas facultades en un tercero. Las personas autorizadas conforme a la primera parte de este párrafo, deberán acreditar encontrarse legalmente autorizadas para ejercer la profesión de abogado o licenciado en Derecho, debiendo proporcionar los datos correspondientes en el escrito en que se otorgue dicha autorización y exhibir su cédula profesional o carta de pasante en la primera diligencia en que intervengan, en el entendido que el autorizado que no cumpla con lo anterior, perderá la facultad a que se refiere este artículo en perjuicio de la parte que lo hubiere designado, y únicamente tendrá las que se indican en el último párrafo de este artículo.

Las personas autorizadas en los términos de este artículo, serán responsables de los daños y perjuicios que causen ante el que los autorice, de acuerdo a las disposiciones aplicables del Código Civil para el mandato y las demás conexas, salvo prueba en contrario. Los autorizados podrán renunciar a dicha calidad, mediante escrito presentado al tribunal, haciendo saber las causas de la renuncia.

Los tribunales llevarán un libro de registro de cédulas profesionales y cartas de pasante, en donde podrán registrarse los profesionistas autorizados.

Las partes podrán designar personas solamente autorizadas para oír notificaciones e imponerse de los autos, a cualquiera con capacidad legal, quien no gozará de las demás facultades a que se refieren los párrafos anteriores.

El juez al acordar lo relativo a la autorización a que se refiere este artículo deberá expresar con toda claridad el alcance con el que se reconoce la autorización otorgada."

De la lectura de los preceptos legales antes invocados, podemos entender, que el Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, permite claramente a las partes lo siguiente:

Que comparezcan en forma directa o por conducto de representante, pueden acudir asesoradas o no al proceso, pero en caso de hacerlo, deberá de ser por medio de quien acredite encontrarse legalmente autorizado, para ejercer la profesión de abogado o licenciado en Derecho, exhibiendo su cédula profesional o carta de pasante.

Puede darle al abogado, facultades para interponer los recursos que procedan, ofrecer e intervenir en el desahogo de pruebas, intervenir en la diligenciación de exhortos, alegar en las audiencias, pedir se dicte sentencia para evitar la consumación del término de caducidad por inactividad procesal y realizar cualquier acto que resulte ser necesario para la defensa de los derechos del autorizante, pero no puede substituir o delegar dichas facultades a un tercero.

Considera que las personas autorizadas en los términos del cuarto párrafo del artículo 112, serán responsables de los daños y perjuicios que causen ante el que los autorice, de acuerdo a las disposiciones aplicables del Código Civil para el mandato y las demás conexas, salvo prueba en contrario. Dicho ordenamiento, permite que los autorizados renuncien a dicha calidad, mediante escrito presentado al tribunal, haciendo saber las causas de la renuncia y que estas sean bastantes para justificarla.

Para llevar un control de las personas que se encuentran facultadas para representar a otros, en su calidad de abogados, los tribunales llevan un libro de registro de cédulas profesionales y cartas de pasante, en donde se registran los profesionistas autorizados.

El juez al acordar lo relativo a la autorización, a que se refiere el artículo 112, debe expresar con toda claridad el alcance con el que se reconoce la autorización otorgada; esto es, el reconocimiento de su personalidad o capacidad de representación legal en el proceso civil, equivalente a lo que se hace en materia laboral, pero con diferentes formalismos.

Todo esto involucra las facultades y responsabilidades de los abogados en su carácter de asesores o representantes de las partes en el proceso civil en el Distrito Federal, teniéndolos como mandatarios judiciales.

A continuación citaremos, los preceptos legales que regulan al Abogado patrono en el Código de Procedimientos Civiles del Estado de México, en el Libro primero, título sexto, Partes; siendo los siguientes:

Capítulo I, De las personas que pueden intervenir en el procedimiento judicial.

Capacidad procesal. Artículo 1.78.- "Pueden comparecer en juicio las personas físicas o jurídicas colectivas que tengan capacidad legal, para actuar por sí o por medio de representante."

Representación procesal. Artículo 1.79.- "Los interesados o sus representantes legítimos podrán comparecer por sí o por mandatario o procurador."

Gestión Judicial. Artículo 1.80.- "La gestión judicial es admisible para representar al actor, al demandado o a un tercero.

El gestor debe sujetarse a lo que dispone el Código Civil."

Capítulo III, De los patronos.

Patrocinio de licenciado en derecho. Artículo 1.93.- "Todo interesado en cualquier actividad judicial debe tener el patrocinio de un Licenciado en Derecho o su equivalente con título y cédula de ejercicio profesional legalmente expedidos."

Autorización de las promociones. Artículo 1.94.- "Los licenciados en derecho autorizarán con su firma toda promoción escrita o verbal de sus clientes. Sin ese requisito, no se le dará curso."

Exhibición de cédula profesional. Artículo 1.95.- "Los tribunales exigirán la presentación de la cédula de ejercicio profesional a los abogados patronos o asesores, la cual registrarán en el libro respectivo. Quienes no la presenten por ningún motivo se les permitirá figurar en audiencias o diligencias, ni enterarse de actuaciones o revisar expedientes. Los servidores judiciales que lo consintieren incurrirán en responsabilidad administrativa conforme a la Ley."

En este caso, la legislación del Estado de México, si contempla textualmente la palabra "Abogado Patrono", y si bien no le otorga las facultades expresas que señala el artículo 112 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, si le otorga las responsabilidades del mandatario, además de que condiciona a las partes, a que para ejercitar acciones, oponer defensas y excepciones, y para intervenir como terceros, tengan forzosamente, el patrocinio de un abogado con titulo y cédula, legalmente expedidos, para ejercer la profesión de Licenciado en Derecho, ya que de no tenerlo no pueden promover, inclusive todos los escritos, comparecencias verbales y audiencias deben de ser autorizadas con la firma del abogado patrono, sino se desechan, también en el artículo 1.95 del Código de Procedimientos Civiles del Estado de México, limita para revisar expedientes y enterarse de actuaciones, a las personas que acrediten su carácter de abogado titulado; lo que equivaldría al reconocimiento de la personalidad y capacidad procesal del abogado, en el proceso civil, con la finalidad de darle seguridad jurídica y la certeza de una representación y asesoría legal profesional.

CAPÍTULO 2.

ANTECEDENTES EN MEXICO Y MARCO COMPARATIVO CON EL DERECHO CIVIL MEXICANO.

En este capítulo, daremos una vista general de la historia laboral en México, en especial de la Ley Federal del Trabajo, los orígenes y la motivación que dieron lugar a la creación del marco jurídico y ordenamiento legal que regula las relaciones entre el capital y la mano de obra, empleadores y empleados o bien entre patrones y trabajadores, los cambios y la necesidad de los mismos, que se han dado en la Ley del Trabajo, haciendo mención especial en la personalidad (teniéndola como la capacidad de representar a otro en juicio) en las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y de 1970, así como un marco comparativo del derecho laboral mexicano y el derecho civil mexicano.

Empezaremos con los antecedentes del Derecho laboral en México, señalando algunos de los conocidos:

En la época prehispánica, no existen antecedentes claros sobre legislación laboral, ya que si bien es cierto que ya existían barrios e inclusive ciudades dedicadas a un oficio específico, lo común en esa época era el tributo o las esclavitud, para la prestación de servicios o fabricación de objetos, por ello es que no hay antecedentes documentados de relaciones laborales como las conocemos hoy en día.

En la época colonial, existía la figura de la encomienda, cuyo objetivo primordial era evangelizar a los indígenas conquistados, pero que en realidad se utilizó para dar mano de obra a los conquistadores,

explotando de esta forma a los nativos y disfrazando un poco la esclavitud a que los habían sometido, las Leyes de Indias disponían varias situaciones como jornada de ocho horas, pago de salario en efectivo, descansos los días domingos, atención medica obligatoria, entre otras, pero estas normas jamás se cumplieron; después se dieron los latifundios, que consistía en dar el nombre de peón a los trabajadores imponiéndoles un jornal que por lo regular era inhumano; posteriormente se dan los gremios, que son el antecedente del sindicato y de la actual cláusula de exclusión, ya que en aquella época los gremios, eran asociaciones o grupos de un mismo oficio, que defendían sus intereses comunes e impedían que alguna persona que no pertenecía al gremio ejerciera la actividad propia del oficio.

En 1785 se creo un bando que contemplaba la jornada de "sol a sol" estableciendo dos horas para comer y que el sueldo se cubriría en dinero y no en mercancías, como se acostumbraba a pagar en esa época.

Después de la independencia y con la abolición de la esclavitud hecha por decreto del 13 de junio de 1824, se continuó con el trabajo de sol a sol y con los gremios, posteriormente en la época de la reforma se crearon varios reglamentos que reducían la jornada de trabajo a diez horas diarias; así como en la Constitución de 1857, se estableció, por primera vez la libertad de profesión, industria, trabajo, de asociación y el derecho de no ser obligado a prestar trabajos personales sin consentimiento del trabajador y la justa retribución económica.

Otro momento histórico relevante fue, cuando en la época del Imperio de Maximiliano, en los artículos 69 y 70 del Estatuto Provisional del Imperio del 10 de abril de 1865, establece la prohibición de trabajos gratuitos y forzosos, el requisito de autorización de los padres de menores

para que estos trabajaran; creó la Junta Protectora de las clases Menesterosas y la Ley del Trabajo del Imperio, en la que se contempló de nueva cuenta la jornada de trabajo de *soi a soi* con dos horas inmediatas para descansar, pago del salario en efectivo, inspección del trabajo, descanso hebdomadario, es decir, que por seis días de trabajo se debía de disfrutar de un día de descanso, esto en forma obligatoria, así como el descanso de los días feriados, entre otras, incluyendo sanciones económicas por la violación de las normas de dicha ley.

En el código civil de 1870 se indica que los servicios personales de los trabajadores, no podían ser considerados como arrendamiento, debido a que el ser humano no podía ser tratado como las cosas, esto fue un avance en lo laboral.

En el porfiriato se prohibió el trabajo de menores de siete años, se reconoce el derecho a incremento de salarios y se hizo el avance más importante del siglo XIX que fue el reconocimiento del derecho de huelga, haciendo notar que el propio Presidente Porfirio Díaz, se encargó de reprimir todo intento de huelga en formas por demás violetas, lo que hizo de este avance letra muerta, tal y como ocurrió con la Huelga de Cananea, Sonora el día primero de junio de 1906 o la Huelga de Río Blanco, Veracruz el siete de enero de 1907, entre muchos otros actos represores de esa dictadura; también dentro del período porfirista, se promulgaron dos leyes sobre accidentes de trabajo, la primera se emitió en el Estado de México en el año de 1904, y la segunda, en el Estado de Nuevo León en el año de 1906, las que coincidían en considerar cualquier accidente como profesional cuando era en el horario de trabajo, obligando a los patrones a indemnizar a los trabajadores.

Durante la presidencia de Francisco I. Madero se celebró el primer contrato colectivo de trabajo, esto para el ramo de Hilados y Tejidos, así como la creación del Departamento del Trabajo, en 1914 el 23 de agosto se promulga en Aguascalientes el descanso semanal y la jornada de ocho horas.

El 7 de octubre de 1914 en Jalisco, se emite la Ley del Trabajo, realizada por Manuel Aguirre Berlanga, que regula aspectos del contrato individual de trabajo, jornada de nueve horas, prohibición del trabajo de menores de 9 años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la figura del riesgo profesional, medidas protectoras del salario, y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En un inicio, Don Venustiano Carranza presentó un proyecto de reforma a la Constitución, que no contenía propuestas avanzadas en materia del trabajo, solo se proponía reformar la fracción XX del artículo 72 de la Constitución de 1857, otorgando facultades al Poder Legislativo para crear leyes sobre el trabajo, así como una reforma y adición al artículo 5°, que limitaba la duración del contrato individual de trabajo a un año; a lo que después de varias oposiciones y mejoras se llegó a la celebración y promulgación de una nueva carta magna.

En el año de 1917 se promulgo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se busco imponer un marco jurídico de orden social que reflejara la lucha de los trabajadores, que protegiera sus derechos, lo que en primer término se pensaba estipular en el artículo cinco, pero dado su extensión se decidió crear el artículo 123, el cual después de apasionados debates se concluyo.

“La idea de ampliar con nuevos conceptos sociales el texto del expresado artículo 5° fue sugerida por el diputado José Natividad Macías, comisionado por don Venustiano Carranza para poner fin a cualquier controversia que pudiera lesionar los intereses obreros. Natividad Macías redactó y propuso una extensa reglamentación que obligó de hecho a la introducción de un capítulo de garantías sociales, que al final de la concertación habida entre vanguardistas y opositores produjo el texto inicial del artículo 123, el cual comprendió no únicamente las cuestiones fundamentales de toda relación de trabajo, sino estas otras materias que constituyeron la base de la evolución jurídica de nuestro derecho laboral:

A) La distribución entre el Congreso de la Unión y los gobiernos de los estados, de la facultad para expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, a efecto de regir las actividades de obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo.

B) Una enumeración de las principales condiciones de trabajo: a) la jornada (fracciones I y II); b) los descansos (fracciones IV y V); c) el salario (fracciones VI-XI y XXIV); d) la vivienda (fracciones XII y XIII); e) higiene y la seguridad en el trabajo; prevención de accidentes (fracciones II, XIV y XVI); f) la rescisión y la terminación de los contratos de trabajo; las indemnizaciones (fracciones XXI y XII); y g) contrataciones irregulares o especiales (fracción XVII).

C) Lo relacionado con huelgas y paros (fracciones XVII, XVIII y XIX).

D) Tribunales del trabajo (juntas de conciliación y juntas de conciliación arbitraje, fracción XX).

E) Normas de protección al salario (fracciones XXIII, XXIV y XXVIII).

F) Trabajo en país extranjero: normas en materia de contratos; protección a trabajadores migrantes (fracciones XXVI).

G) Cajas de seguros populares y agencias de colocación; medidas protectoras de empleo (fracciones XXV y XXIX).

H) Formación de cooperativas para la construcción de habitaciones y defensa del patrimonio familiar (fracciones XXVIII y XXX).⁽⁵⁴⁾

Situación que la Constitución dejó a las legislaturas estatales, para que promulgaran sus leyes respectivas.

Nuestra Constitución Política de 1917, fue la primera en establecer las garantías sociales, en sus artículos 27 y 123, a favor de la clase más débil que eran los campesinos y los obreros, pasando México a la historia como el primer país que incluía en su Carta Fundamental los derechos sociales.

“Tales disposiciones por su naturaleza bien podrían colocarse en las leyes ordinarias, pero el Constituyente quiso incluirlas en el texto constitucional como una garantía tendiente a evitar que fuesen fácilmente afectadas por las leyes locales.

En el artículo 123 constitucional, están contenidas las bases mínimas a favor de los trabajadores, que deberán regir en toda relación laboral.

Como dice Alfonso López Aparicio, el artículo 123 es un catálogo de derechos mínimos de la clase obrera, susceptibles de ser

54 Enciclopedia jurídica mexicana. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, Santiago Barajas Montes de Oca, México, Porrúa y UNAM, 2002, Tomo XII, pp. 201 y 202.

ampliados por la legislación ordinaria y a través de la contratación individual o colectiva. El propósito del Constituyente fue señalar las bases para una reglamentación posterior, dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo". (55)

De lo anterior, lo más resaltante del citado artículo constitucional, es la fijación de la jornada máxima de ocho horas diarias, un día de descanso por cada seis de trabajo, los salarios mínimos, la participación de utilidades de las empresas, el derecho a huelga, la prohibición de las labores insalubres y/o peligrosas, la prohibición del trabajo nocturno a menores de edad, la nulidad de renuncia de derechos, entre otras.

En base a la facultad constitucional otorgada a las legislaturas estatales para dictar las leyes en materia del trabajo, es que se promulgaron una gran cantidad de ellas en los estados de la República y otras dictadas por el Gobierno Federal; tales como Leyes de Trabajo y Reglamentos, algunas contemplando a los trabajadores de la iniciativa privada y a los trabajadores de Municipios, Gobiernos Estatales y Gobierno Federal en el mismo ordenamiento y otros por separado.

"Al aplicarse las Leyes del Trabajo de los estados se presentaron varios problemas jurídicos, sobre todo en los conflictos colectivos más que en los conflictos individuales. Los problemas surgieron cuando, al formarse las primeras federaciones de diversos sindicatos nacionales, como el de los trabajadores textiles, el de los mineros y el de los ferrocarrileros, comprobóse con frecuencia que al ser presentadas

55 SOTO PÉREZ, Ricardo. Nociones de derecho positivo mexicano, México, Esfinge, 1979, décima edición, p.135

demandas sobre cuestiones de una misma naturaleza los laudos pronunciados resultaban contradictorios, pues las junta local de un estado resolvía de modo distinto a la de otra entidad. Ello provocó la interposición de numerosos amparos que debió resolver la Suprema Corte de Justicia de la Nación para imponer un criterio uniforme de interpretación.

Durante el gobierno del general Plutarco Elías Calles se hizo notar a las autoridades del trabajo esta grave cuestión, motivo por el cual en los años de 1926 y 1927 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo dictó sendos acuerdos disponiendo que pasará a la competencia de los órganos de la Federación el conocimiento de los conflictos concernientes a las industrias textil, minera, eléctrica y de ferrocarriles. Se estableció asimismo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje mediante decreto promulgado el 17 de septiembre de 1927, para encargarse de la tramitación de los juicios respectivos; ésta se dividió en cuatro grupos especiales, los cuales iniciaron sus funciones en el mes de agosto del último año mencionado. Dos años más tarde, el presidente Emilio Portes Gil presentó al Congreso un primer proyecto de Código Federal del Trabajo.

En dicho proyecto se estableció que el Código regiría en toda la República tratándose de conflictos del orden federal; con ello se inició la federalización de la justicia laboral. Tal determinación se apoyó en la necesaria clasificación sistemática de disposiciones generales y obligatorias correspondientes a una misma materia, así como a una misma unidad doctrinal y filosófica, de modo que cada artículo tuviese en sí mismo igual efecto y pudiera aclararse en relación con las demás disposiciones.”⁽⁵⁶⁾

56 Enciclopedia jurídica mexicana. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, Op. cit., Tomo XII, pp. 204 y 205.

“Una vez agotada la fase de elaboración de leyes estatales del trabajo en el país, surge la inquietud de federalizar la legislación laboral, tomando forma con la iniciativa del presidente Emilio Portes Gil, del 26 de julio de 1929, para reformar la fracción X del artículo 73 de la Constitución Federal, en la que se establecía la facultad exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo. Tal iniciativa fue aprobada por el órgano legislativo y por los Congresos de los Estados, dando lugar a la elaboración de la primera Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931, con lo que quedaron derogadas –según el artículo catorce transitorio- todas las Leyes que expidieron las Legislaturas de los Estados y el Congreso Federal en esa materia.”⁽⁵⁷⁾

Con los anteriores antecedentes generales es como inicio la legislación del trabajo, la que regula todo aquel contrato que se realiza con naturaleza laboral, a partir de la primera Ley Federal del Trabajo, la cual se ha ido adecuando a las necesidades de la época, sufriendo cambios y los que seguirá sufriendo; inclusive dividiéndose en varios ordenamientos todo lo relativo a la justicia laboral, que en la actualidad regulan las diversas relaciones laborales entre particulares, entre trabajadores de gobiernos municipales, estatales, federales, entidades paraestatales, milicia, etc.

Para proseguir con nuestro análisis, recalcamos que solo nos referiremos a la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 Constitucional; en la de 1931 y en la de 1970, no se incorporo propiamente en su texto el aspecto procesal, lo que se hizo hasta las reformas a la ultima de las indicadas en 1980, ya que es importantísimo indicar el camino para la correcta aplicación de las leyes sustantivas.

57 IBARRA FLORES, Román. Op. cit., p. 57

2.1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Para iniciar este punto, se transcribe el artículo 123 Constitucional de 1917:

Artículo 123.- "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados, deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

III.- Los jóvenes mayores de doce y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

IV.- Para cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, dispondrán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI.- El salario mínimo que deberá de disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII.- Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidas en esta clase de trabajo;

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas.

Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en el centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV.- El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores, la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión de trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional;

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

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

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII.- Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúen por oficinas municipales, bolsa de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI.- Todo contrato celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato;

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permiten retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyen renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX.- Se consideran de utilidad social, el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y otros, con fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado, deberán de fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular;

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, en plazos determinados.”

Como ya se menciona en el punto anterior de antecedentes en México, el texto de este artículo dejó en libertad a los Estados para que por conducto de sus legislaturas dictaran leyes en materia del trabajo, lo que siempre se hizo en materia sustantiva, no cumpliéndose en la práctica muchas de las normatividades establecidas, por lo que hace al aspecto procesal, este no se incluyó en el texto del artículo 123 constitucional, como puede verse de la transcripción del mismo, ni en ninguna de las legislaciones que le prosiguieron, señalándose brevemente en la Ley Federal del Trabajo de 1931, es hasta la reforma realizada en 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1970, que en forma más clara se contempla en el aspecto procesal.

El artículo 123 Constitucional a sufrido varias reformas, 21 en total hasta el año 2003, al igual que los artículos 3 fracción VII, 5, 32, 73 fracción X, 115 fracción VIII y 116 de nuestra carta magna, todas ellas en materia de trabajo, desde la facultad para emitir leyes, hasta la competencia para conocer de los procedimientos del trabajo, entre otros.

Ahora bien se transcribe el contenido actual del artículo 123 constitucional:

TITULO SEXTO. Del Trabajo y de la Previsión Social.

Artículo 123. “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

Vii. Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;

Viii. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

Ix. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesidad de reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen;

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno

Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero, de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente; según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrató el trabajo por un intermediario;

XV. El patrono estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y

seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada

por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se

podrá exigir a los miembros de su familia ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo, y en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados;

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos

a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;

4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y
22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando

se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

Xi. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en

favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley y en las que correspondan, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución,

cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, sólo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables.

XIII-bis. Las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado, y

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social.”

De las transcripciones anteriores se desprende claramente que la Constitución actualmente y en especial el artículo 123, es omisa en señalar algo sobre procedimiento, así como sobre quienes pueden representar o asesorar a las partes en el proceso, dejándolo a las leyes reglamentarias que de él emanan; ahora bien, el artículo 5° constitucional, se refiere a la libertad de trabajo, las restricciones a dicha libertad, contiene las garantías individuales relativas a la materia, además de señalar que hay profesiones que necesitan título para ejercerlas de acuerdo a la ley reglamentaria; en tal virtud, es importante entrar de lleno al estudio de la Ley Federal del Trabajo y su evolución, para iniciar así con el análisis principal de este trabajo.

2.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Como se ha mencionado anteriormente, antes de la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, existía gran diversidad de Leyes locales y federales en materia laboral, el antecedente directo fue la

convocatoria realizada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo de 1928, la cual no prosperó debido a una enérgica oposición sindical. “Las organizaciones obreras en particular expusieron tres motivos de inconformidad: el primero, contra el llamado contrato de equipo, al cual se hacía referencia en el texto; argumentando que dicha contratación transformaba a los sindicatos en comerciantes y se prestaba a numerosos abusos de las directivas, las que según había demostrado la práctica defraudaban el derecho de los obreros. El segundo, contra la reglamentación dada a la asociación profesional, pues de acuerdo con el capítulo respectivo sólo los sindicatos mayoritarios alcanzaban el derecho de su reconocimiento como tales, reduciendo el derecho de los minoritarios, de ahí la exigencia de que se creara el sindicato gremial que incluyera a empresas pequeñas y diversas profesiones y oficios. El tercero, respecto de la huelga, debido a la vaguedad de su presentación legal, pues no se declaraba obligatorio el arbitraje y se daba margen a la posible terminación de los contratos de trabajo en caso de no existir acuerdo entre las partes.”⁽⁵⁸⁾

Ese mismo proyecto, con algunas modificaciones realizadas por las partes afectadas, fue presentado por una comisión de la Cámara de Diputados, con fecha 4 y 13 de agosto de 1931 fue aprobado, promulgándose el 18 y publicándose el 27 de agosto del mismo año.

“A la ley de 1931 deben asociarse nombres importantes. Fue el Presidente Pascual Ortiz Rubio quien la promulgó, pero a Aarón Sáenz, entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo corresponde el mérito de haber sabido llevar a buen puerto una nave que encontró aguas difíciles.

58 Enciclopedia jurídica mexicana. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, Op. cit., Tomo XII, p. 205

El trabajo de gabinete lo harían Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, tres especialistas en derecho..." (59)

El resultado de la Ley de 1931 es visible en su contenido, ya que en su momento fue modelo importante para el derecho iberoamericano del trabajo; se dividía en once títulos, capitulado que señalaba los puntos de que se trataba, en total se componía de 685 artículos, hoy día podemos señalar que era muy omisa, pero en esa época era de las mejores.

Como nuestro trabajo versa sobre procedimiento, haremos cita de parte de lo establecido por dicho ordenamiento; en primer lugar la Ley hacía mención de las Juntas Centrales y las Juntas Federales, ambas de Conciliación y Arbitraje, en segundo lugar, se contemplaba una primera audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, si no comparecía el demandado se señalaba una segunda audiencia de demanda y excepciones únicamente, en la que de no comparecer se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, posteriormente se señalaba una audiencia para ofrecimiento y admisión de pruebas, de ser necesario fechas para el desahogo de las pruebas que fueren admitidas, posteriormente se pasaba a los alegatos y se dictaba laudo; de lo anterior vemos que se distinguía del derecho común, en que la parte actora estaba protegida cuando se trata de la clase trabajadora, el procedimiento laboral caía en la mayoría de los casos en la desigualdad procesal.

Para nuestro análisis, veremos lo relativo al Título noveno, Del Procedimiento ante las Juntas, Capítulo I, Disposiciones Generales:

Trigo señala: "Nuestra Ley Federal del Trabajo, al tratar sobre la personalidad la refiere a la capacidad de representación en juicio y es así como el artículo 459 de dicho ordenamiento previene que: La personalidad se acreditará por los interesados, fuera de los casos a que se refiere la última parte de este artículo, en los términos del derecho común. Los interesados podrán otorgar poder ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar de su residencia, para que sean representados en los juicios, cualquiera que sea la cuantía de éstos. Cuando el interesado residiere en un lugar distinto de aquel en que deba substanciarse el juicio, podrá otorgar el poder ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar en que resida y comprobar su personalidad ante la Junta que corresponda, con la copia certificada y debidamente legalizada, de las constancias conducentes. La Junta, sin embargo, podrá tener por acreditada la personalidad de algún litigante, sin sujetarse al derecho común, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al conocimiento de que efectivamente representa a la persona interesada."⁽⁶⁰⁾

Otros artículos relacionados eran los siguientes:

Artículo 458.- "Cuando se presente como actor o como demandado alguien que no sea conocido de los miembros de la Junta, ni por los secretarios, se procederá a su identificación por medio de la declaración oral o de conocimiento de persona caracterizada y de arraigo; por medio de escrito o por cualquier otro que sea suficiente, a juicio de la Junta.

Artículo 460.- "Los sindicatos de patronos y obreros podrán comparecer ante las Juntas, como los actores o demandados, en defensa

60 TRIGO, Octavio M., Op. cit. p. 107

de sus derechos colectivos y de los derechos individuales que correspondan a sus miembros, en calidad de asociados, sin perjuicio del derecho de éstos para obrar directamente o intervenir en la controversia, cesando entonces la intervención del sindicato. Salvo disposición especial de los estatutos, la representación del sindicato será ejercida por el presidente de su directiva o comité, o por la persona que aquélla o éste designen.”

De la transcripción de los artículos que anteceden, podemos observar que la representación corría a cargo de cualquier persona y no así de un perito en derecho o licenciado en derecho, ya que la Ley Federal del Trabajo y la Constitución, no lo requerían así en esa época, inclusive del texto del artículo mencionado en primer término, se ve que se confiaba en la buena fe, ya que no se pedía identificación en forma estricta, del que comparecía por sí o en representación de alguna de las partes interesadas, lo anterior, en virtud de que la ley laboral se concibió para no necesitar de los formalismos del derecho común, tal y como lo señala la exposición de motivos de la misma:

Como finalidad principal “Suprimir hasta los últimos rasgos formalistas que si en el derecho adjetivo común constituyen muchas veces los andamios necesarios para la realización de la justicia, para mayor garantía de autenticidad de los actos humanos que caen bajo el imperio de la Ley, no dejan de ser también en la inmensa generalidad de las ocasiones, verdaderas trabas para la defensa de los elementos no familiarizados ni mucho menos especializados en el mensaje de los códigos”⁽⁶¹⁾ lo que en la actualidad se sigue haciendo, pero que en nuestra opinión personal es incorrecto, por lo que hace a la personalidad e identidad de comparecientes.

61 Ibidem. p. 108

El artículo 466 decía que "durante el periodo de conciliación no se admitirá en las audiencias, la intervención de asesores de las partes. Estas deberán comparecer personalmente, salvo que la Junta consienta en que sean representadas, en casos debidamente justificados, a juicio de la misma." Por otra parte el artículo 512 precisaba que... "el patrón y trabajador interesados comparecerán ante la Junta, personalmente o por medio de representantes legalmente autorizados..." lo que demuestra una clara contradicción.

También se hablaba de la representación en los artículos 514 y 517, que se referían a los apercibimientos por no comparecer o por resultar mal representado, el primero al actor se le tenía por reproducido su escrito y comparecencia inicial, el segundo se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. El artículo 528 decía: "El declarante responderá por sí mismo de palabra, sin la presencia de su abogado o patrón.", este artículo si mencionaba al abogado pero solo para prohibir su presencia en el desahogo de la prueba confesional; asimismo el artículo 554 refería una multa para los abogados o asesores de las partes, que los representaban o acompañaban ante la Junta, si es que obraron con mala fe o temeridad; de no ser por estos artículos no se mencionaba al abogado o licenciado en derecho como parte importante en el procedimiento.

Al igual que nosotros, Rafael De Pina, considera que: "la defensa de las partes en el proceso laboral no es obligatoriamente letrada. Tampoco existe en este proceso una separación neta entre defensa, en sentido estricto, y representación."⁽⁶²⁾

62 DE PINA, Rafael. Curso de derecho procesal del trabajo, Op. cit., p. 132

"El proceso laboral se resiente, en la práctica, de la falta de una buena regulación de la defensa. Está, ejercida libremente por cualquier persona de la confianza de los interesados, en la generalidad de los casos, carece de los requisitos de un correcto patrocinio técnico."⁽⁶³⁾

"La defensa es una de las actividades procesales más difíciles y delicada, consiste en la actividad desarrollada para alcanzar el reconocimiento por el órgano jurisdiccional de la legalidad de las pretensiones de la parte a cuyo favor actúa quien la ejerce.

Como actividad técnica, su ejercicio debiera reservarse al abogado, como profesional del derecho, pero, sobre todo en la jurisdicción del trabajo, este criterio dista mucho de prevalecer.

La Ley Federal del Trabajo hace referencia a los defensores de las partes (arts. 519 y 531) al abogado o patrón (arts. 525-528) y a los asesores como sujetos a cargo de los cuales puede estar la defensa, pero esta no tiene en dicha Ley una reglamentación que pueda considerarse como satisfactoria."⁽⁶⁴⁾

2.3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En 1960 se realizó un proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, a solicitud del presidente Adolfo López Mateos, se integró la comisión por el Maestro Maño de la Cueva, Salomón Blanco, Cristina Salmorán de Tamayo (presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje) y Ramiro Lozano (presidente de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal), proyecto que no se presentó a las Cámaras.

63 Idem.

64 Ibidem, p. 133

En el año de 1967 se retomó el proyecto de 1960, incluyendo en la comisión a Alfonso López Aparicio, propuesta que recibió modificaciones al ser sometido a los sectores obrero y patronal, así como ante las Cámaras; siendo aprobado, promulgando el señor Presidente Gustavo Díaz Ordaz, el día dos de diciembre de 1969, la Nueva Ley Federal del Trabajo, la cual entró en vigor el día primero de mayo de 1970.

Esta nueva Ley de 891 artículos, a diferencia de la anterior de 685 artículos, aligeró procedimientos y tuvo varios aspectos importantes, entre los cuales mencionaremos los siguientes: Determino que durante el período de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes, aunque sí para la resolución de los conflictos, ya que anteriormente, por intereses los representantes no acudían a integrar las Juntas, lo que afectaba y dilataba el procedimiento; se hicieron más fáciles las notificaciones, se aumentó el plazo de la caducidad a seis meses, se agilizaron los trámites de incidentes y se suprimió el trámite de incompetencias por inhibitoria; se estableció una audiencia única de Conciliación, Demanda y excepciones; se facilitó el desahogo de periciales y se agregó la inspección a las pruebas que se podían ofrecer y admitir; se incluyó el procedimiento especial, el cual tenía una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento, Admisión y Desahogo de Pruebas, Alegatos y Laudo, procedimiento que se realizaba para casos considerados urgentes; la Ley Federal del Trabajo de 1970, continúa siendo de tipo social, haciendo que el procedimiento sea siempre en lo que más favorezca a la clase trabajadora; en cuanto a lo orgánico, se facultó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que integraran Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en diversos Estados de la República, al igual en las Entidades Federativas y Distrito Federal, se

podía hacer otro tanto, es decir establecer Juntas Especiales en otras partes dentro su territorio para su mejor funcionamiento.

El Doctor Néstor de Buen Lozano ante tales reformas señala: "En realidad la reforma de 1970 en el orden procesal no fue de estructura. Sin embargo, fue importante y señaló caminos que diez años después, en una acción sorprendente por su vigor, se siguieron con paso enérgico. No necesariamente aceptable, dicho sea de paso."⁽⁶⁵⁾

Por lo que hace a nuestro tema central, la Ley Federal del Trabajo de 1970, no introduce en realidad cambios sustanciales, en lo referente a la personalidad, por lo que hace a procedimiento aunque ya tiene una parte procesal, sigue conteniendo artículos de índole procesal en su parte sustantiva.

La Ley Federal del Trabajo es reformada en algunos artículos en catorce ocasiones desde 1970 hasta 1979, y es entonces cuando sufre la reforma más importante hasta la fecha; ya que el día 18 de Diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo presentó ante las Cámaras una iniciativa para modificar los títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la misma, implicando reubicación y reforma de otros artículos, como por ejemplo el artículo 47, al que se le adiciono un último párrafo, en relación a la obligación de los patrones de dar aviso por escrito al trabajador de la o las causas del despido; interviniendo en dicha iniciativa Jorge Trueba Barrera, Pedro Ojeda Paullada, Guillermo González López y Pedro Cervantes Campos; con esta reforma la Ley paso de 891 artículos a 1010, como la conocemos hoy en día, la cual se promulgo el 30 de diciembre de 1979 y se

público en el Diario Oficial de la Federación el cuatro de enero de 1980, entrando en vigor el primero de mayo del mismo año.

Esta Ley laboral hoy día vigente, introduce ya una parte procesal que va desde el artículo 685 hasta el 1010, así como los principios rectores que conocemos en la actualidad, intentando una verdadera igualdad procesal, con la carga y reversión de la prueba, la audiencia de Ley de Conciliación Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, entre otras cosas; podríamos hablar mucho sobre la Ley Federal del Trabajo vigente, sin embargo enfoquémonos en el tema central de nuestro análisis.

La Ley Federal del Trabajo vigente no cambio en cuanto al tema de la personalidad, ya que al igual que la ley que le antecedió, no considera requisito para la intervención en el proceso laboral, la asesoría de abogado o licenciado en derecho. En nuestra ley vigente la personalidad o capacidad de representación en juicio, se puede observar en el Título Décimo Cuarto, Derecho Procesal Del Trabajo, en su Capítulo II, De la capacidad y personalidad, del artículo 691 al 695, los que se transcriben a continuación:

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

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.

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

Artículo 694.- Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la

personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.

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

A diferencia de la ley de 1931, la ley vigente regula que para representar a otro en juicio hay que exhibir documentación, como carta poder o testimonio notarial, o bien comparecencia otorgando el poder, de lo que vemos diferencias en redacción más no en contenido, ya que al igual que en las anteriores leyes, no se exige para ser apoderado o representante, la calidad de licenciado en derecho.

Otros artículos que hablan de la personalidad o representación son: el artículo 697 que se refiere a cuando dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos, señalando también que si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios

interesados. El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial.

El artículo 876, fracción I, indica que las partes deben comparecer a la etapa conciliatoria, personalmente sin abogado patrono, asesor o apoderado, esto al igual que en la ley de 1931, lo que en la practica muchas veces no sucede, la fracción VI, del mismo artículo, dice que en caso de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán de presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, lo que resulta contradictorio con el hecho de poder ser representados en juicio por otra persona.

Los artículos 786 y 788 también se refieren a los representantes y apoderados, el primero señala que puede desahogarse la confesional de persona moral por conducto de representante legal, el segundo menciona, que se puede citar a absolver posiciones por conducto de apoderado, además el artículo 790 fracción III, establece que para la confesional el absolvente responderá por si mismo, sin presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna.

Los artículos 891, 1005 y 1007, preceptúan sanciones a las partes, representantes y apoderados, por ciertas conductas, como obrar con dolo o mala fe, abstenerse de concurrir a dos o mas audiencias, abstenerse de promover por mas de tres meses estas ultimas sin causa justificada, el ultimo de los artículos citados se refiere a la responsabilidad del apoderado o representante por los daños y perjuicios que ocasione.

De todo lo anterior se observa, que la legislación cambio para

mejorar y/o aclarar algunos aspectos, esto no es suficiente de acuerdo a nuestro punto de vista, ya que se debe de regular la profesionalización de la representación en el proceso laboral, por ser necesaria para una defensa de intereses letrada y profesional, a cargo de licenciados o estudiantes de derecho, y no como siempre a ocurrido que las partes se encuentran representadas por cualquier persona, inclusive por individuos que carecen de educación escolarizada, muchos de ellos contando con tan solo educación primaria, secundaria o a veces profesional pero en otra área no perteneciente al derecho.

2.4.- LEY GENERAL DE PROFESIONES.

En este punto se hablara sobre el fundamento legal para ejercer la profesión en derecho, relacionado con la necesidad de que la representación en juicio recaiga en un profesional y perito en derecho, no en cualquier persona, ya que las leyes no requieren que para ser apoderado o representante legal en el proceso laboral se necesite profesión, en razón de lo anterior, se transcribe el contenido del artículo 5° Constitucional, mismo que es fundamento de la Ley General de Profesiones, conteniendo la garantía de libertad profesional, siendo su texto vigente el siguiente:

Artículo 5o. "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente

responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

La Ley reglamentaria de este artículo en el Distrito Federal, preceptúa las normas para registro y otorgamiento de la licencia y cédula profesional para ejercer las profesiones que así lo ameritan, en relación a nuestro tema, podemos precisar que para fungir como representantes jurídicos o intervenir en procesos legales se requiere ser licenciado en derecho autorizado para ejercer la profesión, aún así los artículos 26 y 27 de este ordenamiento exceptúan tal requisito en asuntos obreros, agrarios, cooperativos y en los casos de amparo en materia penal.

El artículo 26 cita: “Las Autoridades Judiciales y las que conozcan de asuntos contencioso-administrativos rechazarán la intervención en calidad de patronos o asesores técnico del o los interesados, de persona, que no tenga el título profesional registrado.

El mandato para asunto judicial o contencioso-administrativo determinado, solo podrá ser otorgado a favor de profesionistas con título debidamente registrado en los términos de esta Ley.

Se exceptúan los casos de los gestores en asuntos obreros, agrarios y cooperativos y el caso de amparos en materia penal a que se refieren los artículos 27 y 28 de esta Ley.”

El artículo 27 cita: “La representación jurídica en materia obrera, agraria y cooperativa, se regirá por las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo, Código Agrario, Ley de Sociedades Cooperativas y en su defecto, por las disposiciones conexas del derecho común.”

De la transcripción anterior vemos que en materia laboral no es obligatorio ser abogado o licenciado en derecho con título y patente para

ejercer la profesión en derecho, lo que en nuestro punto de vista no es apropiado, ya que resulta en muchos de los casos que él que representa a otro puede ser cualquier persona, lo que en varias ocasiones causando perjuicio a los interesados al no tener una defensa técnica-jurídica de sus intereses apropiada, perjuicios que se abordaran a lo largo del siguiente capítulo.

Por otro lado se transcribe el contenido del artículo 33, que dice: "El profesionista esta obligado a poner todos sus conocimientos científicos y recursos técnicos al servicio de su cliente, así como al desempeño del trabajo convenido. En caso de urgencia inaplazable los servicios que se requieran al profesionista, se prestarán en cualquier hora y en el sitio que sean requeridos, siempre que este último no exceda de veinticinco kilómetros de distancia del domicilio del profesionista."

En este artículo observamos la seguridad que se le podría brindar a las partes en un proceso laboral, al ser representados por licenciado en derecho, contando con los beneficios que se señalan en los artículos 34, 35 y 36 de la Ley reglamentaria a que hacemos referencia, ya que en caso de desempeño negligente o inadecuado, el cliente puede no pagar por los servicios prestados y reclamar el pago de los daños y perjuicios que se le ocasionen, así como que su apoderado tiene que guardar el secreto profesional.

Es de hacer notar que el artículo 30 permite el ejercicio de las actividades propias de la profesión a los pasantes, hasta por tres años, previo su registro y mediante el cumplimiento de ciertos requisitos, por lo que consideramos que para poder representar a las partes en un proceso laboral, se debe requerir que el apoderado o representante legal sea

licenciado en derecho, pasante o estudiante de derecho, previa su acreditación de dicha categoría, capacidad y conducta.

De todo lo visto en este punto, es claro que no existe en nuestra legislación laboral, ni en la que se le relaciona, precepto legal alguno que requiera la profesión de Licenciado en Derecho para representar a las partes en el proceso laboral, por el contrario si hay fundamento legal para que se exceptuó en la materia obrera de este requisito el cual ya se ha mencionado.

2.5.- MARCO COMPARATIVO CON EL DERECHO CIVIL.

Para no abundar en exceso, haremos comparación del derecho laboral, únicamente con el derecho civil en el Distrito Federal y en el Estado de México, como ya en anteriores puntos de este trabajo, se han transcrito las disposiciones que se refieren a la personalidad o abogados patronos en materia civil y laboral, solo haremos mención de los artículos.

Es importante señalar que en cuanto a la personalidad o capacidad para representar a otro en juicio, la materia laboral y la civil tienen diferencias en la forma, las que se indicarán a continuación.

En ese orden de ideas y de acuerdo a lo señalado en los puntos que anteceden, la manera de acreditar personalidad y los requisitos para representar en juicio a otra persona, tienen el mismo origen, pero no la misma forma:

Mientras el derecho laboral, no exige que para ser apoderado o representante legal de las partes en el proceso laboral, se tenga la patente de Licenciado en Derecho o pasante en la misma carrera, ya que la Ley reglamentaría del artículo 5° Constitucional exceptúa a la materia de tal requisito, y el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo solo se refiere a la forma en que los apoderados o representantes legales deben de acreditar su personalidad, más no que deben de ser profesionistas jurídicos; la ley civil varía en su apreciación de tal circunstancia.

Es el caso que el Código de Procedimientos Civiles vigente en el Distrito Federal, en su artículo 112 párrafo cuarto precisa: que las partes pueden facultar a una o varias personas, para interponer los recursos que procedan, ofrecer e intervenir en el desahogo de pruebas, intervenir en la diligenciación de exhortos, alegar en las audiencias, pedir se dicte sentencia para evitar la consumación del término de caducidad por inactividad procesal y realizar cualquier acto que resulte ser necesario para la defensa de los derechos del autorizante, pero no podrán substituir o delegar dichas facultades en un tercero; solo a aquellas personas que acrediten encontrarse legalmente autorizadas para ejercer la profesión de abogado o licenciado en Derecho, debiendo proporcionar los datos correspondientes en el escrito en que se otorgue dicha autorización y exhibir su cédula profesional o carta de pasante en la primera diligencia en que intervengan, en el entendido que el autorizado que no cumpla con lo anterior, perderá la facultad a que se refiere este artículo en perjuicio de la parte que lo hubiere designado; señalando en su quinto párrafo, que las personas autorizadas en los términos de este artículo, serán responsables de los daños y perjuicios que causen ante el que los autorice, de acuerdo a las disposiciones aplicables del Código Civil para el mandato y las demás conexas, salvo prueba en contrario. Los autorizados podrán renunciar a dicha calidad,

mediante escrito presentado al tribunal, haciendo saber las causas de la renuncia.

La Ley civil del Distrito Federal, no exige que las partes tengan que acudir a juicio asesoradas por abogado, pero se les recomienda, ya que pueden actuar por su propio derecho, aún así el Artículo 46, dice: Será optativo para las partes acudir asesoradas a las audiencias previas y de conciliación y de pruebas y alegatos, y en este supuesto los asesores necesariamente deberán ser licenciados en derecho, con cédula profesional y en legal ejercicio de su profesión. En caso de que una de las partes se encuentre asesorada y la otra no, el juez celebrará la audiencia correspondiente y suplirá la deficiencia de la parte que no se encuentre asesorada, procurando la mayor equidad, y lo hará del conocimiento de la defensoría de oficio para que provea a la atención de dicha parte en los trámites subsecuentes del juicio.

Por otro lado, el Código de Procedimientos Civiles para el Estado de México vigente, va más allá, ya que para que cualquier persona o representante tramite un juicio, debe de ser forzosamente asistido por abogado, Licenciado en Derecho con patente legalmente expedida para ejercer la profesión, persona que debe de validar con su firma cualquier escrito o comparecencia, medida que favorece tanto al interesado, al asegurarle una representación profesional, así como al abogado, ya que impide que cualquier persona ejerza la profesión sin tener licencia para ejercer, lo que evita el coyotaje, lo anterior encuentra su fundamento en los artículos 1.93 a 1.95 de dicho código adjetivo; en tal virtud podemos decir que en el Estado de México, se puede comparecer por propio derecho o en representación, pero solo cuando existe un abogado patrono que asista o patrocine al interesado, en este caso no puede promover el abogado a

nombre de su cliente, como en el Distrito Federal, pero forzosamente debe autorizar cualquier actuación hecha por su cliente, inclusive el artículo 1.95 prohíbe que las personas que no son abogados o los que lo sean, pero no se hayan registrado en el libro correspondiente, puedan figurar en las audiencias o diligencias, ni enterarse de actuaciones o revisar expedientes, por lo que solo se puede autorizar a personas que no sean profesionistas jurídicos, para oír y recibir notificaciones más no para imponerse de los autos.

De todo lo anterior, podemos precisar que la diferencia principal entre la materia civil y la materia laboral, lo es que en la primera resulta obligatoria la asesoría e intervención de un abogado patrono o licenciado en derecho, en diversas formas y ajustado a la legislación de cada entidad federativa, mientras que en la segunda, la intervención de abogado patrono o licenciado en derecho, no esta regulada ni establecida en ninguna ley de la materia, por lo que no es obligatoria.

En cuanto a similitudes, podemos hablar de que en la Ley laboral, se expresa la forma de acreditar la representación de las partes en el proceso y en la Ley civil, existen reglas similares para la representación; más no son para la representación jurídica, ya que un representante deberá preferentemente o siempre ser asesorado por abogado, para un mejor desempeño de su mandato.

CAPITULO 3.

LA CEDULA PROFESIONAL COMO REQUISITO INDISPENSABLE EN MATERIA DE TRABAJO.

Recordemos que en el capítulo anterior, hablamos de los antecedentes de la personalidad en materia laboral, inclusive la Ley Federal del Trabajo vigente reglamentaria del apartado A del artículo 123 Constitucional, donde no se establece que para representar a otra persona en juicio o para intervenir en el proceso laboral, se requiera obligatoriamente acudir asesorado o representado, por abogado patrono o Licenciado en Derecho, encontrándonos con el hecho de que se han modificado los criterios para acreditar la personalidad ciertamente, pero no imponiendo la obligación antes señalada, lo que a nuestro criterio sería lo mas adecuado.

En la actualidad existen voces que piden las reformas constitucionales y en las Leyes de la materia, incluso propuestas de reformas que se encuentran en el Congreso de la Unión, estancadas por intereses políticos, sociales o populistas, esas voces pugnan por la obligación de requerir la asesoría e intervención en el proceso laboral, de Licenciados en Derecho o pasantes de la carrera, para de esta forma profesionalizar la materia, con la finalidad de dar seguridad jurídica a las partes, de que la persona o personas que defienden sus intereses son letrados o peritos en la materia.

Ya desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, Rafael De Pina, mencionaba que la defensa de las partes debería de correr a cargo de abogados, por ser estos técnicos jurídicos, debiéndose reservar a ellos la defensa de los derechos de los interesados en los juicios laborales, que

esto no se encontraba regulado, ya que lo preceptuado no era satisfactorio; asimismo decía: "En el proceso laboral mexicano la defensa letrada esta permitida, pero no es exigida, lo que hace posible la intervención de agentes sin la preparación necesaria y sin la responsabilidad que cabe hacer efectiva en quien ejerce al amparo de un título legítimo, no siendo esta la causa menos importante del estado verdaderamente lamentable en que se encuentra la justicia laboral mexicana, con gravísimo perjuicio de quienes se ven precisados a acudir a ella en busca de una solución para las cuestiones que diariamente se plantean, con motivo de las actividades del trabajo, entre patronos y obreros".(66)

Lo anterior no a cambiado a la fecha, ya que sigue sin ser exigido por la ley ni por las autoridades laborales, es decir, que las partes acudan forzosamente asesoradas o asistidas por abogado; situación que en la practica causa perjuicio a los trabajadores principalmente, ya que son estos los que son engañados con mayor frecuencia por coyotes o personas que dicen ser abogados, que en la mayoría de los casos jamás pasaron siquiera por una escuela de leyes, personas que no tienen los conocimientos y preparación jurídica suficiente, para representar debidamente a sus clientes y por el contrario en muchas de las ocasiones incurren en actuaciones no acordes a la Ley.

Si bien es cierto que, el espíritu de la Ley laboral es la eliminación de formalismos, para obtener un procedimiento más simple, rápido y expedito, en la practica vemos que por el contrario de la intención del legislador, el proceso laboral suele ser de los más largos y tediosos que pueden existir en el ámbito legal mexicano, muchas de las veces propiciado

66 DE PINA, Rafael. Curso de derecho procesal del trabajo, Op. cit., p. 134

por aquellas personas que asisten a las partes y que no son abogados, ya que los segundos, son más dados a buscar un arreglo inmediato ajustado a derecho, mientras que los que no lo son, se apasionan y se dejan llevar por argumentos ajenos al derecho, a pesar de que la ley laboral busca equidad e igualdad social, lo cierto es que ocurre por el desconocimiento de la ley.

Por lo anterior y en apego al espíritu de esta tesis, es necesario hablar sobre la naturaleza de la personalidad, en específico de la personalidad de los apoderados o representantes, su fundamento, su importancia en el proceso laboral, su estado actual, lo imperioso que resulta el que corra a cargo de profesionistas jurídicos con cedula profesional legalmente expedida para ejercer o bien pasantes o estudiantes de derecho que sean supervisados por el titulado y las propuestas que realizamos sobre el tema, puntos que conforman este capítulo y que se desglosaran más adelante.

3.1.- NATURALEZA JURIDICA.

Hemos dicho antes que no puede existir un proceso sin dos partes, ello no significa que las partes estén presentes en el proceso o que estas, intervengan en forma directa; esto nos lleva a la garantía de audiencia consagrada en forma indirecta en el artículo 14 constitucional y directa en el artículo 159 fracción I de la Ley de Amparo, que se refiere al emplazamiento correcto, ya que una vez emplazadas las partes estas tienen la posibilidad de comparecer a juicio a defender sus derechos, ser oídos y vencidos en juicio, en virtud de que solo las partes tienen la decisión de hacerlo ya sea por sí o por medio de apoderados.

Como se ha visto a lo largo de este trabajo, existen diferentes conceptos y definiciones de personalidad en materia laboral, coincidiendo la mayoría de los autores en que la personalidad, es la capacidad para comparecer en juicio, por si o en representación de otra persona, ya sea física o moral, y defender derechos o responder de obligaciones; es decir, la posibilidad de comparecer a juicio, por lo cual la autoridad laboral, debe permitir a las partes comparecer en las diferentes etapas procesales, mediante la acreditación de su interés legítimo para ejercitar acciones u oponer defensas y excepciones, así como para ofrecer pruebas e intervenir en su desahogo, en el caso de comparecer a juicio mediante apoderado, se debe de acreditar por este último la representación mediante los documentos necesarios, en las formas y términos señalados por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

La personalidad en el proceso laboral consiste básicamente, en el reconocimiento por parte de la autoridad de la capacidad de comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado, teniendo como finalidad el que las partes puedan presentarse a todas o cualquiera de las etapas procesales, o de ser su decisión, ser representados por un tercero, en el caso de las personas físicas principalmente, ya que en las personas morales o colectivas, como se ha dicho con anterioridad, solo puede comparecer por medio de apoderado o representante, al no tener cuerpo físico.

La acreditación de la personalidad, es un acto procesal, en virtud de que las partes deben de acreditar su interés jurídico, en los casos en que alguna o ambas partes tengan apoderados o representantes legales, estos deberán acreditar tal calidad, por lo que la autoridad de ser procedente, reconoce personalidad a las partes, generalmente en el

acuerdo en que cierra la etapa de Demanda y Excepciones, fundando su reconocimiento.

El objeto de la personalidad, consiste en intervenir en un proceso laboral, ejercitando acciones u oponiendo defensas y excepciones, ofrecer pruebas así como participar en su desahogo, para acreditar los puntos controvertidos.

La finalidad de la personalidad, es básicamente la intervención en juicio en forma directa o por apoderado, así mismo la funcionalidad de la personalidad, en específico por apoderado, reviste gran importancia en el proceso, ya que el apoderado debe de tener conocimiento de los hechos y estar facultado preferentemente en forma amplia, para intervenir en defensa de los derechos de su poderdante, teniendo las responsabilidades de un mandatario judicial, de ahí que resulte imperativo que el representante cuente con los conocimientos necesarios, lo que en la práctica de esta materia no siempre sucede, en razón de que los apoderados no siempre son abogados o licenciados en derecho, por lo que en la mayoría de los casos repercute en perjuicios a los interesados.

La funcionalidad ideal, sería que las partes acudan a juicio asesoradas y asistidas por licenciado en derecho con cedula profesional, siendo necesario que para los casos en que designen apoderados estos lo fueran, de esta forma dichas personas cuentan con los conocimientos en la materia y la responsabilidad que da la intervención con un título legalmente expedido.

Al hablar del apoderado o representante legal, es propio señalar que la figura de la representación, propiamente se relaciona con

problemas jurídicos, como lo son, la titularidad de los derechos y obligaciones, la capacidad jurídica del representado y del representante, la disposición de derechos y facultades conferidos al representante, la naturaleza de los derechos y obligaciones otorgados al representante; de manera que el acto o negocio de la representación y sobre todo de su validez y eficacia jurídicas, supone una serie de cuestiones relativas a su otorgamiento, así como a las facultades del representado y la aptitud legal del representante para ejercer las facultades a él conferidas.

"La naturaleza de la representación reside en el ejercicio por el representante, de los derechos del representado."⁽⁶⁷⁾

"El mandato se distingue de la representación y del apoderamiento, porque el mandato constituye la fijación de la naturaleza y contenido de las facultades y los efectos del ejercicio de la representación.

El mandato Constituye el contenido de facultades que una persona (física o moral) otorga a otra para su ejercicio."⁽⁶⁸⁾

De las dos transcripciones anteriores vemos que se trata de conceptos de derecho civil que en materia laboral no se aplican al pie de la letra, toda vez que en materia del trabajo se considera al apoderado como mandatario e indistintamente se habla de representante legal.

De todo lo mencionado podemos observar que la naturaleza jurídica del apoderado como abogado patrono o licenciado en derecho con

67 GALINDO GARFIAS, Ignacio. "Representación, Mandato y Poder". México, *Revista del Derecho Privado*, Nueva Época, Año I, Numero 1, Enero-Abril 2002, Director Magallon Ibarra Jorge M., Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, p. 16.

68 GALINDO GARFIAS, Ignacio. "Representación, Mandato y Poder". *Ibidem.*, p. 21.

cedula profesional, en el proceso laboral no es regulada por la Ley Federal del Trabajo no siendo requisito indispensable su intervención, ya que se regula al apoderado, pero no se especifica ni se requiere que se trate de abogado o licenciado en derecho, por lo que muchos interesados que son parte en el proceso laboral no acuden a profesionistas jurídicos para que los represente sino a cualquier persona.

3.2.- FUNDAMENTO LEGAL.

Encontramos el fundamento legal de la personalidad en materia laboral en el Título Catorce, Capítulo II, artículos 691 a 697 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaría del Apartado A del artículo 123 Constitucional, los cuales han sido transcritos y comentados a lo largo del presente trabajo, asimismo encontramos el fundamento legal, para el caso de la representación en juicio por conducto de cualquier persona, en la Ley Reglamentaria del artículo quinto constitucional, Ley General de Profesiones del Distrito Federal, en su artículo 26, el cual maneja como excepción para el mandato en asuntos judiciales y contencioso-administrativos, en los que se necesita obligatoriamente cédula profesional para representar a los interesados, la materia laboral entre otras, sin embargo **no existe fundamento legal alguno que indique que la cedula profesional sea requisito indispensable en materia del trabajo.**

A continuación se transcribe para mayor entendimiento diversas comparecencias de las partes y posteriormente el acuerdo de cierre de la Etapa de Demanda y Excepciones, en el cual se reconoce personalidad a las partes.

En primer lugar la forma de comparecer en términos de lo dispuesto por las Fracciones I y II del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo y el acuerdo que recayó en la Etapa de Demanda y Excepciones:

"En la ciudad de México, Distrito Federal siendo las doce horas del día siete de julio del dos mil tres, día y hora señalados para la celebración de una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y estando debidamente integrada la Junta y llamadas que fueron las partes por tres veces consecutivas y en voz alta por la C. Auxiliar.- Comparece por la parte actora, la actora Araceli Morquecho Padua personalmente, asistida de su apoderado Jorge Manuel Valenzuela Frías, personalidad acreditada en términos de la carta poder de fecha 2 de enero del 2003 visible a fojas 5 de los autos, solicitando se le reconozca su personalidad en el momento procesal oportuno; por la parte demandada Carrefour de México, S.A. de C.V. comparece su apoderada Teresa de Jesús Luna Vargas, quien acredita su personalidad en términos del instrumento notarial número 1,476 pasado ante la fe del Notario Público número 180 del Distrito Federal, Licenciado Antonio Esperon Díaz Ordaz, el cual se exhibe en copia debidamente certificada por dicho notario y en copia simple, para que previo cotejo y certificación de la segunda sea agregada a los autos, para que produzca los efectos legales conducentes y me sea devuelta la primera exhibida, solicitando que en el momento procesal oportuno, se reconozca la personalidad de la compareciente y demás apoderados señalados en el instrumento antes descrito. -----"

"LA JUNTA ACUERDA: Se tiene por celebrada y cerrada la etapa de demanda y excepciones.- Se reconoce la personalidad como apoderado de la parte actora, al C. Jorge Manuel Valenzuela Frías y demás personas precisadas en la carta poder de fecha 2 de enero del 2003 visible a fojas 5 de los autos, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 692 fracción I,

de la Ley Federal del Trabajo; se reconoce personalidad a la C. Teresa de Jesús Luna Vargas como apoderada de la parte demandada Carrefour de México, S.A. de C.V. en términos del instrumento notarial número 1,476 pasado ante la fe del Notario Público número 180 del Distrito Federal, Licenciado Antonio Esperon Díaz Ordaz, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 692 fracción ii de la Ley laboral, ordenando la devolución de la copia debidamente certificada por dicho notario, previo cotejo y certificación que se haga con la copia simple exhibida la cual se agrega a los autos, para que produzca los efectos legales conducentes, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 695 de la ley de la materia.- Se tiene por ratificado el escrito inicial de demanda de fecha 15 de enero del 2003.- Y por contestada la misma en términos del escrito exhibido, de fecha 9 de abril del 2003 constante de cinco fojas útiles que se agrega a los presentes autos para los efectos legales a que haya lugar, teniéndose por opuestas las excepciones y defensas que hace valer.- Por formulada la replica y duplica hecha por las partes.- Y se pasa a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. ----- ”

En segundo lugar la forma de comparecer en términos de la primera parte y fracción III del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo y el acuerdo que recayó en la Etapa de Demanda y Excepciones:

“En la ciudad de México, Distrito Federal siendo las once horas del día diecisiete de junio del dos mil tres, día y hora señalados para la celebración de una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y estando debidamente integrada la Junta y llamadas que fueron las partes por tres veces consecutivas y en voz alta por la C. Auxiliar.- Comparece por la parte actora, el actor Marco Aurelio Medina Ramírez personalmente; por la parte demandada Next Millenium

Music, S.A. de C.V. comparece su apoderado Jorge Manuel Valenzuela Frías, personalidad que acredita en términos de una carta poder de fecha 4 de junio del 2003 firmada por el representante legal de la persona moral demandada Linda Weintraub Groswirt, la cual se relaciona con el testimonio notarial número 64,570 pasado ante la fe del Notario Público número 26 del Distrito Federal, Licenciado Luis Alberto Perera Becerra, el cual se exhibe en copia debidamente certificada y en fotostática, para que previo cotejo y certificación de la segunda sea agregada a los autos, para que produzca los efectos legales correspondientes y me sea devuelta la primera exhibida, solicitando que en el momento procesal oportuno, se reconozca la personalidad del compareciente y demás apoderados señalados en la carta poder e instrumento antes descritos.-----”

“LA JUNTA ACUERDA: Se tiene por celebrada y cerrada la etapa de demanda y excepciones.- Se reconoce la personalidad a Marco Aurelio Medina Ramírez, como parte actora, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo; se reconoce personalidad al C. Jorge Manuel Valenzuela Frías y demás personas precisadas en la carta poder de fecha 4 de junio del 2003 firmada por el representante legal de la persona moral demandada Linda Weintraub Groswirt, relacionada con el testimonio notarial número 64,570 pasado ante la fe del Notario Público número 26 del Distrito Federal, Licenciado Luis Alberto Perera Becerra, como apoderado de la parte demandada Next Millenium Music, S.A. de C.V.; con fundamento en lo dispuesto por el artículo 692 fracción III de la Ley de la materia, ordenando la devolución de la copia debidamente certificada por dicho notario, previo cotejo y certificación que se haga con la copia simple exhibida la cual se agrega a los autos, para que produzca los efectos legales conducentes, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 695 del mismo ordenamiento.- Se tiene por ratificado el escrito inicial de demanda de fecha 23 de julio del 2002.- Y por contestada la misma en

términos del escrito exhibido, de fecha 5 de junio del 2003 constante de seis fojas útiles que se agrega a los presentes autos para los efectos legales a que haya lugar, teniéndose por opuestas las excepciones y defensas que hace valer.- Por formulada la replica y duplica hecha por las partes.- Y se pasa a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. -----”

En tercer lugar la forma de comparecer en términos de la fracción IV del artículo 692 y conforme al artículo 694 de la Ley Federal del Trabajo y el acuerdo que recayó en la Etapa de Demanda y Excepciones:

“En la ciudad de México, Distrito Federal siendo las nueve horas del día veintisiete de mayo del dos mil tres, día y hora señalados para la celebración de una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y estando debidamente integrada la Junta.- Comparece por la parte actora, el actor Ramón Gutiérrez Bernal personalmente quien en este acto otorga poder amplio cumplido y bastante en términos de los artículos 692 y 694 de la Ley Federal del Trabajo a los CC. Sergio Omar Reyes Guizar, Rosa Iliana Flores Calis y Verónica Rosas Martínez, para que en mi representación continúen con el presente juicio, solicitando se les reconozca la personalidad en el momento procesal oportuno; por la parte demandada Unión Sindical de Trabajadores y Empleados de Auto Transportes, Líneas de Camiones y Comercios de la Industria Automotriz, sus Derivados, Similares y Conexos de la República Mexicana, comparece su representante y Secretario General Licenciado Gregorio Lazcano, personalidad que acredita en términos de la certificación expedida a su favor por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, de fecha 11 de junio del 2002, la cual se exhibe en copia debidamente certificada y en fotostática, para que previo cotejo y certificación de la segunda sea agregada a los autos, para que produzca los efectos legales

correspondientes y me sea devuelta la primera exhibida, solicitando que en el momento procesal oportuno, se reconozca la personalidad del compareciente.-----"

"LA JUNTA ACUERDA: Se tiene por celebrada y cerrada la etapa de demanda y excepciones.- Se reconoce la personalidad del actor Ramón Gutiérrez Bernal, en términos del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, así mismo se le tiene compareciendo personalmente, identificándose con su credencial para votar expedida por el Instituto Federal Electoral con número de folio 56628975 la cual se le devuelve previa copia certificada se agregue a los autos, quien en este acto otorga poder amplio cumplido y bastante en términos de los artículos 692 y 694 de la Ley Federal del Trabajo a los CC. Sergio Omar Reyes Guizar, Rosa Iliana Flores Calis y Verónica Rosas Martínez, a quienes se les reconoce personalidad en los términos en que se les otorga, de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 692 y 694 de la Ley de la Materia; se reconoce la personalidad al Licenciado Gregorio Lazcano como representante de la parte demandada Unión Sindical de Trabajadores y Empleados de Auto Transportes, Líneas de Camiones y Comercios de la Industria Automotriz, sus Derivados, Similares y Conexos de la República Mexicana, personalidad que acredita en términos de la certificación expedida a su favor por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, de fecha 11 de junio del 2002, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 692 fracción IV de la Ley de la materia, ordenando la devolución de la copia certificada, previo cotejo y certificación que se haga con la copia simple exhibida la cual se agrega a los autos, para que produzca los efectos legales conducentes, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 695 del mismo ordenamiento.- Se tiene por ratificado el escrito inicial de demanda.- Y por contestada la misma en términos del escrito exhibido, de fecha 27 de mayo del 2003 constante de ocho fojas útiles que se agrega a los presentes autos para los efectos legales a que haya lugar, teniéndose por opuestas

las excepciones y defensas que hace valer.- Por formulada la replica y duplica hecha por las partes.- Y se pasa a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.-....."

De lo anterior vemos algunas de las formas de comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado o representante legal, y los acuerdos en que se reconocen la personalidad, lo que solo se da por regla general hasta la etapa de Demanda y Excepciones, ya que la Ley de la Materia no especifica en que momento del procedimiento, se tiene que reconocer la personalidad a las partes por lo que la generalidad lo hace hasta la etapa antes mencionada, con sus excepciones, como la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guerrero con residencia en Acapulco, la cual reconoce personalidad a las partes en la primera audiencia en que comparecen o debieran hacerlo.

Lo que recalca que la Ley Federal del Trabajo tiene lagunas, las cuales permiten diferencias de criterios entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de un lugar y otro o bien entre locales y federales, e inclusive entre especiales de una misma Junta.

En la actualidad no existe fundamento legal alguno, que contemple que el apoderado o representante legal deba de ser abogado o licenciado en derecho con cédula profesional, por el contrario como lo hemos precisado con antelación, la materia laboral es una de las excepciones del artículo 26 de la Ley General de Profesiones, la cual exige la cédula profesional de licenciado en derecho para intervenir en los procesos civiles y contencioso-administrativos, lo que a nuestro parecer debe de corregirse excluyendo el procedimiento obrero de las excepciones citadas por dicho precepto legal.

3.3.- SU IMPORTANCIA DENTRO DEL PROCESO LABORAL.

Señalemos en primer término, que la importancia de la personalidad reviste en el hecho de que las partes pueden comparecer a juicio, para ejercitar acciones u oponer defensas y excepciones, por si o en representación de otro, de ahí se desprende que si no tienen personalidad o interés jurídico no pueden intervenir en el proceso laboral.

En segundo término, la importancia de la personalidad del apoderado o representante legal, recae en el hecho de que si las partes designan apoderado, lo hacen con la finalidad de no tener la necesidad forzosa de estar presentes en las audiencias, diligencia y demás actuaciones ante la autoridad, facultando a su mandatario para actuar en su nombre y defendiendo sus derechos, por lo que reviste mayor importancia ya que significa confianza en la o las personas a las que se otorga la representación, de ahí que es necesario que la persona o personas que reciben esa confianza cumplan con las expectativas, acorde a los elementos proporcionados y al desahogo de pruebas, por ello resulta que cuando la representación corre a cargo de cualquier persona, existe la gran posibilidad de que pueda ocasionar perjuicio al interesado, si el apoderado no es técnico jurídico, ya que inclusive puede desconocer las sanciones a que se hace responsable por una mala representación o los daños que puede ocasionar a su representado, o a veces no le importan, lo que no ocurre con los licenciados en derecho con cedula profesional, ya que estos actúan con la licencia expedida para ejercer su profesión y no pueden alegar desconocimiento.

En tercer lugar, las personas morales o colectivas, forzosamente deben de comparecer a juicio por conducto de apoderado o

representante legal, lo que es lógico en virtud de que no son entes con un cuerpo físico, por lo que en este caso resulta importantísimo la representación para efectos del proceso laboral, pero en esta materia no se exige que deba de ser un abogado el representante de la persona moral, de hecho el representante suele ser uno de los accionistas, el presidente del consejo de administración, el administrador único, el administrador de la empresa o el contador, pero lo idóneo sería que para efectos de procesos judiciales, contencioso-administrativos o laborales, fuera un licenciado en derecho con cedula profesional o bien se asista de uno en las diligencias en que ha de intervenir el representante o apoderado.

Tan es importante el apoderado que en caso de no comparecer las partes o sus apoderados, la Junta las tendrá por inconformes con cualquier arreglo conciliatorio, a la parte actora por reproducido su escrito inicial de demanda, a la demandada por contestada en sentido afirmativo y por perdido su derecho a las partes para ofrecer pruebas, esto para el caso de no comparecer a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas; para los desahogos y en aquellas que tengan que estar presentes las partes, la Junta tendrá por desiertas las pruebas si no comparece el oferente, si el que no comparece es la contra parte, varía según la prueba, desde tener por confesa en la confesional, por perdido su derecho para repreguntar en el caso de testigos, o por perdido su derecho para manifestar lo que a su derecho corresponda en la inspección, etc.; en virtud que el apoderado a excepción de la confesional de persona física, hace las veces como si se tratara de poderdante; insistiendo en el hecho de que una mala representación puede resaltarse en el resultado del juicio, con mayor razón si se trata de una persona que no es abogado.

Su importancia, en el aspecto de perjuicios que ocasiona, consiste en el hecho de que una persona que no cuenta con estudios formales en la escuela de leyes, generalmente carece de conocimientos en la materia y aunque tenga conocimientos empíricos, estos suelen ser en una rama de la industria en específico, es sabido que los coyotes por lo regular son personas que fueron parte de la mesa directiva de un sindicato o personas que han tenido varios juicios en lo personal y al estar pendientes de ellos, adquieren experiencia práctica, sin embargo esto no los hace sabedores de la variedad legal que existe en la materia laboral, cometiendo errores que en el caso de representar a trabajadores implica perder juicios, los cuales pudieron ganarse con una debida representación, lo que en materia económica significa que el trabajador pierde el derecho a recibir la cantidad monetaria que le correspondía por el pago de las prestaciones reclamadas en la demanda o ha ser reinstalado en su trabajo, ya que es fácil leer la Ley Federal del Trabajo, pero no es igual de fácil entenderla e interpretarla.

Por otro lado, el contar con una defensa y representación de abogado o licenciado en derecho con cedula profesional, da la garantía de que la persona a quien se le otorga la representación es técnico jurídico, reduciéndose el porcentaje de ineficacia en los juicios laborales y profesionalizando la materia, aun así esto no implica que un abogado no cometa errores o sea desidioso en su actuar, ya que en todas las profesiones hay malos profesionistas, o abogados que se dedican a otra materia y no tienen la experiencia en esta rama del derecho, pero no por ello debe de evitarse la profesionalización a que hemos hecho alusión; al momento de pensar en esta propuesta hay que tomar en consideración que cuando se esta enfermo se acude a él medico ya que la auto medicación o la medicación por alguna persona ajena a la medicina es mas riesgosa;

cuando se construye una casa se busca a un arquitecto ya que de hacerlo con un albañil, los diseños pueden ser malos y no tener la estructura adecuada, etc., entonces porque debemos seguir con el concepto de que cualquier persona puede representar a las partes en un juicio si esto solo debe de correr a cargo de un abogado.

En último lugar, en la actualidad muchos trabajadores o inclusive personas morales, son representadas por personas que no son abogados, en muchos de los casos por que son engañadas al decirles que son abogados titulados, cuando en la realidad ni siquiera pasaron por la escuela de leyes, en otros casos las partes se asisten de personas que no son licenciados en derecho, porque consideran o les dicen que un abogado sale muy caro ya que sus servicios cuestan mucho dinero, lo que es falso ya que en materia laboral los abogados cobran a resultas, es decir si se obtiene dinero como pago de prestaciones reclamadas en una demanda, el abogado o despacho cobra un porcentaje de lo que se obtiene y si no se obtiene nada el abogado no cobra, razón por la que si se ponen todos los conocimientos del profesionista al servicio del cliente, ya que no es agradable trabajar sin cobrar, mientras que los coyotes en ocasiones piden dinero para iniciar un asunto desde \$5,000.00 hasta cantidades mayores, independientemente de que se obtenga o no, el pago de prestaciones.

Por todo lo anterior es que debe considerarse tanto por las partes que intervienen en un juicio como por la legislación, que es indispensable la participación y representación forzosa de un licenciado en derecho con el requisito de contar con cedula profesional en el proceso laboral mexicano.

3.4.- REPRESENTACIÓN EN EL PROCESO LABORAL EN LA ACTUALIDAD.

La representación de las partes a cargo de apoderado, en la actualidad como lo hemos dicho en reiteradas ocasiones, no recae en abogado patrono o licenciado en derecho con cedula profesional como en otras materias jurídicas, ya que la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Profesiones, no lo hacen obligatorio, tan es así que en ninguna actuación se requiere a las partes para que sean asesoradas o representadas por abogado titulado, por ejemplo un auto de radicación común señala:

"México, Distrito Federal, a tres de febrero de dos mil tres.- - -
-----Por recibida la demanda formulada por RODRIGUEZ BAEZA ROBERTO, constante en tres fojas útiles, carta poder y siete juegos de copias simples para notificar a los demandados, PRO ESPECTACULARES, S.C., ADMAX TRANSPORTISTA, S.A. DE C.V., PRODUCTIVIDAD MAXIMA EN SERVICIOS, S.C., RICARDO ESCOTO, ENRIQUE LIMON, JOAQUIN GONZALEZ Y CARLOS MORENO.- Se admite la demanda, ordenándose registrar en el Libro de Gobierno bajo el número que le corresponda y formándose el expediente respectivo.- Se señalan las ONCE HORAS CON TREINTA MINUTOS DEL VEINTICUATRO DE MARZO DEL DOS MIL TRES, para que tenga lugar una audiencia de CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, a la que deberán de comparecer las partes apercibidas en los términos de lo dispuesto por los artículos 873, 876, 877, 878, 879 y 880 de la Ley Federal del Trabajo; se ordena al C. Actuario para que notifique y emplace a juicio a la parte demandada, constituyéndose en el domicilio señalado por la parte actora, previo cercioramiento por los medios idóneos a

su alcance de ser el correcto de dicha demandada, corriéndole traslado con la copia simple de la demanda y del presente acuerdo, en términos de lo dispuesto por los artículos 742 y 743 de la Ley de la Materia, en la inteligencia de que el funcionario comisionado deberá notificar a las partes por lo menos con DIEZ DIAS de anticipación a la fecha señalada, asimismo se apercibe a las partes que deberán comparecer personalmente para la celebración de la audiencia en su etapa conciliatoria, y en caso de no comparecer se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio; asimismo, en caso de no comparecer a la etapa de demanda y excepciones, a la actora se le tendrá por ratificado su escrito inicial de demanda y a la demandada se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; en la inteligencia de que en el supuesto de que la demandada comparezca a contestar la demanda, deberá entregar copia de dicha contestación a la parte actora; de lo contrario se expedirá a su costa; asimismo, se apercibe a las partes que en caso de no comparecer a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se les tendrá por perdido su derecho para ofrecer pruebas con posterioridad.- Finalmente, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo, se apercibe a las partes que en su primera comparecencia o escrito deberán señalar domicilio dentro de la residencia de esta Junta y en caso de no hacerlo, aún las notificaciones personales, se harán por BOLETIN LABORAL. -----
 -----NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES.-----
 -----ASI LO PROVEYERON Y FIRMAN LOS REPRESENTANTES QUE INTEGRAN LA JUNTA ESPECIAL NUMERO SIETE DE LA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL D. F., ANTE LA SECRETARIA DE ACUERDOS QUE DA FE.- DOY FE.-----”

Del acuerdo de radicación vemos que en ninguna parte se requiere que las partes comparezcan asistidas de abogado, ni siquiera se habla de apoderados, esto es normal de acuerdo a nuestra legislación, criterio que se sigue en casi todas las Juntas Locales de Conciliación y arbitraje de las Entidades Federativas y en las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

En la actualidad, la innovación viene en la aplicación interna de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, las cuales en clara contravención a la legislación vigente, pero con tintes proteccionistas, en sus criterios de pleno, se refieren a la calidad de licenciado en derecho o pasante de la carrera como apoderado de las partes, poniéndole el toque de obligatorio, apercibimientos que hoy en día se declaran violatorios de las garantías individuales, por los Tribunales Federales en Amparo.

Los criterios de pleno a que hemos hecho referencia no buscan perjudicar las garantías individuales de las partes en el proceso laboral, ya que la finalidad es profesionalizar la materia laboral, eliminando a los coyotes y en general busca brindarles a los interesados una representación o asesoría técnica y especializada; a continuación se señalaran tales criterios.

En sesión extraordinaria del Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, del día 17 de noviembre de 1999, se aprobaron los siguientes criterios:

***1.- CEDULA PROFESIONAL, REQUISITO PARA REPRESENTAR A LAS PARTES EN MATERIA LABORAL.-** Siendo que el

espíritu de la reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, tendió a buscar un verdadero equilibrio entre las partes que intervienen en un proceso laboral, facultando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para inclusive subsanar omisiones que pudieran tener las demandas de los trabajadores, se considera adecuado que por la misma razón, se exija a quienes representen a las partes en juicio, acrediten tener cédula legalmente expedida para ejercer la profesión de Licenciado en Derecho. Con lo anterior se garantizará la debida y técnica representación, por lo que, todos aquellos que representen a cualquiera de las partes en un conflicto sea individual, colectivo de naturaleza jurídica o en el procedimiento de imputabilidad en la huelga, deben acreditar su calidad de profesionistas autorizados. En caso de no hacerlo y cuando se trate de la parte trabajadora se dará vista a la procuraduría de la defensa del trabajo para que asigne un procurador auxiliar, el cual deberá ser abogado titulado, pasando éste a ser coadyuvante en la defensa de los intereses de la parte trabajadora.

Quedan exceptuados de este criterio los representantes sindicales que se presenten a defender los derechos de miembros de su organización sindical, acreditando esto con la documentación respectiva."

Acuerdo de pleno que se publico en el Boletín Laboral de esa Junta el día 18 de noviembre de 1999, entrando en vigor el día de su publicación, este criterio tuvo una fe de erratas, consistente en : "Cuando la persona se ostente como representante de la parte demandada y manifieste bajo protesta de decir verdad que cuenta con cédula profesional que en ese momento no puede exhibir, se le concederá un término de tres días hábiles contados a partir de la fecha en que surta efectos la notificación del acuerdo correspondiente, a efecto de que exhiba el documento relativo, con el apercibimiento que de no hacerlo en dicho lapso, sus intervenciones en la

audiencia de que se trate, se dejarán sin efectos como si no hubiera comparecido y consecuentemente, se harán efectivos los apercibimientos decretados con anterioridad.” Fe de erratas que se publicó en el boletín laboral con fecha 26 de enero del 2000.

En sesión extraordinaria del Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, del día 27 de abril del 2000, se aprobaron los siguientes criterios:

***1.- APODERADO LEGAL, ACREDITAMIENTO DE SU PERSONALIDAD COMO.-** En los procedimientos laborales que se tramitan en las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje, sólo podrán ser reconocidos quienes hayan obtenido el Título de Licenciado en Derecho y cuenten con Cédula Profesional para su ejercicio; y será reconocida de igual forma la representación legal por conducto de estudiantes o pasantes en derecho que acrediten tal calidad al momento de su comparecencia y su poder sea otorgado por el Apoderado responsable del conflicto quien responderá de su actuación en el juicio. Y sólo en el caso de que bajo protesta de decir verdad manifieste el compareciente contar con cédula profesional y no pueda exhibirla en la audiencia, se le concederá un término de 3 días hábiles a efecto de que la exhiba, en la inteligencia que de no hacerlo se dejará sin efecto su intervención y se harán efectivos los apercibimientos que se hubiesen decretado para la fecha de su comparecencia. Cuando se trate del trabajador, se procederá a suspender la audiencia, se le hará del conocimiento de los servicios que de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y se le concederá un término de 5 días hábiles para que realice el nombramiento de quien lo habrá de representar legalmente en el procedimiento, con el apercibimiento que de no hacerlo dentro del plazo referido quedará sujeto al término de caducidad

a que se refiere el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo. Quedan exceptuados de este criterio los Representantes Sindicales que estatutariamente acrediten tener facultades para ello y que se presenten a defender los derechos de orden colectivo de sus representados.”

Este criterio derogó el realizado el 17 de noviembre de 1999, titulado CEDULA PROFESIONAL, REQUISITO PARA REPRESENTAR A LAS PARTES EN MATERIA LABORAL.

Mediante Boletín Laboral de fecha 1° de octubre del 2000, se publico Acuerdo del Ejecutivo del Estado de México en el que se divide para su mejor funcionamiento la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, en dos siendo las siguientes: Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, así como la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán-Texcoco; a raíz de esta división el criterio antes transcrito solo queda vigente en la Junta Local del Valle de Toluca, pero la ultima de las citadas emite su propio criterio de pleno el día 7 de marzo del 2001, publicado el día 13 del mismo mes y año, entrando en vigor al día siguiente de su publicación, el cual precisa:

“APODERADO LEGAL, ACREDITAMIENTO DE SU PERSONALIDAD COMO.- En los procedimientos laborales que se tramitan en las Juntas Especiales y de Conciliación de la Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán-Texcoco, sólo podrán ser reconocidos quienes hayan obtenido el Título de Licenciado o Pasante en Derecho y cuenten con Cédula de ejercicio Profesional vigente; y será reconocida de igual forma la representación legal por conducto de estudiantes de derecho que acrediten tal calidad al momento de su comparecencia y su poder sea otorgado por el profesionista en derecho responsable de la defensa del conflicto quien

responderá de su actuación en el juicio. Y sólo en el caso de que bajo protesta de decir verdad manifieste el compareciente contar con cédula profesional y no pueda exhibirla en la audiencia, se le concederá un término de 3 días hábiles a efecto de que la exhiba, en la inteligencia que de no hacerlo se dejará sin efecto su intervención y se harán efectivos los apercibimientos que se hubiesen decretado para el caso de su incomparecencia a la audiencia respectiva. Cuando se trate del trabajador, se procederá a suspender la audiencia y se le hará del conocimiento de los servicios que presta la Procuraduría General de la Defensa del Trabajo y se le concederá un término de 5 días hábiles para que realice el nombramiento de quien lo habrá de representar legalmente en el procedimiento, con el apercibimiento que de no hacerlo dentro del plazo referido quedará sujeto al término de caducidad a que se refiere el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo. Quedan exceptuados de este criterio los Representantes Sindicales que estatutariamente acrediten tener facultades para ello y que se presenten a defender los derechos de orden individual y colectivo de sus representados.”

Criterio que modifica algunos aspectos del criterio que le antecedió, entre los más importantes es el que los pasantes pueden comparecer como apoderados sin necesidad de un abogado que los respalde, otra diferencia es que los representantes sindicales pueden comparecer en conflictos individuales, lo que en el criterio de abril del 2000 no se contemplaba.

Mediante Boletín. Laboral de fecha 8 de octubre del 2002, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán-Texcoco, hizo del conocimiento el criterio de pleno al que se llegó en sesión de fecha 13 de

septiembre del 2002, entrando en vigor al día siguiente de su publicación, mismo que se encuentra vigente hasta la actualidad, el cual precisa:

"CEDULA PROFESIONAL, ES NECESARIA SU EXHIBICIÓN POR QUIENES COMPAREZCAN A JUICIO, EJERCIENDO LA PROFESION DE LICENCIADO EN DERECHO.- El artículo 5° de la Constitución General de la República establece la facultad del estado para determinar las profesiones que requieren autorización para su ejercicio, normándolas en la Ley Reglamentaria del artículo 5° Constitucional en relación con los artículos 1.1, 3.2 fracción II, 3.4, 3.31 y demás relativos y aplicables del Código Administrativo del Estado de México, en los que se establece que la profesión de Licenciado en Derecho requiere de título para su ejercicio, mismo que debe encontrarse legalmente expedido, registrado y contar con patente de ejercicio profesional y las autoridades rechazarán toda intervención en calidad de patronos o asesores técnicos del ó de los interesados; en tal virtud no se autorizará la intervención en juicio de quien no se acredite con cédula profesional. Si en la comparecencia no se exhibe, pero sí se manifiesta tenerla se le concederán 3 días para que la exhiba, con el apercibimiento de que de no hacerlo así se le tendrá por no hecha su comparecencia. Los estudiantes de Derecho podrán comparecer siempre y cuando el que se responsabilice del asunto cuente con cédula profesional que lo autorice a ejercer la profesión de Licenciado en Derecho. Si se trata de trabajadores, se suspenderá la audiencia y se les hará saber de los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y se continuará con el procedimiento, cuando quien comparezca en su representación acredite estar autorizado para ejercer la profesión de Licenciado en Derecho. Quedan exceptuados de este criterio los Representantes Sindicales que estatutariamente acrediten tener facultades

para ello y que se presenten a defender los derechos de orden individual y colectivo de sus representados.”

Este último criterio, cuenta con mayor sustento legal, ya que se abrogó la Ley General de Profesiones del Estado de México, entrando en vigor el Código Administrativo del Estado de México, mismo que se promulgó y publicó el día 13 de diciembre del 2001, entrando en vigor el día 13 de marzo del 2002, en el cual se regula lo relativo al ejercicio profesional y que todas las profesiones necesitan patente para su ejercicio, por lo que es importante transcribir el contenido de los artículos que mencionan situaciones al respecto.

En el Libro Primero, Título Primero, se preceptúa:

Artículo 1.1.- “Las disposiciones de este Código son de orden público e interés general, y tienen por objeto regular las materias que se señalan a continuación, a fin de promover el desarrollo social y económico en el Estado de México:

- I. Salud;
- II. Educación, **ejercicio profesional**, investigación científica y tecnológica, cultura, deporte, juventud y mérito civil;
- III. Conservación ecológica y protección al ambiente;
- IV. Ordenamiento territorial de los asentamientos humanos y del desarrollo urbano de los centros de población;
- V. Protección civil;
- VI. Infraestructura vial y transporte;
- VII. Tránsito y estacionamientos;
- VIII. Fomento y desarrollo agropecuario, acuícola y forestal;
- IX. Fomento económico;

X. **Protección e integración al desarrollo de las personas con capacidades diferentes.”**

En el Libro Tercero, Título Primero, Capítulo Primero, se precisa:

Artículo 3.2.- **“Las disposiciones de este Libro tienen como finalidad:**

- I. **Garantizar y fortalecer el derecho de todo individuo a recibir educación;**
- II. **Asegurar que quienes ejerzan una profesión cuenten con los conocimientos necesarios para ello;**
- III. **Impulsar el desarrollo del Estado a través de la investigación científica y tecnológica;**
- IV. **Promover la cultura, el deporte y la atención a la juventud;**
- V. **Reconocer públicamente a quienes por su conducta, actos u obras lo merezcan.”**

En el Libro Tercero, Título Primero, Capítulo Segundo, se menciona:

Artículo 3.4.- **“Son autoridades para la aplicación de este Libro la Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social, los municipios y sus organismos públicos descentralizados.**

En materia de educación, corresponde a las autoridades a que se refiere el párrafo anterior, el ejercicio de las atribuciones señaladas a favor del Estado y de los municipios, respectivamente, en las leyes General de Educación y para la Coordinación de la Educación Superior, así como las previstas en este Libro.

La Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social verificará que los particulares que presten servicios educativos en la entidad, cuenten con autorización o con reconocimiento de validez de estudios, y en su caso, procederá a imponer las sanciones correspondientes, en términos de este Libro.

Las atribuciones en las materias de ejercicio profesional y mérito civil corresponden a la Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social, y las relativas a investigación científica y tecnológica al Consejo Mexiquense de Ciencia y Tecnología.”

En el Libro Tercero, Título Tercero, Capítulo Primero, menciona:

Artículo 3.28.- Todas las profesiones creadas o que lo fueren en el futuro, en todas sus ramas y especialidades, requerirán título y cédula para su ejercicio.

En el Libro Tercero, Título Tercero, Capítulo Segundo, menciona:

Artículo 3.31.- “Para ejercer una profesión en el Estado o ejercer como perito se requiere cumplir con lo que disponga el reglamento correspondiente.

Para efectos de este Título se entiende por profesión, a la facultad adquirida a través de la formación académica de tipo medio superior o superior, para prestar un servicio profesional, y por profesionista; a la persona que obtenga o revalide el título legalmente expedido por las instituciones facultadas para ello; o el extranjero que obtenga la autorización

para ejercer su profesión en la entidad, de la autoridad federal competente, conforme a las leyes aplicables."

Artículo 3.33.- "Los profesionistas deberán realizar los actos propios de la profesión con diligencia, pericia, excelencia y estricto apego al código de ética de la profesión respectiva, aportando todos los conocimientos, experiencia, recursos técnicos, habilidades, destrezas y vocación, en favor de los usuarios de sus servicios."

Artículo 3.36.- "El profesionista deberá expresar en su publicidad el número de cédula que autoriza su ejercicio y el nombre de la institución que hubiere expedido su título profesional."

De los artículos que anteceden podemos ver que en el Código Administrativo del Estado de México, señala que todas las profesiones requieren de patente no exceptuando al ejercicio profesional en materia laboral, lo que aunado al último criterio emitido por el pleno la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlan - Texcoco, Estado de México, da la pauta y precedente para requerir en forma obligatoria a las partes para que sean asistidas o representadas por abogado o licenciado en derecho.

En razón del último criterio transcrito, toda vez que es el vigente es que en los autos de radicación se contempla ya al licenciado en derecho y la obligatoriedad de su intervención, por lo que para ejemplificar se transcribe un auto de radicación:

"Cuautitlán Izcalli, Estado de México, a catorce de marzo del
 dos mil tres. -----
 ----- Se tiene por recibida y radicada la demanda de cuenta ante

esta JUNTA ESPECIAL NUMERO OCHO DE LA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL VALLE CUAUTITLAN-TEXCOCO, la demanda a la cual se le forma carpeta, se asigna el número y se registra en el Libro de Gobierno correspondiente; con fundamento en lo dispuesto por los artículos 739 al 744, 746 al 750, 778, 870 al 883 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, se señalan las NUEVE HORAS DEL DIA CATORCE DE MAYO DEL DOS MIL TRES, para que tenga verificativo una audiencia de CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, en el presente conflicto laboral, apercibiendo a las partes que para el caso de no comparecer a la misma se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio, a la parte actora por reproducido su escrito inicial de reclamación; a la parte demandada por contestada la demanda en sentido afirmativo y a ambas partes por perdido su derecho para ofrecer pruebas en el presente conflicto laboral.- Se requiere a la demandada para que proporcione domicilio ubicado dentro del lugar de residencia de esta junta (Cuautitlán Izcalli, Estado de México) con el fin de hacerle las notificaciones personales posteriores, ya que de lo contrario se le harán a través del Boletín Laboral de la Junta.- Así mismo se hace de su conocimiento que la Junta Especial Numero Ocho de la Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán- Texcoco se encuentra ubicada en: Avenida Primero de Mayo sin número esquina Avenida los Reyes interior 202, Colonia Centro Urbano en Cuautitlán Izcalli, Estado de México. (CENTRO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS).- Por otro lado se requiere a las partes para que de conformidad con el criterio aprobado por el pleno de esta Junta en sesión del trece de septiembre del 2002, y publicado en el boletín laboral el ocho de octubre del mismo año, a efecto de que se hagan representar por conducto de profesionistas en derecho, que acrediten legalmente el carácter con el que se ostentan, apercibidos que para el caso de no hacerlo se

procederá en términos del criterio de referencia.- Se comisiona al C. Actuario para que se constituya en el domicilio de la parte demandada el cual obra señalado en el escrito inicial de demanda, y previos los cercioramientos de Ley proceda a notificarla y emplazarla legalmente a juicio, corriéndole traslado con las copias simples, selladas y cotejadas de la demanda y del presente acuerdo.- (...) -----

-----NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES.-----

-----Así lo acordaron y firmaron los C.C. Integrantes de la Junta Especial Número Ocho de la Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán-Texcoco, ante la secretaria de acuerdos que da fe.- doy fe.-----”

Del auto de radicación que antecede vemos el principal antecedente de la propuesta que se realizará en esta tesis, en el último punto.

3.5.- LA IMPORTANCIA DE REPRESENTACIÓN PROFESIONAL DE LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL.

Como se ha venido señalando a lo largo de este trabajo, la representación o asesoría recibida por las partes en el proceso laboral, de acuerdo a la ley no recae obligatoriamente en un profesionista jurídico, acarreado en la mayoría de los casos una deficiente asesoría y representación, de ahí la importancia de la representación profesional de las partes en el proceso laboral, ya que si bien es cierto que con el hecho de que el apoderado de las partes sea licenciado en derecho, “no se garantiza una representación ciento por ciento mejor que la proporcionada por un coyote o una persona que no tiene la preparación académica y práctica”, si se puede asegurar que es mejor y mas profesional la intervención del

licenciado en derecho; además hay que precisar que la Ley Federal del Trabajo se caracteriza por su paternalismo o proteccionismo de los derechos del trabajador, lo anterior por tratarse de una rama del derecho considerada como social, en tal virtud es que debiera exigirse a las partes que su apoderado o asesor sea un licenciado en derecho para su mejor representación en el proceso laboral, ya que la mayoría de las personas que acuden a juicio sin la debida representación son trabajadores que se dejan engañar por los famosos coyotes y quien en el menor descuido se vende o pierde el juicio por impericia o negligencia, estos trabajadores que acuden al proceso con la representación de cualquier persona, en la mayoría de los casos consideran que contratar los servicios de un abogado o licenciado en derecho es demasiado costoso, lo que en la practica es falso, ya que tanto un licenciado en derecho como un coyote cobran sus honorarios a resultas del juicio, esto es un porcentaje de lo que se obtenga en el proceso laboral a favor de su cliente, entonces surge la pregunta ¿Por qué las personas acuden ante individuos que no cuentan con cédula profesional de licenciado en derecho o por lo menos personas que cuenten con los estudios académicos respectivos? La respuesta es fácil, porque en la mayoría de los casos las personas son engañadas, en especial los trabajadores por quienes dicen ser licenciados y no lo son, ya que estos no comparecen a juicio como tales, además que las leyes son omisas en exigir tal carácter e inclusive excluyen al derecho laboral de tal obligación.

¿Como se puede solucionar lo anterior? Modificando las leyes para que sea requisito esencial, la intervención de un licenciado en derecho con cedula profesional, lo que resultaría en beneficio para las partes en el proceso laboral, asimismo resultaría en beneficio de los licenciados, pasantes y estudiantes de derecho, ya que de esta forma se protegería el ejercicio profesional de esta carrera.

Como se ha mencionado a lo largo de esta tesis, resultaría benéfico la intervención forzosa de un licenciado en derecho con cedula profesional, para las partes por lo que implica intervenir con el respaldo y obligaciones aparejas que involucran el ejercicio profesional con patente para hacerlo, si bien es cierto que ser abogado titulado o pasante no aseguran una intervención exitosa, también es cierto que esto implica una intervención más responsable ya que por una negligencia o mala representación, se pierde el derecho a cobrar honorarios y de acuerdo a lo grave que sea, se puede llegar a impedir que el representante ejerza la carrera por un período de tiempo, lo que hace que cualquier profesionista piense seriamente en su intervención en el proceso.

Por otro lado hay que resaltar que cuando las partes son representadas por cualquier persona, pueden sufrir perjuicios, que se reflejan en lo económico o inclusive en la libertad, ya que un coyote como se conoce a todas esas personas que son apoderados y carecen de la preparación profesional y académica en derecho, son en mayor índice irresponsables y tienden a cometer errores con mayor frecuencia, que a la postre resultan en derrotas en el procedimiento, propiciando que un trabajador pierda el derecho a percibir indemnizaciones, pago de prestaciones adeudadas, etc. que se pueden cuantificar en dinero que dejaron o dejan de percibir, y cuando se trata de patrones, estos pueden perder dinero al tener que pagar a trabajadores o actores en el proceso, cantidades que probablemente no tendrían que cubrir si se hubieran excepcionado en forma correcta y acreditado en su momento; la irresponsabilidad puede llegar a extremos mayores cuando se incurre en falsedad de declaración, conductas que violan la ley, algunas de estas conductas inclusive pueden dejar de pertenecer al ámbito laboral y llegar al

ámbito penal, procesándose a personas por la mala asesoría de sus apoderados que no son peritos en derecho.

Es menester agregar que el hecho de que se vuelva obligatoria la intervención de un abogado o licenciado en derecho con cedula profesional, no implica un ciento por ciento de seguridad de que estas conductas no pasen, pero si implica reducción de esas conductas, a final de cuentas como en cualquier profesión o actividad, siempre existen excelentes, buenos, regulares y malos profesionistas o prestadores de servicios, pero en nuestra opinión si se daría mayor seguridad jurídica, lo anterior porque se iniciaría por tener la certeza de que los que comparecen a juicio en su carácter de apoderados, son abogados con cedula profesional y no cualquier persona, segundo porque debido a sus resultados cada abogado gozaría de fama, buena o mala, pero la cual serviría para que las personas tengan opciones al elegir quien los habrá de representar en un juicio laboral, en último lugar sería favorable para pasantes y estudiantes de derecho, ya que estos buscarían concluir con su titulación a la brevedad posible ya que de no hacerlo no podrían intervenir en los juicios, salvo que estén supervisados por un licenciado en derecho con cedula profesional.

De acuerdo a lo expuesto a lo largo del presente trabajo, y retomando lo ya transcrito, en el Estado de México en materia civil y penal, entre otras, se requiere forzosamente la intervención de un abogado patrono el cual debe de contar con cedula profesional como requisito indispensable, ya que sin su firma y acreditación de su calidad de licenciado en derecho, no se puede iniciar ni tramitar juicio alguno, cuando los legisladores estamparon tal principio en sus leyes, lo hicieron con las finalidades de proteger a las partes de las personas que no son abogados titulados evitando así la gran probabilidad de ser mal asesorados, por otro

lado protegiendo el ejercicio de la profesión de licenciado en derecho, ya que la mala fama de los abogados en la mayoría de los casos es derivada y obtenida por personas que en realidad no lo son; en la Ley General de Profesiones reglamentaria del artículo 5° Constitucional abrogada en el Estado de México, se consideraba forzosamente que para ejercer la carrera de licenciado en derecho en la entidad federativa se requería de patente, para intervenir en procedimientos judiciales y contenciosos-administrativos, y no se excluía a la materia laboral de tal circunstancia, en el Código Administrativo del Estado de México, que contempla las normas vigentes en relación al ejercicio profesional, no se excluye al derecho laboral de la obligación del abogado de contar con cedula profesional para ejercer en la materia, lo que nos sirve de apoyo a esta tesis.

La importancia de la representación profesional de las partes en el proceso laboral mexicano, reviste en el hecho que hay muchas leyes, autoridades y procedimientos en la materia, por lo que debe de unificarse los criterios y realizar todas las reformas necesarias en todos los ordenamientos legales en materia laboral, para que sea obligatoria la intervención de un licenciado en derecho con cedula profesional que acredite su patente para ejercer, esto para obtener seguridad jurídica, por lo que se hará la propuesta en la Ley General de Profesiones del Distrito Federal y en la Ley Federal del Trabajo, en el siguiente punto.

3.6.- PROPUESTA DE UNA REPRESENTACIÓN PROFESIONAL DE LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL.

Consideramos necesario para ejemplificar lo tratado en esta tesis, señalar como deben ser reformados algunos artículos de las leyes

laborales y de ejercicio profesional, ya hemos precisado anteriormente que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es omisa en indicar si es o no necesaria u obligatoria la calidad de Licenciado en Derecho con patente y en legal ejercicio de su profesión, para asesorar o representar a las partes, incluso el artículo 5° Constitucional deja en libertad a las legislaturas de las entidades federativas, para que determinen que profesiones necesitan de licencia para su ejercicio en sus territorios; aun así de la interpretación de la Ley Federal del Trabajo vemos claramente que cualquier persona con capacidad legal puede intervenir como parte o como apoderado en el proceso laboral, además de que la Ley General de Profesiones del Distrito Federal reglamentaría del artículo 5° Constitucional, marca como excepción para la forzosa intervención de un licenciado en derecho la materia laboral entre otras, al igual que la mayoría de las leyes similares en las demás entidades federativas.

El Párrafo Segundo del Artículo 5o. Constitucional señala:

"La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo."

El artículo 26 de la Ley General de Profesiones del Distrito Federal cita:

"Las Autoridades Judiciales y las que conozcan de asuntos contencioso-administrativos rechazarán la intervención en calidad de patronos o asesores técnico del o los interesados, de persona, que no tenga el título profesional registrado.

El mandato para asunto judicial o contencioso-administrativo determinado, solo podrá ser otorgado a favor de profesionistas con título debidamente registrado en los términos de esta Ley.

Se exceptúan los casos de los gestores en asuntos obreros, agrarios y cooperativos y el caso de amparos en materia penal a que se refieren los artículos 27 y 28 de esta Ley.”

El artículo 27 del mismo ordenamiento cita:

“La representación jurídica en materia obrera, agraria y cooperativa, se regirá por las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo, Código Agrario, Ley de Sociedades Cooperativas y en su defecto, por las disposiciones conexas del derecho común.”

Por ello la propuesta que realizamos es reformar el artículo 26 de la Ley General de Profesiones del Distrito Federal, para que quede de la siguiente manera:

“Las Autoridades Judiciales y las que conozcan de asuntos contencioso-administrativos rechazarán la intervención en calidad de patronos o asesores técnico del o los interesados, de persona, que no tenga el título profesional registrado.

El mandato para asunto judicial o contencioso-administrativo determinado, solo podrá ser otorgado a favor de profesionistas con título debidamente registrado en los términos de esta Ley.

Se exceptúan los casos de los gestores en asuntos agrarios y cooperativos y el caso de amparos en materia penal a que se refieren los artículos 27 y 28 de esta Ley.”

Reformando de igual forma, todos los artículos similares de las Leyes Generales de Profesiones o aquellas que regulen el ejercicio profesional en todas las entidades federativas.

Por otro lado en La Ley Federal del Trabajo vigente la personalidad o capacidad de representación en juicio, se puede observar en el Título Décimo Cuarto, Derecho Procesal Del Trabajo, en su Capítulo II, De la capacidad y personalidad, del artículo 691 al 695, los que se transcriben a continuación:

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

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.

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

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

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

Por lo que deberán de reformarse estos artículos quedando de la siguiente forma:

Artículo 691.- "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio por licenciado en derecho en legal ejercicio de la profesión, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto, debiendo asignarles a un procurador auxiliar el cual forzosamente debe de ser licenciado en derecho y contar con cédula profesional que ampare su ejercicio profesional. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante cuando no lo tuvieren.

Lo previsto en el párrafo anterior se aplicará también tratándose de presuntos beneficiarios de algún trabajador fallecido. "

Artículo 692.- "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa, siempre asesoradas por licenciado en derecho con cédula profesional que patrocine el juicio, o por conducto de apoderado legalmente autorizado el cual forzosamente deberá de contar con cédula profesional que acredite su calidad de licenciado en derecho.

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;

V. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser licenciados en derecho con cédula profesional, o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión, o estudiantes que cuenten con más del 70% de créditos de la carrera de licenciado en derecho, estos dos últimos solo podrán intervenir si el titular o patrono del asunto es licenciado en derecho con cédula profesional. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones, recibir documentos e imponerse de los autos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias o diligencias ni efectuar promoción alguna.”

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

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

contar con la calidad de licenciado en derecho con cédula profesional o actuar asistido de este.

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

¿Porque reformar estos artículos de esa forma? La respuesta es simple: Es necesario para una mayor seguridad jurídica de las partes y para una profesionalización de los apoderados en el proceso laboral, siendo requisito indispensable la cedula profesional de un licenciado en derecho para poder ejercitar acciones u oponer defensas y excepciones y en general para cualquier actuación o diligencia.

La seguridad jurídica a que se a hecho alusión básicamente y en atención al espíritu de la Ley Laboral, consiste en proteger a la clase obrera, proporcionándole igualdad, ya que la parte patronal por lo general siempre cuenta con abogados titulados con cedula profesional, para defender sus intereses, mientras que la parte obrera es la que recurre en mayoría de los casos a coyotes o personas que no son licenciados en derecho, por lo que esta ultima clase es la que puede ser más beneficiada con las reformas y criterios propuestos en esta tesis, en virtud de que busca como fin justificar y promover la necesidad de que se regule por las leyes mexicanas a nivel nacional, el que la cedula profesional de licenciado en derecho sea requisito indispensable en materia del trabajo para interponer demanda, comparecer a juicio, cualquier actuación o diligencia.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Del material recopilado y expuesto a través de la presente tesis, podemos observar que en materia laboral desde su creación y hasta la actualidad, el tema de la personalidad como la facultad de comparecer a juicio en forma directa o en representación de otro, no ha variado en forma notoria, ya que desde sus inicios se permite comparecer directamente y cuando se trata de apoderados, estos pueden ser cualquier persona.

SEGUNDA.- De las transcripciones y narraciones hechas a lo largo de esta tesis, estamos de acuerdo que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las Leyes reglamentarias de los artículos 5°, 123 apartados A y B Constitucionales, así como los artículos 3 fracción VII, 32, 73 fracción X, 115 fracción VIII y 116 fracción VI de la Carta Magna de nuestro país, todas en derecho del trabajo, no requieren que la representación en el proceso laboral quede a cargo de técnicos jurídicos o licenciados en derecho con cedula profesional.

TERCERA.- La personalidad en el proceso laboral reviste gran importancia, ya que en primer término es la capacidad legal para intervenir en forma directa cuando se tiene un interés legítimo ejercitando acciones y reclamando prestaciones, o bien cuando se oponen defensas y excepciones; en segundo término cuando se representa a otro defendiendo sus intereses como si se tratarán de los propios, por ello es que en los casos de apoderados, se debe de tomar en cuenta a quien se le puede otorgar la representación, no siendo idóneo delegarla a cualquier persona.

CUARTA.- En el caso específico de la Ley reglamentaria del apartado A del artículo 123 Constitucional, es decir la Ley Federal del Trabajo en los artículos del 691 al 695, contempla las disposiciones relativas a la personalidad, pero en ninguno de estos artículos exige que el apoderado sea licenciado en derecho con cedula profesional, de igual forma no se requiere que el asesor de las partes sea abogado, más bien habla de que cualquier persona con capacidad legal puede intervenir en juicio en forma directa o en representación de otro.

QUINTA.- En materia civil, por citar un ejemplo, es requisito indispensable contar con la asesoría de un licenciado en derecho con cedula profesional o tener un abogado patrono, esto para una mejor defensa de los intereses de las partes en un proceso judicial, dependiendo de las legislaciones de las entidades federativas, a los abogados patronos se les conceden facultades para promover a nombre de sus clientes, o en el caso específico del Estado de México, se requiere forzosamente de un abogado patrono que autorice cualquier promoción o comparecencia, sin esto no se da tramite a lo solicitado.

SEXTA.- En materia laboral los precedentes de la participación forzosa de un abogado patrono que defienda los intereses de las partes, se dan en el Estado de México en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de dicha entidad, ya que de acuerdo a su Código Administrativo y a los diversos criterios de Pleno, se sostiene que las partes deberán de acudir a las audiencias y diligencias en que tengan que intervenir forzosamente con la asesoría o con apoderado que cuente con la calidad de licenciado en derecho en legal ejercicio de su profesión.

SEPTIMA.- La necesidad de profesionalizar la materia laboral, haciendo obligatorio por ley la participación de un licenciado en derecho en legal ejercicio de su profesión con cedula profesional, surge del hecho de que la clase trabajadora en la mayoría de los casos es engañada por personas que no son abogados pero que dicen serlo, quienes nunca acreditan tal carácter ante la autoridad por no ser obligatorio, personas que en muchos casos perjudican más a sus clientes de lo que pudieren ayudarlos, entonces por mayor seguridad jurídica y para defender a la clase obrera, como es el espíritu de la ley deben darse reformas al respecto.

OCTAVA.- Se propone imponer por ley, el requisito para la intervención en juicio, el estar asesorado o representado por un licenciado en derecho con cedula profesional, pasante o estudiante (70% créditos) de derecho, estos dos últimos con la supervisión de un licenciado en derecho que funja como titular del juicio, por lo que se deben modificar los artículos 691 a 695 de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 26 de la Ley General de Profesiones del Distrito Federal, los correlativos de las diversas leyes de profesiones de las demás entidades federativas, así como las demás leyes laborales, haciendo forzoso tal principio y sea un requisito indispensable.

NOVENA.- Se debe requerir a las partes para que acudan asesoradas o representadas por licenciado en derecho con cédula profesional, pasante de derecho con carta que acredite tal condición o estudiante de la carrera, los dos últimos patrocinados por licenciado en derecho, a todas las audiencias o diligencias en que tengan que intervenir para defender sus intereses, lo anterior para dar seguridad jurídica a las partes y procurar la justicia social, dichas disposiciones con parámetros que protejan a la clase trabajadora, como en el caso de que a la audiencia no comparezca el trabajador con licenciado en derecho se le asigne uno, etc.

BIBLIOGRAFIA.

ACADEMIA NACIONAL DE HISTORIA Y GEOGRAFIA, FERNANDEZ DEL CASTILLO, Antonio, **Como nació la Ley Federal del Trabajo de 1931**, México, Academia Nacional de Historia y Geografía, 1956.

ARELLANO GARCÍA, Carlos, **Teoría General del Proceso**, México, Porrúa, 1980.

BECERRA BAUTISTA, José, **El Proceso Civil en México**, México, Porrúa, 1980, octava edición.

BORREL NAVARRO, Miguel, **Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo**, México, editorial Pac, 1990.

CHARIS GOMEZ, Roberto, **Reflexiones jurídico laborales**, México, Porrúa, 2000.

CLIMENT BELTRAN, Juan B, **Elementos del derecho procesal del trabajo**, México, Esfinge, 1989.

CORDOVA ROMERO, Francisco, **Derecho procesal de trabajo practica laboral forense**, México, Cárdenas editor y distribuidor, 1986.

DE BUEN L., Néstor, **Derecho Procesal del Trabajo**, México, Porrúa, 2001.

DE BUEN L., Néstor, **Derecho del Trabajo**, México, Porrúa, 2001, Tomo II, 15 edición.

DE PINA, Rafael, **Curso del derecho procesal del trabajo**, México, librería Botas, 1952.

DE PINA, Rafael, CASTILLO LARRAÑAGA, José, **Instituciones de Derecho Procesal Civil**, México, Porrúa, Sexta edición.

IBARRA FLORES, Román, **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**, México, Porrúa, 2002.

MELLENDEZ GEORGE, León Magno, **La unificación del sistema de justicia laboral**, México, Porrúa, 2000.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, **Prontuario teórico práctico del derecho del trabajo**, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2001.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, BOLETIN JUDICIAL DE LA FEDERACION, **Manual del justiciable materia laboral**, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial Federal, 2003.

TENA SUCK, Rafael, ITALO MORALES, Hugo, **Derecho Procesal del Trabajo**, México, Editorial Trillas, 1997, quinta edición.

TRIGO, Octavio M, **Cursos de derecho procesal mexicano del trabajo**, México, ediciones Botas, 1939.

TRUEBA URBINA, Alberto, **Derecho procesal del trabajo**, México, talleres gráficos Laguna de Apolunio, 1941-1943.

LEGISLACIONES.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, diario oficial, México, 1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, editorial sista, México, 2004.

LEY GENERAL DE PROFESIONES DEL DISTRITO FEDERAL, porrúa, México, 2004.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL ESTADO DE MÉXICO, editorial sista, México, 2004.

CODIGO CIVIL PARA EL ESTADO DE MÉXICO, editorial sista, México, 2004.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMUN Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA DEL FUERO FEDERAL, editorial sista, México, 2004.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMUN Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA DEL FUERO FEDERAL, editorial sista, México, 2004.

OTRAS FUENTES

CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, revisada y actualizada por Luis Alcalá y Zamora y Castilla, Argentina, Editorial Heliasta, 1998, Tomo VI, ed. 26.

DE PINA, Rafael, **Diccionario de derecho**, México, Porrúa, 22ª Edición, 1996.

DE SANTO, Víctor, **Diccionario de derecho procesal**, Argentina, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1991.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan, **Diccionario para juristas**, México, Porrúa, 2ª Edición, 2003, Tomos I (A-I) y II (J-Z).

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, **Enciclopedia jurídica mexicana**, México, Porrúa y UNAM, 2002, tomo V.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, **Enciclopedia jurídica mexicana**, México, Porrúa y UNAM, 2002, tomo XII.

LASTRA LASTRA, José Manuel, **Diccionario de derecho del trabajo**, México, Porrúa, 2001.

PALLARES, Eduardo, **Diccionario de derecho procesal civil**, México, Porrúa, 1991.

RAMIREZ GRONDA, Juan D., **Diccionario jurídico**, México, Claridad, 1994.

VIDAL CASTRO, Cecilio, "la obligatoriedad de que se identifiquen las personas que comparezcan ante los tribunales del trabajo", México, **Lecturas Jurídicas**, Época II, Año III, Volumen VIII, Junio de 1999.

RECOPIACION DE CRITERIOS DE LA JUNTA DEL VALLE CUAUTITLAN-TEXCOCO, PUBLICADOS EN EL BOLETIN LABORAL DE LA MISMA.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, **jurisprudencia y tesis aisladas 1917-2003**, CD. **Ius 2003**, Coordinación General de Compilación y Sistematización de Tesis, Derechos Reservados.