



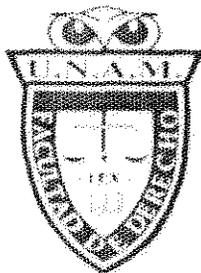
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

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

ACREDITACIÓN DE LA PERSONALIDAD ANTE LA JUNTA
LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE
MÉXICO; SU ILEGALIDAD

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ISMAEL BÁEZ GUTIÉRREZ

ASESOR:
DR. ENRIQUE LARIOS





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES

| | |
|---|----|
| 1.- Revolución mexicana de 1910..... | 1 |
| 2.- Constitución de 1917 | 6 |
| 3.- Artículo 123 constitucional | 9 |
| 4.- Decreto del 31 de agosto de 1929..... | 13 |
| 5.- Ley Federal del Trabajo de 1931..... | 15 |
| 6.- Apartado B del artículo 123 constitucional..... | 17 |
| 7.- Ley Federal del Trabajo de 1970..... | 20 |
| 8.- Reforma procesal de 1980..... | 23 |

CAPÍTULO 2

CONCEPTOS

| | |
|---|----|
| 1.- Trabajador..... | 27 |
| 2.- Patrón..... | 31 |
| 3.- Relación laboral..... | 34 |
| 4.- Condiciones de trabajo..... | 36 |
| 5.- Autoridad..... | 39 |
| 6.- Autoridades laborales | 41 |
| 7.- Procedimiento... .. | 44 |
| 8.- Principios del procedimiento laboral..... | 48 |

CAPÍTULO 3

LOS APODERADOS EN MATERIA LABORAL

| | |
|--|----|
| 1.- Precedentes..... | 52 |
| 2.- Representación y poder | 53 |
| 3.- Personalidad en general..... | 56 |
| 4.- Personalidad en materia laboral..... | 57 |
| 5.- Aspecto social..... | 60 |
| 6.- Aspecto económico procesal..... | 63 |

CAPITULO 4

CRITERIO SUSTENTADO POR EL PLENO DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE MEXICO

| | |
|--|----|
| 1.- Facultades del Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México..... | 64 |
| 2.- Objeciones al criterio sobre personalidad | 68 |
| 3.- Redacción..... | 69 |
| 4.- Finalidad..... | 72 |
| 5.- Consecuencias procesales..... | 73 |
| 6.- Disposiciones legales que se violan..... | 75 |
| 7.- Constitución..... | 75 |
| 8.- Ley Federal del Trabajo..... | 76 |
| 9.- Ley Reglamentaria del artículo 5º. Constitucional..... | 77 |
| 10.-Ley de Responsabilidades del Estado de México y sus Municipios..... | 79 |
| 11.-Código Penal para el Estado de México..... | 80 |

CAPÍTULO 5

MEDIOS DE DEFENSA CONTRA LA APLICACIÓN DEL CRITERIO EMITIDO POR DICHA JUNTA

| | |
|-------------------------------|----|
| 1.- Momentos procesales..... | 82 |
| 2.- Amparo indirecto..... | 84 |
| 3.- Amparo directo | 88 |
| 4.- Propuesta de reforma..... | 91 |

| | |
|--------------------------|-----------|
| CONCLUSIONES..... | 94 |
|--------------------------|-----------|

| | |
|--------------------------|-----------|
| BIBLIOGRAFIA..... | 96 |
|--------------------------|-----------|

INTRODUCCIÓN

Las autoridades laborales del Estado de México, han determinado mediante un criterio emitido por el Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de esa entidad, relativamente reciente, que para el efecto de comparecer a juicio laboral, las partes deberán ser representadas por apoderados que acrediten ser abogados, esto es, licenciados en Derecho con cédula profesional, debidamente expedida por la Dirección General de Profesiones. Esta determinación de carácter administrativo, podría o debería ser vista como un acto de buena fe, de parte de dichas autoridades, con la intención de que las partes en juicio, pudieran estar debidamente asistidas por verdaderos profesionales en la materia, por lo menos en la forma

Sin embargo, en el Distrito Federal, y en todos los demás Estados de la República, éste requisito no es indispensable, toda vez que del artículo 692 de la (LFT) en vigor, se desprende que, basta que las partes se sometan a las reglas contenidas en las fracciones I, II, y III, del mencionado artículo, para que a los respectivos apoderados, se les reconozca plenamente, la personalidad con que se ostentan en juicio, sin que exista la obligación de acreditarse como Licenciados en Derecho, tal y como lo está exigiendo actualmente, la autoridad laboral mencionada, por lo que debe considerarse como una clara violación a la (LFT) y a la Ley Reglamentaria del artículo 5º. Constitucional.

Dicho criterio, de plena vigencia dentro de las juntas citadas, violenta flagrantemente, diversas disposiciones jerárquicamente superiores y pretende

imponer a las partes, una obligación que de ninguna manera tiene fundamento legal y que debe cuestionarse, muy severamente, en virtud de la enorme trascendencia que tiene la acreditación de la personalidad dentro del procedimiento laboral, ya que por ésta disposición, pudieran ocasionarse, no solo perjuicios a los legítimos intereses de las partes en controversia, sino principalmente por la repercusión a la administración de justicia laboral en cuanto a la naturaleza de la personalidad plenamente reconocida en la (LFT) en vigor. En tal situación y a criterio del exponente, existe como alternativa jurídica, promover el juicio de amparo para el efecto de revertir dicha determinación y concretamente se expone de manera enfática, que dependiendo del momento procesal, pudiera presentarse un juicio de garantías, de tal manera que el Poder Judicial Federal, ampare y proteja los derechos del quejoso, no con el ánimo de obstaculizar el procedimiento laboral, sino con la intención principal de que prevalezca el estado de derecho de acuerdo a la Ley en vigor.

Esta hipótesis de estudio, pudiera ser innecesaria, si las autoridades laborales, se ciñeran a lo que ordena la legislación correspondiente, sin embargo, al no acatarse, de manera general y sistemática dichas normas, señalo de manera precisa, que dicha autoridades incurren, no solo en faltas administrativas, sino que incluso, su conducta podría encuadrarse en algún tipo penal.

Es menester aclarar, que nuestra intención al elaborar la presente investigación no es justificar la actuación de los pseudo abogados o coyotes que acuden a las juntas laborales, ni menos menospreciar la profesionalidad de la licenciatura en Derecho, sino simplemente apegarse al espíritu de la Ley Federal del Trabajo, y a la Ley reglamentaria del artículo 5º. Constitucional. **IV**

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES

En materia laboral resulta de vital importancia, referirse al origen y desarrollo de los acontecimientos que dieron vida y fortaleza al artículo 123 Constitucional, así como a la Ley Federal del Trabajo en vigor, ya que nuestro proceso histórico explica los aspectos sociales y políticos que se presentaron, para conformar el marco jurídico de la normatividad laboral.

1.- REVOLUCION MEXICANA DE 1910

Hablar de las condiciones económicas y sociales que prevalecían antes del estallido de la revolución mexicana, es trasladarse simultáneamente, a diversos capítulos de la historia del pueblo mexicano, historia que se encuentra plagada de numerosos ejemplos de explotación, abusos, traiciones y sufrimientos que ha padecido nuestra raza. Así que mencionar las múltiples injusticias que vivían los trabajadores en 1910, es solo enfatizar otro de los momentos por demás crueles que ha padecido la clase proletaria mexicana, y que aún no termina de padecer.

En efecto, el régimen del entonces presidente, Porfirio Díaz, se caracterizaba por su actitud conservadora en todos los campos de la vida nacional, y su amplia predisposición para permitir la inversión de capital y el

arribo de mano de obra extranjera en detrimento de los intereses del país, consecuentemente, en perjuicio de los trabajadores mexicanos, debido a la total indefensión en que laboraban los nacionales. El profesor Néstor de Buen Lozano, hace una atinada referencia del libro titulado " México Bárbaro ", del autor John Kenneth Turner, quien retrata de manera magistral, las condiciones laborales, sociales y económicas que prevalecían en el época porfiriana, señalando por ejemplo, que los campos henequeneros de Yucatán eran propiedad de apenas cincuenta terratenientes quienes obligaban a indios mayas, yaquis y trabajadores chinos, a laborar jornadas inhumanas que comprendían un horario de cuatro de la mañana hasta que la hora que oscurecía, obligando a la esposa e hijos del trabajador, a contribuir con la jornada de trabajo hasta completar la faena encomendada por el patrón, a cambio de un salario de hambre.¹

No resulta descabellado comparar las condiciones económicas del período porfirista, con la etapa que vive en la actualidad el obrero mexicano, evocando situaciones parecidas que ahora me atrevo a esbozar. El trabajador " moderno" se ve en la necesidad de aceptar la generosa intervención laboral de la familia para completar el gasto familiar, por otra parte, también se advierte que de los cincuenta reyes del henequén que existían en Yucatán, ahora han sido relevados por contados inversionistas dueños del capital en todo el país; entonces los ricos no se consideraban dueños de sus trabajadores, sin

¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo L., Décima séptima edición, Editorial Porrúa. México 2005. Pág. 316.

embargo los tenían a su disposición, gracias a las deudas impagables que contraían con los agiotistas, tal como ahora lo hacen los grandes capitales modernos vía las tarjetas de crédito; los esclavos mayas solo tenían la hora de dormir para poder descansar, igual que ahora el trabajador mexicano, sobre todo el urbano, emplea la mayor parte de su tiempo en ir y regresar del trabajo a cambio de unas horas para reponer energías.

Porfirio Díaz hace toda clase de concesiones al capital extranjero y con ello obtiene el apoyo político, económico y militar que tanto necesitaba para respaldar sus acciones, sin embargo el pueblo recurre a variadas expresiones de inconformidad, encabezadas por auténticos luchadores sociales influidos por diversas corrientes de pensamiento, entre ellas el marxismo. Afirma De Buen que dichas expresiones de descontento, “responden a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana”.²

En tales condiciones podríamos señalar que la clase obrera comenzó a despertar, a través de un ideólogo en ese tiempo, singular ; Ricardo Flores Magon, quien a nombre del Partido Liberal Mexicano, propuso un programa que constituía la base fundamental del artículo 123 de la Constitución Mexicana, y aunque dicho programa conservaba la estructura capitalista existente, arengó a los trabajadores para que hicieran efectivas diversas aspiraciones, tendientes a mejorar las condiciones materiales de la incipiente clase obrera.

² DE BUEN LOZANO, Néstor. Ibidem. Pág. 327.

En julio de 1906, en Cananea Sonora, el citado movimiento obrero se lanza a la huelga para exigir a nombre de sus agremiados, una serie de prestaciones quizá inéditas para la inmensa mayoría de la clase obrera; jornada máxima de ocho horas para el trabajo de los obreros, la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos con relación a los extranjeros, fijación de salarios mínimos, pago semanal del salario, prohibición de la tienda de raya, indemnización por accidentes de trabajo, habitación para los trabajadores, higiene y seguridad en las fabricas y talleres, etc. sin embargo la huelga de Cananea fracasa y los dirigentes son encarcelados, terminando así, la primera intención del gremio obrero para reivindicar sus aspiraciones laborales, pero cimbra la conciencia de la clase obrera del país.

Si bien es cierto que la huelga de Río Blanco en 1907, tiene como origen las condiciones económicas que los trabajadores tenían en las fabricas de hilados y tejidos de Tlaxcala y Puebla, también cobra suma importancia, la intervención del Centro Industrial Mexicano, agrupación patronal que para contra restar la huelga decretada por el sector obrero, deciden irse al paro de labores con la intención de que Porfirio Díaz emita un laudo favorable a sus intereses gremiales, mismo que es pronunciado en tal sentido, y por el cual se ordena a los trabajadores a regresar a laborar a sus centros de trabajo, a lo que el movimiento obrero se niega y como expresión de inconformidad, deciden quemar diversas tiendas de raya, por lo que el gobierno de Díaz extingue dicho movimiento, mediante la muerte y encarcelamiento de los principales dirigentes

obreros. De Buen³ observa que entre la huelga de Cananea y la de Río Blanco, existen circunstancias sociales muy diversas, ya que si en la primera existía un pliego petitorio de por medio, para alcanzar los objetivos propuestos, en la segunda fue un acontecimiento coyuntural originado por la negativa de los trabajadores a regresar a sus fuentes de trabajo en virtud del laudo presidencial pronunciado.

Solo para situarnos históricamente, es menester señalar que el movimiento armado se inicia el 5 de Octubre de 1910, por medio de la promulgación del Plan de San Luis y culminó el 20 de Noviembre del mismo año en la Ciudad de México, y como natural resultado Madero y Pino Suarez, asumen la presidencia y vicepresidencia de México, respectivamente. Ambos personajes no tenían ideas relevantes respecto al movimiento revolucionario, pues aunque proclamaron la intención de desplazar las estructuras conservadoras del Porfiriato, toleraron el mismo esquema desigual, que impedía la verdadera transformación de las clases populares. Son asesinados el 22 febrero de 1913 y Victoriano Huerta usurpa el poder en el país con la ayuda de la embajada norteamericana, pero pocos meses después entra en escena nacional, el contradictorio Venustiano Carranza quien es el personaje que involuntariamente, admite o soporta, reformas favorables a la clase trabajadora, sobre todo a raíz del Plan de Guadalupe, en el que ya se plasman exigencias sociales que más tarde se tomaran en consideración para elaborar el artículo 123 de la Constitución de 1917.

³ DE BUEN LOZANO, Ibidem. Pág.338.

Debe anotarse que durante el período de 1914 a 1917 se establecen diversas leyes de carácter social expedidas en varios estados de la república, las cuales se encuentran diseminadas en diversas normas denominadas como leyes del trabajo, como sucedió en Coahuila, Distrito Federal, Jalisco, Aguascalientes y Yucatán principalmente.

Como último acontecimiento relevante antes de la promulgación de la Constitución de 1917, es oportuno mencionar la huelga del 31 de julio de 1916 hecha valer por gremios de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, quienes suspendieron los servicios prestados por sus agremiados, ante la cual Carranza los reprime de manera violenta, y manda encarcelar a sus principales dirigentes, y como consecuencia, expide un decreto el primero de agosto de 1916 por el cual criminaliza con pena de muerte, cualquier acción de los trabajadores tendientes a exigir pacíficamente sus derechos laborales, misma actitud que retrata de manera casi perfecta la manera de pensar del General Carranza, pues éste, de manera contradictoria convoca más tarde, al Congreso Constituyente para que se redactara el artículo 123 constitucional en el que paradójicamente reconoce el derecho de huelga, al cual había combatido anteriormente.

2.- CONSTITUCION DE 1917.-

Venustiano Carranza promulga el 14 de septiembre de 1916, un decreto por medio del cual, pretende reformar el Plan de Guadalupe y decide convocar

a elecciones para establecer un Congreso Constituyente que pudiera decidir el rumbo de una nueva constitución, expresándose en una exposición de motivos, que era necesaria la consulta al pueblo, toda vez que en éste residía el derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno.

En dicha convocatoria se estableció que para elegir al Congreso Constituyente, y en éste caso solo para cargo de diputados en el Distrito Federal y en los estados de la república, debía elegirse a un diputado por cada 60 000 habitantes o fracción que excediera de 20 000 habitantes

El 19 de septiembre del mismo año, expidió la convocatoria y la ley electoral correspondiente, en las que se establecía que los militares en activo, o los que hubieran instigado en contra de la causa constitucionalista, se encontraban impedidos para participar como aspirantes a un cargo de elección popular, así como los gobernadores, presidentes municipales o cualquier persona que ejerciera actos de autoridad durante los comicios.

La mayoría de los autores coinciden en que dichas elecciones resultaban una farsa, toda vez que de los 244 distritos en los que se dividía electoralmente el país, solo se llevaron a cabo en 216, sufragando solo el 30% del electorado y las mismas se celebraron sin ningún requisito democrático, ya que los jefes militares constitucionalistas, manipularon a su antojo el proceso electoral, solo para cubrir formalidades, pero en el fondo, ellos elegían a los representantes a modo, que mejor atendieran los intereses de la jerarquía militar, pero no

obstante dicha situación, y como lo asienta el diario de debates, surgieron en esa etapa auténticos representantes del pueblo con una preparación notable, un acendrado nacionalismo.

En tales condiciones, en la conformación del constituyente se perfilaron dos grupos claramente definidos; los conservadores, auspiciados por Venustiano Carranza, entre ellos los autores del proyecto de reformas, como Luis M. Rojas, Felix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto. Por el bando progresista se reunían los diputados afines al entonces Secretario de Guerra, el General Álvaro Obregón.

El primero de diciembre, Venustiano Carranza inaugura las sesiones del congreso constituyente con la finalidad primaria de presentar su proyecto de reformas, las cuales deberían de respetar el espíritu liberal de la revolución recién concluida.

Respecto al aspecto eminentemente social, las reformas solo se limitarían a modificar la fracción XX del artículo 72 de la Constitución de 1957, lo cual no resultaba benéfica para la clase obrera a la cual Carranza no le otorgaba atención especial, salvo que invocando a la misma, conviniera a sus personales intereses políticos.

El constituyente de Querétaro se integró con 200 diputados como resultado de la convocatoria emitida por Carranza. En dicho congreso

Constituyente, se manifestaron diversas opiniones sobre el artículo 5º. Constitucional y se creó una comisión que decidió abordar un título especial para normar los derechos de los trabajadores, y después de intensos debates había nacido el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores, y México pasaba a la historia como el primer país en incorporar las garantías sociales a una constitución.

3.- ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Para hablar sobre el origen del artículo 123 Constitucional, tendríamos que referirnos a la 23ª. Sección Ordinaria que se celebró los días 26 y 28 de diciembre de 1917, fechas en que se inició la discusión en torno al artículo 5º. Constitucional y dentro del cual se pretendía introducir diversas normas de carácter laboral como la jornada máxima o el trabajo nocturno de niños y mujeres, así como las autoridades de trabajo, convenios industriales, higienización de talleres, entremezclándose diversas disposiciones que enrarecían de sobremanera el artículo 5 Constitucional, ya que argumentaban que los asuntos del capital y del trabajo, se consideraban ajenos a las garantías individuales, por lo que diversos legisladores propusieron limitar el contenido de dicho artículo pidiendo crear todo un capítulo que hiciera más explícita la situación de los trabajadores. Asegura el maestro Néstor de Buen Lozano que: .." los personajes que participaron en las discusiones en torno a los artículos 5 y 123, fueron de una inteligencia y una calidad moral tan alta, que será difícil

encontrar en nuestra historia legislativa un grupo de mexicanos a la altura de los integrantes del constituyente de 1917.”⁴

Se dieron intensos debates entre personajes como el carrancista Alfonso Cravioto y el diputado Fernando Lizardi, quien hacía hincapié en las contradicciones que encerraba el artículo 4º. Constitucional que garantizaba el derecho al trabajo, con el artículo 5º. De la Constitución que se trataba de reformar, ya que en éste se limitaba la jornada máxima de trabajo a ocho horas, lo cual para éste constituyente resultaba paradójico, pues parecía por una parte que se autorizaba el derecho a trabajar, y por la otra, se permitía no trabajar más que las mencionadas ocho horas.

Los debates subieron de tono y de ataques personales, pero habría que reconocer el grado de argumentación de los constituyentes, quienes a pesar de las controversias suscitadas, siempre demostraron el interés superior de la nación, incluso de diputados que en un principio parecían obedecer a una línea de pensamiento impuesto por Carranza.

Fue el diputado por Yucatán, Héctor Victoria, quien debido a su formación marxista, propuso sentar las bases constitucionales que normaran las relaciones entre trabajadores y patrones, abundando el diputado Heriberto Jara que era preferible sacrificar la estructura constitucional, que sacrificar las necesidades del hombre, y el diputado Froylán C. Manjarrez hacía énfasis en

⁴ DE BUEN LOZANO, Ibidem.. Pág. 345.

que después de la revolución armada que iniciaron las fuerzas de la revolución; los indígenas, los obreros, y los desposeídos, el movimiento se había convertido en una revolución social, que obligaba al constituyente a crear a favor de éste sector, todo un título de derechos en la Carta Magna.

Este debate se constituyó en el real detonante ideológico para que en plena ebullición parlamentaria, surgieran la forma y el fondo del actual artículo 123 Constitucional, y fue entonces, cuando diversos diputados, además de los ya mencionados, hicieron lo posible para que se retirara la modificación al artículo 5º. Constitucional, y se preparara un nuevo proyecto tanto para el artículo antes citado, como para la creación de otro artículo a favor de los trabajadores.

Se integró una comisión plural en la que sobresalían Pastor Reuaix y José Natividad Macías, autor principal de la exposición de motivos, para que se aprobara el texto constitucional el día 23 de enero de 1917.

El diario de debates del congreso constituyente, 1916-1917, aporta al derecho laboral un discurso pronunciado por Venustiano Carranza, en que señalaba que mediante la reforma a la fracción XX del artículo 72 constitucional, confería al poder legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo que lograrían implantar después, " todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación de número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga

tiempo para el solaz y para atender el cultivo del espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra en común, con la responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes, en los seguros para los casos de enfermedad y de vejez, con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar la situación.⁵

Habría que recalcar que el espíritu de la legislación laboral plasmada en el artículo 123 Constitucional, define fundamentalmente las ideas relativas al movimiento socialista e ideas marxistas, diseminadas en aquel tiempo por todo el mundo, aún cuando el país se encontraba en una incipiente infraestructura industrial, y aún con la enorme fuerza que representaba la masa campesina que significaba para la república, intereses sociales más poderosos, que los genuinamente obreros.

Diversas corrientes de pensamiento alimentan y tratan de explicar, la orientación filosófica del artículo 123 Constitucional. Por una parte, el eminente profesor Mario de la Cueva señala que la declaración de los derechos sociales y por ende del artículo antes referido, "brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia de mexicano, del hombre que

⁵ Diario de Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917, Tomo I. México 1960. Pág. 392

venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.”,⁶ a lo que Néstor de Buen afirma que..” el artículo 123 fue una solución burguesa que mantuvo intacta la propiedad privada de los medios de producción”,⁷ en tanto que el maestro Trueba Urbina sostiene que dicho artículo constitucional, está fundamentado en los principios revolucionarios del marxismo.

A la distancia temporal, el sustentante opina con una visión que pretende ser objetiva, que en la elaboración del contenido, de nuestro artículo 123 Constitucional, intervienen diversos factores ideológicos que hacen posible la argumentación de tipo social, que los constituyentes imprimieron a dicha disposición constitucional, pues no solo interviene el talento legal y humano de los participantes, sino que en efecto, las ideas de Carlos Marx, habían permeado en ese momento histórico a la gran mayoría de los pueblos, y en México, ya Ricardo Flores Magón había introducido diversos elementos de carácter social que influyeron en los constituyentes, aunque no fue el único pensamiento del que se nutrieron, sino que se habla incluso, de la influencia de la Iglesia Católica en la creación de la norma laboral en comento.

4.- DECRETO DEL 31 DE AGOSTO DE 1929

Después de que entró en vigor la Constitución de 1917, y más aún el artículo 123 para efectos de nuestro estudio, Venustiano Carranza propone que

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. Vigésima edición. Editorial Porrúa México 2005. Pág. 44.

⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Ibidem*. Pág. 347.

solo el Congreso debía de legislar en materia de trabajo ya que debemos considerar que las legislaturas de los estados seguían promulgando leyes procesales, para tratar de normar los conflictos suscitados entre patrones y trabajadores, habida cuenta de que estados como Veracruz, Yucatán o Chihuahua, ya contaban con su legislación respectiva, y por otra parte los constituyentes en su momento, estaban convencidos de que los estados deberían promulgar sus correspondientes leyes al respecto, en base a dos razonamientos; el primero se refería a que la federación no podía emitir una legislación para toda la república, ya que se estaría atentando contra el pacto federal que tanto trabajo había costado construir, y el segundo, porque pensaban que cada estado tenía sus condiciones y necesidades diversas, y que por lo tanto, los requerimientos de cada uno de los estados, era diferente.

Sin embargo, al poner en práctica la aplicación del artículo 123 Constitucional, con la legislación de cada estado se encontraron con problemas insalvables, tanto de fondo, forma, calidad y cantidad, respecto de los derechos laborales aplicables en cada región, por lo que se vieron en la necesidad de reconocer que resultaba indispensable una ley que aglutinara todos y cada uno de los derechos plasmados en el artículo 123 de nuestra Constitución, y por tal motivo el 31 de agosto de 1929, se publicó la reforma constitucional que federalizó la ley laboral, pues además, ya con antelación la Secretaría de Industria y el entonces Departamento del Trabajo de dicha Secretaría, emitían diversas circulares para que los trabajadores ferrocarrileros o de la industria textil se sometieran al gobierno federal para dirimir sus controversias y no por

las autoridades locales de las entidades federativas pues consideraban que las mismas podrían ser parciales a los intereses de una u otra parte en conflicto.

5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el mes de julio de 1929, se formuló el primer proyecto denominado Código Federal del Trabajo, el cual fue patrocinado por el entonces Presidente de la República Licenciado Emilio Portes Gil, mismo proyecto que fue desechado en virtud de que las organizaciones obreras alegaban que no se incluían temas sindicales y de huelga.

El segundo proyecto, ya denominado como ley, y no como código, fue formulado por el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo Aarón Sáenz, previa consulta de una comisión redactora integrada por el Licenciado Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García.

Este proyecto fue propuesto para que circulara entre diversas organizaciones obreras y patronales, y lo sometieran a su estudio y consideración, siendo el sector patronal quien más objeciones presentaba en virtud de que alegaban, que la propuesta contenía una serie de disposiciones lesivas a los intereses de la patronal y la influencia decisiva del estado a favor de la clase trabajadora, argumentando que con dicho proyecto, se estaba

desconociendo la libertad de contratación a la que aludía el artículo 4º. de la Constitución, por la que dicho sector se inclinaba.

No obstante las numerosas muestras de inconformidad la Ley Federal del Trabajo, fue discutida y aprobada en los términos propuestos y la misma fue promulgada el 18 de agosto de 1931, siendo presidente de la República el Licenciado Pascual Ortiz Rubio, derogándose en consecuencia, todas aquellas leyes y códigos que las legislaturas de los estados habían promulgado en su oportunidad.

Ahora bien, en la exposición de motivos se argumentaba que se hacía inaplazable una ley que tanto trabajadores como empresarios, conocieran de manera inequívoca para el efecto de que se normaran sus relaciones, ya que solo a través de dicha ley, podrían resolver sus eventuales controversias. Asimismo, decía dicha exposición que " el gobierno por su origen y convicción, debían promulgar una ley ampliamente protectora de la clase trabajadora y no una ley que solo normara la actividad del capital y del trabajo, porque el artículo 123 Constitucional que se iba a reglamentar, señalaba una dirección determinada y a la sombra de las bases que en ella se consagran las organizaciones obreras del país, habían logrado definir y afianzar un conjunto de derechos que el gobierno emanado de la revolución, no podía desconocer." ⁸

⁸ Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Dividida en once capítulos, la Ley Federal del Trabajo contenía diversas disposiciones entre las cuales destacaban; los sujetos del derecho del trabajo, la libertad de trabajo, reglas sobre la prestación de servicios, los contratos de trabajo y sus modalidades y efectos, se reglamentaba la jornada laboral, los salarios mínimos, los descansos, reglamento interior de trabajo, obligaciones de los patrones, el trabajo de mujeres y niños, trabajos especiales, contrato de aprendizaje, libertad sindical, el derecho de huelga, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, solución pacífica de los problemas obrero patronales, un título especial para el procedimiento ante las Juntas, y por último, un apartado destinado a responsabilidades.

Aún cuando la ley laboral de 1931, contenía normas que evidentemente beneficiaron a la clase trabajadora, algunos historiadores del derecho laboral coinciden en que la principal aportación que las leyes del trabajo dieron al país, fue la paz social que se logró durante los treinta y ocho años de vigencia de la misma, ya que se logró contener las inquietudes legítimas de los trabajadores.

6.- APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Según diversos autores, el antecedente más remoto que dio origen al apartado B del artículo 123 de nuestra Carta Magna, lo constituye la Mutualidad de Empleados Públicos creada en 1875, la cual no perseguía acciones políticas de ninguna naturaleza, y más bien acentuaba algunas ideas de agrupaciones que ya se estaban conformando en otras partes del mundo.

En el año de 1886, el presidente Porfirio Díaz, expidió la Ley de Pensiones en la que ya se reconoce la calidad de trabajadores al servicio del estado y que estuvo vigente durante algunos años, hasta que se promulgaron otras leyes en relación a dichos trabajadores, aclarándose que el constituyente de 1917, no se ocupó de crear normas para los trabajadores públicos, y solo se concretó a legislar sobre disposiciones relativas al artículo 123 para los trabajadores en general.

Existen algunos antecedentes legislativos de carácter laboral en los años de 1925 y 1928, pero no es sino hasta el año de 1934, cuando se promulga el Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, el cual trata de equiparar los derechos de los trabajadores burocráticos, a los derechos que habían sido establecidos para todos los trabajadores en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En 1934, se crea la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado, y el 6 de Septiembre de 1938, el General Lázaro Cárdenas, promulga el primer Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, y en la iniciativa correspondiente ya se contemplaban los derechos de sindicación y de huelga.

El 4 de abril de 1941, el presidente Manuel Ávila Camacho promulga el segundo estatuto laboral, que ya establece el Tribunal Federal de Conciliación, con la finalidad de dirimir las controversias surgidas entre el estado patrón y los

trabajadores al servicio de éste, aunque no se establecen claramente, las normas por las que se regirá el procedimiento.

Por fin, el 5 de diciembre de 1960, se eleva a rasgo constitucional los derechos de los trabajadores al servicio del estado mediante la adición del apartado B, al artículo 123 de la Constitución, ya que se consideró que los trabajadores burocráticos no se encontraban en la misma categoría legal o constitucional que los trabajadores al servicio de la iniciativa privada y el 28 de diciembre de 1963, se expidió la Ley Reglamentaria del apartado B, antes citado.

Aún existe polémica, respecto a que si la ley que norma el trabajo burocrático es privilegiada, o si menoscaba los derechos de los trabajadores públicos, ya que por una parte establece prerrogativas laborales, superiores a las otorgadas a los trabajadores regidos por el apartado A, del artículo 123 Constitucional, y por otra parte, a los trabajadores al servicio del estado, se les niega el derecho de irse a la huelga o al paro laboral, es decir, los burócratas tienen ventaja en cuanto al derecho individual, y desventajas en el aspecto colectivo del trabajo, por esas razones y otras de índole diversa, es que existen corrientes de pensamiento que desean unificar los derechos y obligaciones contenidos en ambos apartados de la constitución.

Al respecto es necesario mencionar, que a partir de las modificaciones constitucionales de 1960, se acentuó la práctica corporativista, consistente en

que los líderes obreros de la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado, usaron la fuerza numérica de sus agremiados para respaldar todas y cada una de las acciones del Ejecutivo, a cambio de que los trabajadores recibieran ciertos beneficios en las condiciones de trabajo de los mismos, independientemente de que el país estuviera en posibilidad material de otorgar esos beneficios, originando desde entonces un desigual tratamiento en las prestaciones obtenidas por el trabajador al servicio del estado, en relación a los beneficios que se otorgan al trabajador que labora para la industria privada.

Así por ejemplo, una empresa paraestatal como el Instituto Mexicano del Seguro Social otorga como aguinaldo, la cantidad correspondiente a tres meses de salario a todos sus trabajadores, mientras que los trabajadores en general solo reciben el equivalente a quince días de salario, lo que resulta totalmente injusto e inequitativo.

7.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.-

Sobre la génesis de la Ley Federal del Trabajo de 1970, todavía en vigor, nadie más autorizado que Don Mario de la Cueva, quien fue uno de los protagonistas más notorios de la Ley citada. En efecto, por instrucciones del entonces presidente Adolfo López Mateos, en el año de 1960, se formó una comisión integrada por el entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco, la Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Cristina Salmorán de Tamayo y por Ramiro Lozano, en su carácter de

Presidente de la Junta Local del Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, además del ilustre maestro, Don Mario de la Cueva, misma comisión que tenía como esencial encomienda, rescatar el espíritu contenido en el artículo 123 de la Constitución de 1917, y en consecuencia, elaborar una nueva Ley Federal del Trabajo, más acorde con las circunstancias sociales y económicas que se vivían en el país.

Durante dos años se reunió la comisión a efecto de proponer y analizar el esquema a la ley laboral, pero aunque ésta fue aprobada por el ejecutivo y se envió también al legislativo, la Nueva Ley quedó congelada por motivos de carácter político, semejantes a los que en la actualidad se presentan, para no aprobar la serie de reformas legislativas que pretende el capital.

En tal situación, al inicio del periodo presidencial del Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, éste ordenó la conformación de una segunda comisión revisora, integrada por los mismos personajes que participaron en la primera, pero ahora con la inclusión del ilustre abogado Alfonso López Aparicio, y después de otro año de estudio, se terminó el proyecto de la nueva ley, misma que el ejecutivo ordenó someter a discusión con los más amplios sectores de la sociedad, con la finalidad de darle al procedimiento consultivo, un matiz democrático.

Las discusiones en torno a la nueva ley, no fueron del todo tersas, pues para empezar, el sector patronal hacía sus observaciones particularmente interesadas y tendenciosas al texto laboral, en las que se adivinaba no solo los

intereses que representaban, sino la puntual ideología contraria al espíritu de la ley en controversia.

No solo los representantes del capital se oponían a que los trabajadores pudieran tener en teoría, toda suerte de prestaciones que antes no se contemplaban, sino que al pasar el anteproyecto a las cámaras, los diputados afines a la clase patronal, presentaron objeciones a dicha ley, las cuales se dividían en tres partes; las no objetables, las objetables y las inaceptables, dentro de las primeras citadas por cierto, ya aparecían como propuestas, figuras legales como la del contrato a prueba y de aprendizaje, signo inequívoco y clasista, de sus más claros anhelos, que ha consistido en pagar menos, para ganar más.

Se puede afirmar que, a pesar de la natural oposición por parte de los representantes del capital, se privilegió el análisis y consenso de los diversos sectores de la sociedad, tratando de darle a la nueva ley un barniz democrático que formalmente lo hubo, pero que en el fondo obedecía a los intereses del ejecutivo, quien deseaba reconciliarse con la clase trabajadora, pues no olvidemos que los acontecimientos de 1968 habían lesionado severamente la imagen del aparato gubernamental.

Esto no quiere decir que las aspiraciones de la clase trabajadora no fueran del todo legítimas, sino que el Presidente Díaz Ordaz deseaba justificar su mandato de alguna manera, incluso a través de una Ley Federal del Trabajo

que por estricta lógica no beneficiaba los intereses de una poderosa clase patronal, pero ésta circunstancia era enteramente manejable, en términos de que con la promulgación de la nueva ley, el ejecutivo podía asegurar nuevamente la paz social recién deteriorada, y por otra parte, con dicha promulgación, los empresarios podían acceder a una serie de privilegios a cambio de su aparente y estudiada condescendencia, maniobra clásica en la política mexicana, que aún subsiste como estrategia fundamental de la llamada clase política.

Ahora bien, cuál fue el cambio más importante en ese tránsito de la ley de 1931 a la de 1970? Fundamentalmente se orientan a la naturaleza de la relación de trabajo y sus consecuencias legales, ya con la primera ley citada, consideraba a la relación laboral desde el punto de vista contractual en la que tenía como base el concepto civilista del contrato, pero con las aportaciones del maestro Mario de la Cueva, se dio impulso a ésta y otras instituciones sobre las que descansa el derecho laboral, a favor de la persona que presta sus servicios, independientemente de que se fortalecen los conceptos relativos a las prestaciones que le corresponden al trabajador.

8.- REFORMA PROCESAL DE 1980.

El primero de mayo de 1980, siendo Presidente de la República el Licenciado José López Portillo y Pacheco, entraron en vigor numerosas reformas a la Ley Federal del Trabajo, las cuales consistían fundamentalmente,

en modificaciones al procedimiento que beneficiaban a la parte trabajadora, y que por lo consiguiente, no fueron del agrado de la parte patronal. Entre los académicos, que se oponían a ellas, se pueden señalar al doctor Baltazar Cavazos Flores, al maestro Néstor de Buen Lozano y el Licenciado Fernando Yáñez Ramos.

Alberto Trueba Urbina, en ese tiempo asesor de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es el artífice de tales reformas, quien para descalificar a los opositores de los reformas procesales decía que ellos, " no olvidan sus condiciones civilistas" ⁹ y asimismo que el derecho laboral; " ha sido desfigurado en ocasiones por el legislador y con interpretaciones civilistas que no son válidas usar en el campo social del trabajo y porque la legislación de 1970, incurrió en grave incomprensión de lo que es y debe ser siempre el derecho del trabajo y el derecho procesal del mismo."¹⁰

Entrar a detalle de todas y cada una de las disposiciones procesales reformadas, excedería con mucho, la pretensión de ésta tesis, ya que tales modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, han sido objeto de incontables interpretaciones, debates y estudios, mismos que aún se siguen suscitando dentro los Tribunales del Trabajo, que no obstante el transcurso de más de treinta años, continúan presentándose diariamente, toda vez que el procedimiento es el campo de batalla de los litigantes, por esta razón, solo

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo Comentada. Octogésima sexta edición. Editorial Porrúa. México 2005. Pág. 1171

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ibidem. Pag. 1171.

resumiré las reformas de manera breve y comentaré lo que a mi juicio ofrece mayor polémica, ó bien que constituya una visión jurídicamente interesante para nuestra materia.

A mi criterio, y quizá con un modesto afán de investigación, sería conveniente tratar de comprender dichas reformas, si analizamos detenidamente la exposición de motivos que llevaron a los legisladores a involucrarse en ésta tarea de gran responsabilidad social, sin menoscabo de entender también, las circunstancias políticas, económicas y sociales que prevalecían en aquel momento histórico.

El primer enfoque, refiere la exposición de motivos, es el relativo a la aplicación eficaz de la norma laboral, la cual implica los principios de prontitud, oralidad, sencillez, ó concentración, sin perjuicio de que se cumplan las formalidades judiciales, ya que argumenta dicha exposición, la justicia tardía, deja de ser justicia en detrimento de los derechos laborales del trabajador, quien tenía que padecer los formulismos derivados del derecho común, y por lo tanto, las reformas debían ocuparse de normas adecuadas a la realidad de la clase trabajadora, mencionándose entre otras; la facultad de la junta para subsanar la demanda deficiente del trabajador, se hace énfasis en la igualdad de las partes en controversia, aunque en el fondo rompe con el equilibrio procesal buscando el beneficio del trabajador; se extingue a favor de éste, el esquema civilista de que, el que afirma se encuentra obligado a probar; se introduce la libre apreciación de las pruebas sin sujetarse a los formulismos

legalistas, con el objetivo de que se dicten resoluciones en conciencia, se obliga a las autoridades civiles y administrativas al auxilio en la aplicación de las normas laborales, y más aún, se reforma el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, la cual determina la carga de la prueba, consistente en la que, el patrón debe acreditar catorce puntos específicos, como obligación procesal.

CAPÍTULO 2

CONCEPTOS

Existen conceptos fundamentales en el derecho laboral sobre cuales gravitan las relaciones entre trabajadores y patrones, y en tal situación resulta conveniente referirnos a ciertos cuestionamientos de dichos conceptos, para explicarnos de manera adecuada el tema esencial de éste trabajo.

1.- TRABAJADOR

En primer término, resulta conveniente mencionar la manera en que la Ley Federal del Trabajo en vigor, define al concepto trabajador, en el artículo 8º. de la misma, el cual textualmente indica que :“ Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo subordinado. Para los efectos de ésta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o mateal, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio “.

En ésta definición encontramos diversos elementos, que sería oportuno mencionar con el objeto de analizar las características de cada uno de ellos, pues aunque pareciera simple su redacción, diversos autores y una gran serie de ejecutorias, se han encargado de poner en tela de juicio dichos elementos,

dándoles interpretación variada, según el punto de vista con el que se les analiza.

Afirma Juan B. Climent Beltrán, que "El concepto de trabajador es de medular importancia porque determina la aplicabilidad de la legislación laboral"¹¹

El término trabajador se adoptó de forma generalizada, ya que históricamente existía la opción de usar la palabra obrero, para la persona física que desarrollara actividades preponderantemente manuales, y la palabra empleado para quien utilizara su fuerza de trabajo en labores de carácter intelectual. En virtud de que ésta distinción daba lugar a muchas confusiones y discriminaciones, se prefirió utilizar en la Ley, el término trabajador, el cual abarca las anteriores denominaciones.

Se afirma que solo la persona física puede ser considerado como trabajador, ya que otorgarle éste título a una persona moral, constituye en la realidad una subcontratación en perjuicio del trabajador, que no reconoce la Ley Federal del Trabajo como objeto de derechos y obligaciones, aún cuando en legislaciones de otros países, sí permiten la participación de las personas morales, que entran en el concepto de trabajador.

Asimismo, la Ley Laboral, la del Instituto Mexicano del Seguro Social y diversos autores hacen alusión a diversos tipos de trabajadores, tales como los

¹¹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentada. Vigésima novena edición, Editorial Esfinge. México 2008, Pág. 53

de confianza, los eventuales, los temporales los que son contratados a destajo y los de base o permanentes

Dentro de las características del concepto trabajador, lleva implícita la obligación de prestar su fuerza de trabajo de manera personal, en cuanto no puede ser efectuada por un tercero ya que estaríamos en presencia de otra figura laboral diversa.

Que tenga un objeto lícito, ya que un trabajo que se prestara para actividades de narcotráfico por ejemplo, no podría entrar al campo del derecho laboral, pues la persona física que desempeñara una actividad relacionada con un delito no estaría protegida por la Ley Federal del Trabajo.

Que dicho trabajo sea prestado a otra persona, pues no se considera trabajador a quien trabajara para sí mismo, como sería el caso de quien trabajara para su propia empresa, ya que no existiría en éste caso un acuerdo de voluntades para prestar un determinado trabajo, ni tampoco habría la posibilidad de que hubiera subordinación en dicha relación

Que exista una retribución económica a esa prestación de trabajo, toda vez que sin obligación de pago, carece de sentido el concepto trabajador, aunque hay autores que opinan, que el pago es una consecuencia del trabajo desempeñado, y que por lo tanto, no debe considerarse la retribución como elemento implícito en el concepto trabajador.

Tratándose de la persona a quien se presta el trabajo subordinado, aquí no existe duda, pues el patrón puede ser una persona física o bien moral.

La subordinación es una de los elementos fundamentales y más recurrentes para referirnos a la actividad del trabajador, toda vez que existe una infinidad de trabajadores informales que en teoría laboran para un patrón, que éste recibe un beneficio por la prestación de dicho trabajador informal, pero que al no existir una dependencia o subordinación, carecen de derechos laborales y como ejemplo se cita a los vendedores ambulantes y a los taxistas o conductores de vehículos con ruta definida o indefinida.

Confiesa el sustentante que solo tiene conocimiento del trabajador informal, a través del interesante libro titulado Derecho, Panorama y Perspectivas de Carlos Reynoso Castillo, quien se ocupa del tema de manera breve pero sustanciosa, pues asevera que existe un sector muy amplio de trabajadores no asalariados, que no se encuentran bajo el esquema de la subordinación y que por lo tanto no entran en el ámbito de aplicación de la Ley Federal del Trabajo, manifestando que “ésta clase de trabajador solo es considerado como tal, a través de Instituciones de Seguridad Social la que marginalmente ofrece algún tipo de servicio a éste sector cada vez más numeroso”¹² y que según cálculos recientes, abarca el 58% del padrón general de trabajadores.

¹² REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del Trabajo, Panorama y Tendencias. Primera edición, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana. México 2006. Pág. 663.

Una última reflexión acerca de los trabajadores, sobre todo los informales y los que prestan sus servicios a las micro y mediana empresas. Después de haber repasado los antecedentes de éste estudio, se llega a la conclusión de que las condiciones laborales del trabajador medio, no han variado demasiado respecto a las condiciones materiales que tenían los trabajadores de fines del siglo XIX y principios del siglo XX, tomando en cuenta las instituciones laborales que para dignificar el trabajo del ser humano, se establecieron en la Constitución de 1917, en la Ley Federal de 1931, en la Ley Laboral de 1970 y a las reformas procesales de 1980, pues parecería que los grandes afanes para reivindicar a la clase trabajadora, han sido en vano.

2.- PATRÓN

“Patrón es la persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.” Así define el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, a los patrones, aunque hay diversas opiniones en torno a éste concepto.

Según Carlos Reynoso Castillo¹³ la denominación más conveniente es la de empleador, vocablo que coincide con el que utiliza la Organización Internacional del Trabajo, y el cual se ha objetado porque dicho término suele

¹³ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Ibidem. Pág. 34.

confundirse con el de intermediario, mismos que ya se encuentra perfectamente delimitado en nuestra legislación.

En cambio la palabra empresario según De Buen es la predilecta que usa la Confederación Patronal de la República Mexicana, para designar a sus agremiados.¹⁴

Existen diccionarios jurídicos que definen lisa y llanamente al patrón, como el empleador de obreros, en tanto que el diccionario de la lengua española nos dice que patrón es el dueño de la casa o el jefe de un barco. Independientemente de las anteriores designaciones, la Corte ha establecido en Jurisprudencia firme que para demandar al patrón, el trabajador no tiene la necesidad de conocer sus características jurídicas, sino que basta que lo identifique.

Ahora bien, fuera de toda discusión en torno a la denominación jurídica deberíamos preguntarnos el papel que tiene el patrón en nuestra realidad económica y jurídica, principalmente a partir de las reformas procesales de 1980. Por una parte, debemos considerar el universo de patrones se ha ido configurando de manera irregular pero explicable. Según estadísticas confiables, el 90% de los patrones, pertenecen a un amplísimo espectro de pequeñas empresas, las cuales sobreviven en un mercado salvaje, dominado por los grandes capitales nacionales y extranjeros.

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Ibidem*. Pág. 504.

Se ha criticado en diversos foros, que las reformas procesales de 1980, perjudicaron los intereses económicos de ese amplísimo sector patronal conformado por pequeñas y micro empresas, ya que se aduce que al tratar de proteger los legítimos intereses del trabajador, se perjudicó de manera notable a esas empresas que sobreviven a ese mercado controlado por los grandes capitales, se expresa como ejemplo clásico, que en una eventual controversia laboral , al aplicarse las normas de la Ley Federal del Trabajo en contra de empresas como CEMEX, no trasciende para ella, una posible condena, debido principalmente al poderío económico del que ésta goza, así como la solvencia profesional con que cuentan, pero tratándose de una microempresa, que enfrentara un conflicto de esa misma naturaleza, seguramente la fuente de trabajo tendría que dejar de operar ante su insolvencia, para enfrentar un problema legal que evidentemente rebasa la capacidad económica de ésta y de infinidad de microempresas, lo cual acontece con demasiada frecuencia, y de ahí partiría la reflexión preguntándonos si las normas laborales creadas hace más de cuarenta años, son compatibles con nuestra realidad económica de esta época.

Otro tema recurrente es del patrón estado, quien en tal carácter, ocupa a millones de trabajadores para cumplir los fines de su encargo. Al respecto ya nos pronunciamos por la idea injusta y absurda de que al amparo de la revolución y sus instituciones, se fueron prostituyendo las relaciones entre el gobierno en turno y los representantes de los trabajadores públicos, hasta

consolidar la burocracia, un sector de primera, respecto a la gran población de trabajadores sin prestación alguna.

3.- RELACIÓN LABORAL

“Uno de los temas más bellos del Derecho del trabajo lo constituye el de la relación laboral. De una parte se asocia a la problemática de la técnica jurídica, cuando se intenta encuadrar los orígenes y las características de la relación de trabajo en el lugar que puede corresponderle en la clasificación de las diferentes categorías jurídicas. De la otra se vincula a problemas sociales y específicamente a nuestra experiencia constitucional, cuando se advierte que la relación de trabajo nace sin estar vinculada a otras figuras análogas particularmente del campo del derecho civil, en una virtualidad propia, desde el momento en que el constituyente de 1916-1917 otorga a los derechos de los trabajadores el rango de norma suprema.”¹⁵.

Esta opinión que me he permitido transcribir, sirve para analizar diversos elementos que se contiene en la misma, y que podrían servir de base para comprender las ideas que diversos autores han expresado respecto a éste polémico tema.

Así por ejemplo, se considera que el maestro Mario de la Cueva, ha expuesto una teoría si no totalmente inédita, sí lo suficientemente sólida como

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ibidem. Pág. 563.

para servir de fundamento a diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que han trascendido en nuestra legislación y que han favorecido a la clase trabajadora. El mismo de la Cueva reconoce que su teoría sobre la relación de trabajo, plasmada en la Ley Federal del Trabajo en el año de 1970, no fue una idea original de él, sino que fue una mezcla de conceptos emitidos a principios del siglo XX, y que influyeron en su pensamiento para adecuar a nuestra legislación, el concepto de relación de trabajo, tal y como ahora lo conocemos.¹⁶

Nos explica el ilustre maestro De la Cueva, que en Francia se consideró que el trabajo producido por el hombre, se podía equiparar a un "contrato de arrendamiento de servicios" ya que en cierto sentido, el trabajo desempeñado por el hombre se asemejaba al que producían las bestias de carga. También se asimiló el trabajo humano al contrato de compraventa, semejante a la compra de energía, en éste caso, a la compra de energía humana. Más tarde se dijo, en la exposición de motivos del Código Civil de 1870, que dichas labores podrían considerarse como un contrato de mandato, quizá con el ánimo de dignificar un poco el trabajo del hombre.

Sin embargo, ninguna de las fórmulas explican las verdaderas características de la prestación de servicios, expresa el citado de la Cueva, "ya que existe una diferencia primaria entre el contrato de trabajo y la relación laboral, ya que mientras el primero constituye un acuerdo de voluntades para la

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. Ibidem. Pág.195.

prestación de un trabajo futuro, la segunda es la prestación efectiva de un trabajo, que se materializa el inicio de un trabajo personal subordinado, como presupuesto indispensable que impone de manera imperativa, el ordenamiento laboral.¹⁷

En torno a éste tema el Maestro de la Cueva trata de desligarse de la conceptualización contenida en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual señalaba que existía relación de trabajo, cuando existía un acuerdo de voluntades, es decir , se trata de una definición de carácter contractual que no se encuentra acorde con la naturaleza laboral, En cambio el artículo 20 de la Ley Laboral en vigor, dice textualmente "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

4.-CONDICIONES DE TRABAJO.

Independientemente de la definición que sobre éste tema, nos proporciona la Ley Federal del Trabajo en su artículo 56, a mi criterio nos debemos encauzar, primeramente, a la definición que el maestro De la Cueva señala, ya que sobre ésta definición giran algunos elementos de debate que sería útil retomar. En efecto, éste autor, dice textualmente que: "Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. Ibidem. Pág.193

trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".¹⁸

Para el maestro de la Cueva, las condiciones de trabajo son la parte medular sobre las que gira el trabajo del hombre, y las que determinan la manera en que se presta el trabajo personal subordinado, ya sea de manera individual o colectiva, manifestando que dichas condiciones establecidas en la Ley, son las mínimas que deberán prevalecer durante la relación laboral, señalando que siempre será un catálogo inconcluso, ya que siempre deberán mejorarse las condiciones materiales de vida del trabajador, para que no se vuelvan a presentar salarios de hambre ni jornadas inhumanas, como acontecía antes de la revolución mexicana.¹⁹

Al respecto, el Doctor Néstor de Buen manifiesta su inconformidad con la definición señalada con antelación, toda vez que afirma, es parcial porque ésta invoca y reconoce los derechos mínimos del trabajador, pero también es cierto que establecen una serie de normas tendientes a enfatizar los límites de las prerrogativas laborales, mismas que también existen a favor de la patronal.

20

¹⁸ DE LA CUEVA, Ibidem. Pág.266.

¹⁹ DE LA CUEVA, Ibidem. Cit. Pág.267

²⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo II. Décimo novena edición. Editorial Porrúa México 2005. Pág. 152.

De ambas posiciones, y de la definición que la Ley no da, surge el principio de igualdad en las condiciones laborales, en el que se consagra que los beneficios que alcance un trabajador dentro de la fuente de trabajo, será extensivo hacia los demás miembros de la misma.

Ahora bien, las condiciones que concretamente menciona la Ley Federal del Trabajo son las relativas a la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salarios y reparto de utilidades, aunque la ley señala que dichas condiciones laborales, podrán modificarse siempre en beneficio del trabajador si concurren circunstancias que la propia ley señala.

Aunque la propia Ley Laboral deja entrever que el procedimiento ordinario es el adecuado para modificar las condiciones de trabajo, no es común que un trabajador de manera individual, acuda a los tribunales para mejorar dichas condiciones, y más bien en la práctica, lo hace de forma individual, sin llegar a la controversia. En lo colectivo el caso reviste diferente tratamiento, ya que los Sindicatos si acuden a las instancias legales para lograr cierta mejoría en las condiciones de trabajo de sus agremiados.

En éste apartado cabe perfectamente reiterar la diferencia que existe entre las condiciones de trabajo de quienes prestan sus servicios al Estado, a las empresas paraestatales o a las grandes empresas de capital privado, en relación con las condiciones laborales que prevalecen en la inmensa mayoría de trabajadores del sector privado que laboran para las micro y mediana

empresas, pues los primeros, debido a sus prerrogativas laborales se han convertido en trabajadores privilegiados, sin conciencia de clase, es decir, los burócratas de todo tipo y los trabajadores beneficiarios indirectos del capital, se han ubicado en un bando insensible a las necesidades de la masa trabajadora que menos prestaciones obtiene, e irremediablemente irresponsables ante la falta de solidaridad social que como comunidad trabajadora debieran tener, aunque sería impensable que para mejorar las condiciones de trabajo de sus semejantes, los trabajadores de primera, tuvieran que irse a una lucha para influir en decisiones de política laboral que auxiliara a los trabajadores de segunda, pues ésta hipotética lucha reivindicatoria, carecería de sentido para los trabajadores públicos a quienes ya les hizo" justicia la revolución."

Aquellas frases de Don Mario de la Cueva, que expresaban su repudio a volver a las jornadas inhumanas o salarios de hambre, se vuelven cotidianas en nuestra realidad nacional y las condiciones materiales del trabajador mexicano por las que se luchó en diferentes etapas y en diversos escenarios, parecen deteriorarse indefinidamente en beneficio del capital.

5.- AUTORIDAD

El concepto de autoridad lo define De Pina como "La potestad legalmente conferida y recibida para ejercer una función pública, para dictar al efecto

resoluciones cuya obediencia es indeclinable bajo amenaza se sanción y la posibilidad legal de su ejecución forzoso en caso necesario”²¹

Asimismo se denomina autoridad a la persona u organismo que ejerce dicha potestad, autoridad equivale a poder, potestad, actividad que es susceptible de imponerse a algo.

En otro orden, el maestro Ignacio Burgoa dice que Autoridad es el órgano del estado integrante de su gobierno, que desempeña una función específica tendiente a realizar las atribuciones estatales en su nombre.²²

También expresa el mismo autor que “autoridad es el órgano del estado, constituido por una persona o funcionario, o por una entidad moral o cuerpo colegiado, que despliega ciertos actos en ejercicio del poder”.²³

Las características que identifican el concepto de autoridad, es primeramente, que es un órgano del estado, como rasgo general y extrínseco, ya que existen entidades públicas que no son autoridad.

La segunda es la que se refiere a que autoridad deben estar investidas de decisión y ejecución que pueden producir una alteración en una o varias

²¹ DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo tercera edición, Editorial Porrúa. México, 1985. Pag. 113.

²² BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Trigésima primera edición, Editorial Porrúa. México, 1994. Pág. 182.

²³ BURGOA ORIHUELA, Idemt. Pág. 183.

esferas concretas de sus gobernados, por lo mismo los elementos que conforman un acto de autoridad deben ser unilaterales, imperativos y coercitivos y que no requieren para su existencia o eficacia jurídica el concurso de la voluntad del particular.

Para la corte, autoridad comprende todas aquellas personas que disponen de fuerza pública y que están en posibilidad de obrar, no como simples particulares sino como individuos que ejercen actos públicos por el hecho mismo de ser pública la fuerza de que disponen. Aunque cabe la oportuna aclaración que actualmente la corte ha extendido el concepto de autoridad a entes que propiamente no son órganos del estado, pero que debido a sus actos afectan la esfera jurídica del gobernado.

6.- AUTORIDADES LABORALES

A reserva de mencionar posteriormente, algunos rasgos de las autoridades laborales en nuestro país, sin embargo debemos reconocer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen las Autoridades con mayor relevancia jurídica para el estudio de nuestra materia, por lo que nos avocaremos a entrar en el estudio de su naturaleza y conformación, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, constituyen cuerpos colegiados con la finalidad de impartir justicia laboral., y que tienen funciones administrativas, legislativas y jurisdiccionales.

En primer término debemos reconocer que siempre ha existido una polémica que aún continúa, en torno al organigrama que corresponde a dichas juntas dentro del ámbito de la impartición de justicia.

El legislador de 1917, concedía a las Juntas una función meramente administrativa, pero que ésta misma actividad se fue transformando a través de los años hasta constituir un tribunal jurisdiccional que en teoría debía depender, no del poder ejecutivo como acontece a la fecha, sino del poder judicial, ya que éste es lugar que estructural y jurídicamente les corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo en vigor, se encuentran congeladas por diversos motivos que ahora no sería prudente profundizar, pero baste decir que eminentes profesores como Néstor de Buen Lozano, han opinado que en el paquete de reformas propuestas, se considera que dichas Juntas deben desaparecer como ahora funcionan, para dar paso a los Tribunales de lo Social, ya que encuadrarían perfectamente con la estructura del poder judicial, misma opinión jurídica que ha dividido a la comunidad laboralista y cuyo desenlace no es posible determinar con absoluta precisión.

Respecto a la actual conformación de las Juntas, en las que se integran de forma tripartita los representantes del capital, del trabajo y del gobierno, los especialistas también tienen diversas dudas acerca de la naturaleza ambivalente de las mismas, pues por una parte tienen funciones jurisdiccionales

y por otra representan a un sector determinado, lo cual para muchos procesalistas, resulta totalmente incompatible, por lo que existen autores que sostienen que dicha desaparición de las Juntas, acabaría con la conformación contra natura que actualmente tiene la Autoridad Laboral antes mencionada.

La competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, se delimita en términos del artículo 527, de la Ley Federal del Trabajo en vigor, y por exclusión las actividades no contempladas en éste artículo, son competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de cada estado. Solo para complementar la idea respecto a la naturaleza de las Juntas mencionadas, debemos añadir que para Suprema Corte de Justicia de la Nación, las Juntas son organismos administrativos con funciones jurisdiccionales y facultadas para conocer y resolver los conflictos individuales o colectivos que surjan entre el capital y el trabajo.

Por otra parte, respecto a las Autoridades laborales restantes, las mismas se pueden conocer a través del artículo 523 de dicha Ley Laboral y que podríamos asentar de manera repetitiva en éste espacio, pero por economía podremos afirmar que en materia de trabajo, dichas autoridades laborales constituyen un lastre burocrático que la sociedad bien podría prescindir de ellas, por ejemplo la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que debería desaparecer ya que por las funciones que actualmente despliega no permitirían un análisis serio.

De la misma manera, las demás autoridades laborales, que describe el artículo 523 de la Ley Laboral son catalogadas por la comunidad dedicada al estudio del derecho del trabajo, como dependencias sin sentido práctico además de obsoletas e innecesarias, por lo que entrar al estudio de sus facultades y atribuciones resulta un desperdicio de papel y de tiempo, solo baste comentar que si las Juntas de Conciliación y Arbitraje aún subsisten, es por el hecho indiscutible de que la justicia laboral no podría sobrevivir al caos que originaría su desaparición por decreto, pero que la gran mayoría de autoridades laborales podrían ser suprimidas sin que la sociedad lo resintiera demasiado.

7.- PROCEDIMIENTO

Como ya hemos anotado en renglones anteriores, cuando el derecho procesal del trabajo hace su aparición en el escenario jurídico, a partir del año de 1917 en nuestro país, el derecho procesal civil y el procesal penal, se encontraban en plena vigencia dentro de nuestra estructura judicial, por lo que como lógica consecuencia, las grandes instituciones procesales ya existentes fueron adoptadas por el derecho laboral para conformar su especial estructura y así responder a los reclamos de justicia que exigía la sociedad.

En tal virtud, es oportuno recordar los temas básicos del procedimiento en general, para continuar con las referencias específicas de la materia laboral,

por lo que abordaremos en primer lugar, el concepto relativo al proceso y al procedimiento que suele emplearse de manera análoga.

El maestro Eduardo Pallares define al proceso jurídico, como "la serie de actos jurídicos vinculados entre sí, por el fin que se quiere obtener mediante ellos, y regulados por las normas legales"²⁴. Desde el punto de vista gramatical, cuando es utilizada la expresión "proceso", se alude a una sucesión de actos, vinculados entre sí, respecto de un objeto común.

Eduardo Pallares también sostiene que; "el proceso es una institución establecida para realizar mediante ella, la función de administrar justicia, en cambio el procedimiento es el conjunto de formas o maneras como se efectúa esa función" y termina diciendo que " el procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de sustanciarlo, que puede ser ordinaria, sumaria, sumarísima, breve o dilatada, escrita o verbal, con una o varias instancias, con período de prueba o sin él, y así sucesivamente."²⁵ abundando en el tema, el maestro Carlos Arellano García opina que:" el procedimiento es el desarrollo real de un caso en el que se ha planteado una determinada controversia",²⁶ en tal situación podemos colegir que el proceso es un término que contiene a un concepto jurídico

²⁴ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Civil. Quinta edición, Editorial Porrúa. México 1966 Pág. 602

²⁵ PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Novena edición, Editorial Porrúa. México 1980 Pág. 100.

²⁶ ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Derecho. Décima cuarta edición. Editorial Porrúa. México 2005. Pág. 3.

abstracto, y el procedimiento a un concreto, por ello podemos hacer referencia a un proceso penal, proceso civil o proceso administrativo, y de ésta manera llegamos a la conclusión, de que por ejemplo dentro de un proceso civil, existe un procedimiento ordinario, sumario o especial.

La estructura procesal que actualmente guarda el Código de Procedimientos Civiles para Distrito Federal, sería válida solo para compararla con la estructura procesal que guarda el derecho laboral, pero sobre todo para destacarlas como instituciones jurídicas necesarias y ubicarlas en la materia que nos ocupa.

El procedimiento ordinario civil comienza, según el artículo 255 del Código mencionado, con la demanda, y posteriormente las siguientes etapas procesales como son; la contestación a la misma dentro del término de nueve días, audiencia previa y de conciliación, ofrecimiento y admisión de pruebas, audiencia de desahogo de pruebas, alegatos y sentencia, en su caso impugnación de la misma por medio del recurso de apelación, y sentencia en segunda instancia.

Cada una de las instituciones procesales a que se refiere el Código de Procedimientos citado, no son ajenas al procedimiento laboral, solo que las características de cada procedimiento, difieren en cuanto a la forma, el fondo y el alcance legal y social que cada rama del derecho pretende otorgarles, del tal manera que mientras el derecho civil es de estricta aplicación por contener

determinados formulismos legales, el procedimiento laboral se encuentra permeado por principios muy diferentes a los que haremos alusión en el siguiente apartado.

Se escribirían textos enteros sin llegar a conclusiones satisfactorias, si tuviéramos la imperiosa necesidad de establecer las comparaciones de todas y cada una de las instituciones procesales, de las que consta el procedimiento civil con relación al procedimiento laboral, pues la naturaleza de cada uno de ellos es totalmente diferente, baste decir que el procedimiento ordinario laboral, según el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, también comienza con la presentación de la demanda, que se cita a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, desahogo de las mismas, alegatos y Laudo, sin que exista un medio ordinario de impugnación contra dicha resolución final, es decir, en materia laboral no existe una segunda instancia como si acontece en el procedimiento ordinario civil.

Ahora bien, cada uno de los procedimientos en cita, deberán ceñirse a lo que ordenan los artículos 14 y 16 Constitucionales, que me permito transcribir en la parte que nos ocupa, solo para el efecto de complementar las ideas antes expresadas; artículo 14.- "Nadie podrá ser privado de la libertad, o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho." Artículo 16.- "Nadie puede ser molestado en su persona, familia,

domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

De ésta manera queda totalmente establecida la premisa, que aún respetando las características que queda procedimiento conlleva, deberán observarse las disposiciones constitucionales antes referidas, pues hacerlo de manera diversa estaríamos en presencia de violaciones a la Carta Magna.

8.- PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, ordena textualmente en su primer párrafo “El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a petición de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso”.

De la anterior descripción legal se colige que en el derecho laboral, deberán observarse diversos principios que no se contenían en la Ley Federal del Trabajo de 1970, sino que fueron producto de las reformas procesales de 1980, mismas reformas que según la exposición de motivos, tendían a convertir al laboral en un procedimiento ágil y expedito, pensando principalmente, en los intereses de la parte trabajadora y de la administración de justicia en general.

Dicha disposición laboral antes mencionada, ordena de manera categórica que el principio relativo a la publicidad del proceso, se refiere a que las audiencias y

el procedimiento en general podrán estar a la vista del público, sin que esto signifique que cualquier persona no autorizada, pueda tener acceso a los autos, sino que se privilegia la manera en que la sociedad se informa del desarrollo del procedimiento en general, en contraposición a las actuaciones de índole penal, en las que impera la secrecía, por la naturaleza de su procedimiento..

El principio de gratuidad se refiere a que las actuaciones de las partes en el procedimiento laboral, no tendrán costo sobre todo para el trabajador, pues para la designación de perito, éste será proporcionado gratuitamente por la Junta en caso de que dicho trabajador no tenga recursos económicos para sufragar los honorarios del mismo, o para la inscripción de embargo en el Registro Público de la Propiedad, el trabajador no tendrá obligación de pagar los derechos correspondientes.

La inmediatez, es un principio que comprende la comparecencia personal de las partes a la Audiencia respectiva, así como los actos de las Juntas tendientes a que actor y demandado puedan conciliarse durante el procedimiento.

El principio de oralidad establece a que las actuaciones serán preferentemente orales, como sucede en las Audiencias laborales, dentro de las cuales, las partes deberán expresar verbalmente sus pretensiones, tales como ampliaciones de demanda, contestación, réplica, contra réplica, ofrecimiento y desahogo de pruebas, y aún más, convenios, desistimientos y otras

manifestaciones, que si se realizaran de manera escrita implicarían tiempo perdido en perjuicio de la parte menos favorecida económicamente.

La instancia de parte es el principio que comprende el impulso que el trabajador le da al procedimiento, por ejemplo al presentar la demanda, o al pedir la ejecución del laudo, aunque éste principio se ha cuestionado demasiado, en virtud de que se argumenta que las Juntas, tienen obligaciones procesales de carácter inquisitivo que contradicen el principio de petición de parte, que señala la misma Ley Laboral, como la de darle continuidad o seguimiento a los actos procesales como lo ordenan los artículos 771, 772, y 782 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, así como otras disposiciones legales que tienden a favorecer la actuación de las Juntas a favor del trabajador.

La economía en el procedimiento, se encuentra íntimamente vinculada con el principio de concentración, puesto que ambos principios buscan que el procedimiento no se extienda en el tiempo, sino que limite los actos que no sean necesarios o impidan el buen desarrollo del proceso. Así por ejemplo, la institución procesal denominada incidente, puede resolverse en la misma audiencia, salvo que se trate de excepciones de previo y especial pronunciamiento, se procura que las audiencias se puedan desahogar y concentrar en una misma fecha, o bien, la facultad de regularizar el procedimiento sin que esto signifique revocar las propias determinaciones de la Junta en perjuicio de una de las partes en controversia.

El principio de sencillez, que dentro del procedimiento laboral se observa con mediana regularidad, y que consiste en suprimir los formulismos propios del derecho civil, con la finalidad de que la justicia laboral sea más pronta y expedita.

Ahora bien, todos los principios del procedimiento en materia del trabajo, se hacen nugatorios cuando pasamos de la tramitación del juicio laboral, a la resolución de éste, pues la realidad nos señala, que aunque los principios antes citados, puedan observarse de manera parcial dentro del procedimiento, al momento de dictarse el Laudo correspondiente, los principios referidos son cuestionados de manera muy seria, toda vez que la justicia absolutamente tardía que actualmente se imparte en las juntas, a través de sus resoluciones laborales, evidencian una descomposición o desfasamiento, originada por múltiples motivos, que no han sido posible corregirse por diversos factores que en éste trabajo sería inútil repetir.

CAPITULO 3

LOS APODERADOS EN MATERIA LABORAL

Las características que revisten a los apoderados en materia laboral, son únicas dentro del proceso mexicano, ya que su creación obedeció a causas verdaderamente especiales, que no encontraremos en los procedimientos civiles o penales, y que analizamos en éste capítulo.

1.- Precedentes.

Comenzaremos por referirnos brevemente a ciertos rasgos históricos relacionados con el concepto denominado personalidad, para el efecto de ir conformando el tema a tratar y así llegar a conclusiones con un cierto fundamento conceptual.

En la Roma antigua no se concebía la figura jurídica de la representación, en virtud de que el pueblo romano otorgaba a sus relaciones jurídicas el estatus de actos personalísimos y por tal razón, dichos actos solo debían ser llevados a cabo por la persona a quien le afectaban su esfera jurídica, existiendo únicamente una representación indirecta la cual se llevaba a cabo por figuras como el mandato, la prestación de servicios y la fiducia, posteriormente.

Otro antecedente directo lo encontramos en el derecho canónico dentro del cual se acepta por primera vez, el punto de vista de la representación moderna, consistiendo la misma en las disposiciones papales que otorgaba un clérigo ausente, quien podía tener el beneficio del mandato con relación a su investidura, ya que esta se podía representar por medio de otras personas, y en caso de que no hubiera sido precedida por mandato del investido, solo se necesitaba la ratificación por el titular.

Ya como antecedente directo de la representación tal y como la conocemos, debemos trasladarnos a mediados del siglo XIX, época en que la teoría jurídica alemana, considera a la representación como el "invento jurídico" más importantes que haya aportado la doctrina universal, es decir el poder representativo.

2.-Representación y Poder.

En relación a la figura jurídica de la personalidad, resulta necesario avocarse a revisar ciertos conceptos relacionados con la misma, con el objeto de estar en posibilidad de ir desarrollando el tema de nuestro estudio, ya que ésta, se encuentra íntimamente relacionado con el concepto de representación.

Así por ejemplo, nos dice Bernardo Pérez Fernández del Castillo que la representación es " ...la facultad que tiene una persona de actuar, obligar y

decidir en nombre o por cuenta de otra.”²⁷ Y además justifica la mencionada figura procesal, agregando que: “ Es una institución jurídica muy antigua, su utilidad está fuera de duda, pues permite actuar a una persona simultáneamente y en lugares distintos, produciendo el milagro jurídico de la multiplicidad en la unidad. A través de ella se obtiene una doble ventaja; por parte del representado, se da la ubicuidad por la utilización de la habilidad ajena para los negocios propios, y por parte de representante, en caso de representación legal, se tiene la posibilidad de activar la capacidad de ejercicio de quien la tiene limitada.”²⁸

De igual manera otros autores, como Roca Sastre y Puig Brutau, señalan que “...la representación es aquella institución por la cual una persona debidamente autorizada o investida de poder, otorga un acto jurídico en nombre y por cuenta de otra, recayendo sobre ésta los efectos normales consiguientes.”

29

Con respecto al tema de la representación, existen diversas teorías tratando de explicar si los actos jurídicos del representante solo deben afectar los intereses patrimoniales del representado en el desempeño de su encargo, o como lo sostienen otros, que los actos realizados por el representante, también deben tener consecuencias jurídicas para éste, pero más allá de ciertos

²⁷ PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación Poder y Mandato. Séptima edición. Editorial Porrúa. México 1991. Pág. 3.

²⁸ Ídem.

²⁹ ROCA SASTRE, Ramon M. y PUIG BRUTAU, José. Estudios de Derecho Privado. España 1948. Pág. 114.

debates de carácter doctrinario, debemos asentar la idea, de que dicha figura es una creación o ficción jurídica de gran utilidad en el campo del derecho.

Ahora bien, dicha representación debe materializarse o formalizarse según lo establezcan las normas correspondientes, y en el caso de la representación laboral, ésta manera de materializar la representación, es mediante el poder otorgado a dicho representante, convirtiéndose de ésta forma en el apoderado de la persona que esté confiriendo dicho poder. Al respecto cabe hacer mención que la teoría moderna acepta que en efecto, el apoderado es un simple instrumento o portador de una cierta voluntad, ya que quien actúa frente a terceros es el poderdante en virtud del poder otorgado al apoderado, y que los actos jurídicos desplegados por éste, no toca su esfera jurídica en cuanto a su patrimonio se refiere y que por lo tanto el poder otorgado no tiene consecuencias jurídicas para dicho apoderado; asimismo, el maestro Argentino Héctor Alegría nos menciona que el tratadista Guastavino, resume de manera adecuada ésta forma de representación al mencionar que "...el poder es el título a la representación, a la gestión en nombre ajeno, sea voluntaria o legal, sin poder no hay representación y quien invoca el nombre de otro sin estar legitimado para ello se constituye en un falsus procurador o sedicente apoderado...".³⁰

³⁰ ALEGRIA Héctor. Representación. Revista de Derecho Privado y Comunitario. Runbinzalt Culzoni, Argentina, 1994, p. 14.

Por su parte Néstor de Buen Lozano, opina que la representación es una institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por una persona surten sus efectos sobre la persona y el patrimonio de otra.³¹

Con tales premisas, debemos coincidir en que la representación de un poderdante por conducto de un apoderado, se materializa de diferentes maneras, pero en el caso del procedimiento laboral, la forma más común, es mediante documento idóneo según sea la parte o el juicio de que se trate.

3.- Personalidad en General.

Después de haber incursionado, en algunos aspectos teóricos de la representación y del poder, tendremos que ir en busca de ideas que vayan a definirnos los conceptos relativos a la personalidad. En tal situación, debemos acudir a las definiciones que nos aportan diversos tratadistas, sobre todo en el campo derecho procesal civil, en virtud de ser ésta, la rama del derecho, como la fuente inmediata y directa de la institución procesal dentro de nuestra materia laboral.

En ese sentido el maestro Rafael de Pina, nos da una definición muy concreta diciendo que; personalidad, es la "Capacidad para estar en juicio."³².

³¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho procesal del Trabajo. Décima edición. Editorial Porrúa. México 2005. Pág. 229.

²³ DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima novena edición, Editorial Porrúa. México, 1985. p. 385.

Por su parte el profesor emérito, Ignacio Burgoa Orihuela, nos proporciona algunos rasgos para identificar dicho concepto, manifestando que la personalidad, "...entraña la cualidad reconocida por el juzgador a un sujeto para que actúe en un procedimiento eficazmente, pero con independencia del resultado de su actuación. Tener personalidad en un negocio judicial entraña estar en condiciones de desplegar una conducta procesal dentro de él."³³

La Enciclopedia de derecho Usual de Cabanelas, dice que personalidad es la "Capacidad para comparecer en juicio. Representación legal y bastante para litigar..."³⁴, La Enciclopedia Jurídica Mexicana, nos dice que personalidad es "...el conjunto de elementos que permiten constatar las facultades de alguien para representar a otro, generalmente a una persona moral., así cuando se habla de acreditar la personalidad de un representante se hace referencia a los elementos constitutivos de esa representación, "³⁵ y concluye manifestando un concepto esencial en relación a la personalidad diciendo que "cuando el representante de otro ejerce su representación, en juicio o fuera de él, surge la necesidad de examinar los documentos, hechos o circunstancias en virtud de los cuales se ostenta como representante, como persona legitimada para realizar el acto de referencia en una esfera jurídica distinta a la propia: surge, en una palabra, la necesidad de acreditar la personalidad ..."³⁶

²⁴ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Trigésima primera edición, Editorial Porrúa. México, 1994, Pag. 356

²⁵ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Décima primera edición, Editorial Heliasta. Argentina, 2001, Pag. 229.

²⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana Tomo V, M-P. Editorial Porrúa., México, 2002, p.547.

²⁶ Idem.

De ésta manera de acuerdo a las consideraciones doctrinales que hemos esbozado de los autores mencionados, podemos colegir que la personalidad en general, es un reconocimiento eminentemente procesal, por medio del cual, la autoridad reconoce la aptitud legal, de una persona para representar a otra en un determinado juicio.

4.-Personalidad en Materia Laboral.

Ahora bien, ya entrando en la materia procesal laboral, debemos ser más concretos y dejar los conceptos relativos a la personalidad, como temas de valores entendidos para seguir avanzando en nuestro estudio. Como lo señala atinadamente el Licenciado Juan B. Climent Beltrán en su Ley Federal del Trabajo comentada, nos dice que "La llamada personalidad de los representantes o apoderados es en realidad un problema de personería, esto es, la calidad procesal para actuar en juicio a nombre de una persona física o de una persona moral".³⁷

En relación a ésta figura invocada por dicho autor, la llamada personería la definen diversos autores como el atributo del personero, procurador o representante de otro en juicio, es decir que dicho personero es quien desempeña las actividades a nombre de otro, y en ese sentido se deriva dicha figura jurídica llamada personalidad.

³⁷ CLIMENT BELTRAN; Juan Ibidem. Pág. 526.

La ley Federal del Trabajo en vigor, señala claramente en el artículo 692, los requisitos para acreditar la personalidad en juicio, manifestando dicho ordenamiento, lo siguiente: "Art. 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 por carta poder firmada por el otorgante 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 la 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 Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del Sindicato."

Néstor de Buen Lozano, al referirse a la personalidad que reconoce la Ley Federal del Trabajo en la fracción I, del artículo 692, denomina a los apoderados como “ asistentes jurídicos” respecto de sus poderdantes, al distinguir la actividad que estos desempeñan dentro del procedimiento laboral, sin la cedula profesional correspondiente, pero afirma que “ Nada impide por otra parte que quien carezcan de título de abogado (licenciado en derecho de acuerdo con las costumbres de mayor arraigo) pueda ser también apoderado o inclusive representante legal”.³⁸

Entrar al análisis de todas y cada una de las fracciones citadas, excedería el objeto de éste trabajo, basta con señalar que las reglas para acreditar la personalidad en materia laboral, son precisas y congruentes con el espíritu del legislador, quien previendo diversas circunstancias históricas, sociales y jurídicas, en torno a la personalidad, tomó en cuenta los diversos factores que señalaremos a continuación.

5.-Aspecto Social

En el sentido que el derecho laboral, es un derecho estrictamente de carácter social, a diferencia del derecho civil, éste último por su propia naturaleza exige la aplicación de las normas, de manera más estricta, por tratarse de un derecho de aplicación entre particulares, y por ende entre una supuesta o real igualdad entre las partes en controversia.

³⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ibidem. Pág. 236

En el mismo tenor, para acreditar la personalidad en materia civil, es indispensable que el compareciente que actúa en representación de una persona física o moral, demuestre ser licenciado en Derecho, y con la patente emitida por la Dirección General de Profesiones, dependiente de la Secretaría de Educación Pública, que lo faculte para desempeñar las labores propias de abogado, tal y como lo ordena el artículo 46 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que establece;" Será optativo para las partes acudir asesoradas a las audiencias previas 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 tal situación, como se desprende de dicho ordenamiento, la materia civil exige que los asesores deberán ser abogados debidamente acreditados con la cédula profesional correspondiente, a diferencia del derecho laboral que permite una mayor laxitud en la aplicación de sus normas procesales, tomando en consideración el destino de las mismas y siendo congruente con los principios del procedimiento de los que se encuentra investido el derecho laboral, en los que se enfatiza en primer lugar, la informalidad de las actuaciones.

Cabe mencionar dentro de éste aspecto social, que el legislador también previó la capacidad económica del sector a quien se dirigían las normas

tutelares del derecho laboral, considerando que el trabajador no contaría con los recursos económicos para sufragar un juicio, en el que tendría que contratar a un profesional del derecho, que por obvias razones devengaría honorarios los cuales el trabajador no podría cubrir, pues tradicionalmente se pensaba que dada la naturaleza del proceso civil, éste solo era iniciado y continuado por personas que contaran con recursos suficientes para lograr un resultado satisfactorio.

6.- Economía Procesal

Como se aprecia en las fracciones contenidas en el artículo 692 de la Ley Laboral y que se han transcrito literalmente, líneas arriba, el legislador determinó que dada la naturaleza informal del derecho del trabajo, resultaba menester simplificar los requisitos para comparecer a juicio, toda vez que obligar a las partes a someterse a las reglas del derecho civil, contravendría la finalidad del procedimiento laboral, y por ello abrió la posibilidad de que el apoderado legal de la parte trabajadora, o demandada como persona física, acudieran a juicio mediante simple carta poder, como medio de representación y no solo eso, sino que también se precisó, que no era necesaria la ratificación de los testigos que hubieran comparecido a firmar dicha carta poder, otorgándole con ello más flexibilidad al actor y demandado, como parte de la misma dinámica que conlleva el derecho laboral

En relación a éste tema, es decir, a la disposición que no obliga a ratificar la firma de los testigos que comparecieran en la carta poder otorgada por persona física, debe señalarse que ésta informalidad no es del todo libérrima, ya que existe jurisprudencia por contradicción que dice lo siguiente; **PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. SI SE ACREDITA POR MEDIANTE CARTA PODER, DEBEN HACERSE CONSTAR LOS NOMBRES DE LOS TESTIGOS ANTE QUIENES SE OTORGA.**”Del contenido del artículos 692 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que regula las formas de comparecencia en el procedimiento laboral, se concluye que la carta poder que se exhibe en el juicio labora, en la que se hace constar el otorgamiento de un mandato para representar a alguna de las partes en el procedimiento, debe contener, además de la rúbrica, los nombres de los testigos que comparecen al acto jurídico, pues si bien es cierto que dentro del procedimiento laboral rigen los principios laborales fundamentales de sencillez e informalidad que establecen los artículos 685 y 687 del propio ordenamiento legal, también es verdad que solo cumpliendo con éste requisito se facilita la comparecencia por representación de las partes en el proceso, sin desdoro de la expeditéz procesal y seguridad jurídica; ello aunado al hecho de que el artículo 693 de la ley de la materia contiene una regla más favorable para los trabajadores en cuanto señala que las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o de los sindicatos, sin sujetarse a las reglas que establece el ya mencionado artículo 692”(Contradicción de tesis 67/97.Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de

Trabajo del Primer Circuito. 4 de febrero de 1998. Ponente Juan Díaz Romero.
Tesis de Jurisprudencia 19/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto
Tribunal, en sesión privada de cuatro de febrero de mil novecientos noventa y
ocho. Novena Época. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su
Gaceta. Tomo VII .Mayo de 1998. Tesis 2ª./J.19/98.Pagina 472

CAPITULO 4

CRITERIO SUSTENTADO POR EL PLENO DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE MEXICO.

En éste capítulo analizaremos la serie de disposiciones legales que se violan en detrimento de la administración de justicia, por la emisión del criterio que sustentan las autoridades laborales en comento, debiéndose aclarar que dichas violaciones no han sido del conocimiento de las autoridades administrativas involucradas en éste tema, en virtud de que por ser reciente dicha emisión, aún se estudian sus diversas implicaciones legales.

1.- Facultades del Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado de México.

En primer término es necesario acudir al fundamento de carácter administrativo, sobre el cual sesiona el pleno de las Juntas en comento y seguramente encontraremos la razón legal de sus actuaciones, porque de conformidad con lo que ordenan el Reglamento Interno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, que se encuentra vigente, el Pleno de las mismas debe sesionar con la finalidad que señala el artículo 10 de dicho ordenamiento, que la letra indica "El pleno se integrará de conformidad con lo que dispone el artículo 6o. del presente reglamento y tendrá las facultades y atribuciones siguientes;

III.- Uniformar criterios de resolución de las Juntas Especiales y Locales.

IV.- Publicar en forma trimestral en el Boletín Laboral los criterios del pleno que se encuentren vigentes o en cualquier tiempo cuando éste emita nuevos criterios o se realice modificaciones a los mismos.

V.- Las demás que les confieren la Ley Federal del Trabajo.”

Como se observa, el Pleno de dichas Juntas posee exclusivamente, las facultades antes citadas de carácter interno, para el mejor funcionamiento de las propias juntas, pero de ninguna manera tiene atribuciones para que, disfrazadas de criterios administrativos, crear normas de carácter general y obligatorio que contravengan las leyes jerárquicamente superiores, y en último de lo casos los criterios emitidos por los Plenos antes referidos solo servirán de directrices para la interpretación jurídica de las normas de la materia legalmente establecidas, toda vez que las fuentes del derecho laboral son las que señala expresamente el artículo 17 de Ley federal del Trabajo en vigor las cuales no menciona ninguna manera que el criterio de los plenos sea fuente del derecho laboral y ni siquiera las fuentes especiales, o las fuentes supletorias como la analogía,, principios generales, jurisprudencia, costumbre o equidad, pueden ser invocadas como argumento para la creación de obligaciones procesales, como sucede en el presente caso.

En tal situación, el pleno que aglutina las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, así como de Cuautitlán Texcoco, o Tlalnepantla que son las que abarcan casi todos los municipios del Estado de México, emitió un criterio de carácter obligatorio para dichas Juntas por medio de sus respectivos boletines laborales, en los cuales se insertan indefectiblemente dentro de su auto de radicación; el respectivo auto admisorio, el señalamiento de la audiencia relativa a las pláticas conciliatorias, y asimismo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, señalándose los apercibimientos de ley correspondientes y fundamentándose en los artículos de la Ley Federal de Trabajo en vigor relativos a éste momento procesal, sin embargo dentro del mencionado auto de radicación, se asienta en todos y cada uno de los autos iniciales acordados por dicha autoridad, lo siguiente: "Por otro lado, se requiere a las partes para que se hagan representar por conducto de profesionistas en Derecho que acrediten legalmente el carácter con que se ostentan, apercibidos que para el caso de no hacerlo así, se procederá en términos del criterio aprobado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle CuautitlánTexcoco, en sesión de pleno celebrada en fecha nueve de octubre del dos mil siete, misma que fue publicada en el Boletín Laboral de la Junta en fecha ocho de Noviembre del año dos mil siete y que a la letra dice " **CEDULA PROFESIONAL. ES NECESARIA SU EXHIBICION POR QUIENES COMPAREZCAN A JUICIO EJERCIENDO LA PROFESION DE LICENCIADO EN DERECHO.-** El artículo 5º. De la Constitución General de la República establece la facultad del Estado para determinar las profesiones que requieren autorización para su ejercicio, siendo reguladas estas profesiones en

los artículos 3.2 fracción II, 3.3. 3.31 y 3.4 del Código Administrativo del Estado de México, en los que se establece que la profesión de licenciado en Derecho, requiere el título para su ejercicio, mismo que debe encontrarse, legalmente expedido, registrado y contar con patente de ejercicio profesional, y que las autoridades deberán cerciorarse de que los citados profesionistas cuenten con dicha autorización.

En tales condiciones, concluimos que en controversias del orden laboral, el ordenamiento antes referido, impone a la Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, la obligación de verificar que las partes estén asesoradas por abogados legalmente acreditados en razón de que como se desprende de lo estipulado por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, este tipo de asuntos se considera de interés social, por constituir el trabajo, una garantía individual que tienen todos los mexicanos, en términos de lo dispuesto por el citado artículo 5º. Constitucional. Quedan exceptuados de este criterio los representantes sindicales que estatutariamente acrediten tener facultades para ello y se presenten a defender los derechos de orden individual y colectivo de sus representados.” **NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES EL PRESENTE ACUERDO.** Así lo acordaron y firmaron los C. C. Integrantes de la Junta Local de Conciliación y arbitraje del Valle Cuautitlán Texcoco, en el Estado de México.....DOY FE.....”.

Dicho criterio del pleno, adoptado por la Junta antes mencionada y de real vigencia en las dos Juntas de Conciliación y Arbitraje de la entidad, fue redactado de manera muy desaseada, por decir lo menos, pero fundamentalmente ilegal, tendenciosa y arbitraria como lo analizaremos en los siguientes renglones.

2.- Objeciones al criterio sobre personalidad emitido por el Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México.

Resulta incuestionable que el criterio emitido por el pleno citado, adolece de consistencia jurídica, que trastoca aspectos de constitucionalidad y que sería incluso materia de sanciones por diversas autoridades, pero lo que no resulta explicable es la conducta plural de los miembros que integran el pleno, pues podría pensarse que el presidente del mismo, en su afán de corregir anomalías respecto a la actuación de algunos litigantes, pudiera equivocarse en su enfoque de política institucional, pero que sometiendo su personal criterio al análisis jurídico de los demás integrantes, no exista una oposición legal de parte de los mismos, nos da a pensar que existe cuando menos, un enorme porcentaje de irresponsabilidad, al no objetar de manera conjunta, la clara violación a la ley laboral que aquí se comenta. Ahora bien, dicho criterio que se encuentra plasmado en los autos de radicación, de las demandas que se presentan ante dicha autoridad, presenta diversas inconsistencias formales que de entrada, sería oportuno mencionar específicamente, con la finalidad de ubicar la ilegal actuación del pleno mencionado.

3.- Redacción.

El criterio del pleno antes transcrito en forma literal, adolece de congruencia y legalidad, desde el título mismo de esa determinación colegiada, pues señala dicho título: **CEDULA PROFESIONAL. ES NECESARIA SU EXHIBICION POR QUIENES COMPAREZCAN A JUICIO EJERCIENDO LA PROFESION DE LICENCIADO EN DERECHO.** No será necesario emplear demasiados conocimientos para coincidir, que efectivamente, quien se apersona a cualquier juicio determinado, y se ostente como licenciado en Derecho, tiene la obligación de acreditar tal cualidad, por lo que resulta inútil efectuar ésta aclaración, pues de explorado derecho sabemos que esto es así, de hecho, la intención del pleno fue decir, que las personas que no posean el título profesional de abogado, no podrán intervenir en juicio.

De la simple lectura del criterio antes reproducido, se desprende que éste fue redactado de manera tendenciosa, ambigua y profundamente ilegal, ya que el criterio del pleno en comento, es reproducido literalmente, sin mencionar en que disposición laboral se fundamenta, es decir, en ningún momento señala que la determinación de dicho pleno de la Junta en cuestión, se sustente en un artículo de la Ley Federal del Trabajo en vigor, como en cambio, si se hace con la primera parte del mismo auto de radicación. Sin embargo, en la segunda parte del citado auto, es decir, el relacionado con la obligación de acudir asesoradas las partes por licenciados en Derecho, se olvidan de fundamentar

esta parte de su resolución, simplemente, por que se deduce, no existe tal fundamentación legal

El criterio del pleno transcrito, menciona tendenciosamente, que la determinación a la que llegó el mismo pleno, se sustenta en el contenido del artículo 5º. De la Constitución General de la República, mismo que en efecto, señala que cada estado de la República determinará que profesiones requieren título profesional, y cita diversas disposiciones del Código Administrativo del Estado de México, relativas al ejercicio profesional tratando de justificar con esto, el criterio al que llegó dicho pleno. Sin embargo, al examinar las disposiciones contenidas en el mencionado Código administrativo, se llega a la conclusión de que además de que dichas disposiciones se encuentran invocadas sin conexidad entre si, tampoco especifican de ninguna manera las profesiones que requieren la patente citada, y más bien los mencionados artículos solo se limitan a mencionar políticas de orden administrativo en forma demasiado general.

Si de fundamentación se hubiese tratado, cuando menos el pleno se hubiera tomado la molestia de mencionar en que parte de la Ley Federal del Trabajo se fundamenta dicha obligación procesal, o deberían haber hecho alusión al contenido a la Ley General de Profesiones, que menciona en su artículo 26, las carreras que , requieren de dicha patente para su ejercicio profesional, pero no lo hicieron quizá porque en dicha Ley se menciona claramente que para ejercer la profesión de licenciado en Derecho se requiere

título profesional, con excepción de los gestores en asuntos obreros, agrarios, cooperativos y para solicitar amparo en materia penal.

Ahora bien, con respecto a éste último punto, y en relación a las excepciones que menciona la ley reglamentaria del artículo 5º. Constitucional, para el ejercicio de la profesión de licenciado en Derecho, resulta menester resaltar que en su acuerdo inicial, la Junta en cuestión omite deliberadamente referirse a los asesores en materia obrera como parte de la citada excepción, y señala textualmente que; "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..." , con tal redacción quedan excluidos para la Junta citada, los gestores obreros como representantes del trabajador, lo que inexplicablemente el mencionado auto de radicación no los menciona a propósito, con la dudosa justificación, de que los medios justifican los fines, ya que si por política jurídica, las Juntas en cuestión desean realizar una verdadera campaña de profilaxis jurídica, para erradicar a los gestores en materia laboral, y concretamente a los que gestionan sin título profesional, otros podrían ser los mecanismos para dicho efecto y no los que está llevando a cabo dicha autoridad laboral, ya que con ésta determinación no se garantiza de ninguna manera, la eficacia y honestidad de los representantes laborales.

4.- Finalidad.

Debemos suponer, que el Pleno de la Junta en cuestión, determinó , dentro de la sesión aludida, que su objetivo fue limitar o desaparecer el número de litigantes que sin tener título de licenciado en Derecho, ejercen la actividad de abogado dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la entidad, presuponiendo que solo las personas que tienen la patente para ejercer la profesión, pueden dar la garantía inequívoca de un servicio eficaz y honesto.

Partir de ésta premisa resulta un tanto ilusorio, toda vez que en éste caso, el hábito no hace al monje, puesto que la experiencia nos señala que un sujeto debidamente acreditado con el documento respectivo, no necesariamente resulta infalible en el desempeño de un procedimiento laboral, máxime si éste profesionista, litiga derecho civil, a contrario sensu, existen asesores laborales, que debidamente especializados en la materia, sin tener el título correspondiente, prestan a trabajadores y patronos una defensa que quizá una persona titulada, pero no avezada en el conocimiento de la Ley Federal del Trabajo, jamás les prestaría.

Si la finalidad era, rechazar la intervención de asesores no titulados, cuando menos se hubieran tomado la molestia de proponer otras alternativas de solución, como por ejemplo, establecer oficinas con más personal para que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tuviera una actuación más decorosa, puesto que a la fecha, resulta una verdad inobjetable, que dicha defensoría

tiene serias deficiencias, ya que es del conocimiento público que de ninguna manera asesoran debidamente al trabajador o patrón de escasos recursos económicos, por quien dicen velar dichas autoridades laborales.

En éste preciso momento debemos aclarar, que no estamos en contra de comparezcan a juicio laboral abogados con la cédula profesional correspondiente, lo que es más, debería existir la colegiación obligatoria para el efecto de que hubiese un mayor control de las personas dedicadas a ejercer la profesión en comento, independientemente de que con dicha colegiación obligatoria habría la posibilidad de exigir al profesionista una mayor honestidad y responsabilidad en el desempeño de sus labores. No, de ninguna manera estamos sugiriendo que los asesores en derecho obrero deban necesariamente carecer del título respectivo, lo que estamos señalando enfáticamente, es que una determinación del pleno de la Junta que sea, no puede, de ninguna manera, excederse en el uso de sus facultades y atribuciones, contraviniendo las normas emanadas de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

5.- Consecuencias Procesales.

Siendo el auto admisorio de demanda, una resolución proveniente de una autoridad laboral en el presente caso, y que ésta determinación procesal, por su propia naturaleza tiene un carácter obligatorio para las partes en controversia, nos lleva a concluir que dicho acuerdo inicial tiene una fuerza jurídica inobjetable, y que por tal motivo, el contenido integro de dicha resolución debe

cumplirse en los términos ordenados en el mismo. En éste caso concreto, dicho criterio del pleno, insertado en el acuerdo de radicación, no dice específicamente que la comparecencia de sujetos no titulados traerá como consecuencia el desechamiento de la demanda en el actor, o que la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo por parte del demandado, no, de ninguna manera lo dice enfáticamente, pero si permite inferir la intención de la autoridad laboral al mencionar dicho acuerdo que:” ... se requiere a las partes para que se hagan representar por profesionistas en derecho que acrediten legalmente el carácter con el que se ostentan, **apercibidos que para el caso de no hacerlo así, se procederá en términos del criterio aprobado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán Texcoco, en sesión de pleno celebrada en fecha nueve de octubre del dos mil siete ...**”

La única interpretación posible que podría darse al mencionado criterio del pleno, sería que se rechazara la comparecencia de asesores no titulados, según se colige del mismo acuerdo, dejando a cualquiera de las partes sin posibilidad de hacer valer sus legítimos derechos, por no acudir al procedimiento en los términos ordenados en dicho acuerdo inicial, obligando teóricamente a que las partes comparezcan a juicio por su propio derecho, con la consecuencia legal de quedar en total estado de indefensión, ante su muy probable desconocimiento de la materia.

6.- Disposiciones Legales que se Violan con este Criterio.

Para entrar al estudio de las normas que se violan con la emisión del criterio en comento, deberemos tomar en consideración que por la variedad de ámbitos en que podemos ubicar dicha violación, puede afirmarse que las mismas, solo constituyen una hipótesis de trabajo, ya que por ser de aplicación relativamente reciente, autoridades como el Ministerio Público no han tenido conocimiento de alguna denuncia en contra de los integrantes del pleno, a quienes les atribuyo una conducta que podría encuadrarse en algún tipo penal, ni tampoco tengo conocimiento de que se les haya aplicado alguna sanción de tipo administrativo por parte de la autoridad competente, es decir, la conducta desplegada por los miembros del pleno es posible revertirse en términos de la ley de amparo en vigor por violaciones a la ley laboral, pero dicha conducta no ha sido denunciada en términos de otras autoridades que debieran avocarse a determinar la procedencia de alguna sanción, por el criterio ilegalmente emitido.

7.- Constitución.

Resulta por demás evidente, que la primera norma que se viola, con dicho criterio sustentado por las Juntas mencionadas, es el artículo 14 Constitucional, misma que a la letra establece: "Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derecho, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas

con anterioridad al hecho”. Esta disposición categórica nos deja entrever claramente, el derecho que tiene el gobernado a la seguridad jurídica, en relación a las formalidades que se deben observar en el procedimiento respectivo, y en éste caso, a las normas emanadas del artículo 123, así como su Ley Reglamentaria, mismo artículo constitucional que justifica plenamente, la norma contenida en el artículo 692 de la Ley Federal de Trabajo en vigor, y en tal caso, al emitirse un criterio de carácter obligatorio, resulta incuestionable que estamos en presencia a una violación al procedimiento que prevé con antelación nuestra Carta Magna

De igual manera, son los artículos 71, 72, y 73 de la Constitución Federal de la República, los que no se observan, toda vez que las disposiciones contenidas en los mismo, menciona los tiempos, formas y requisitos para que los respectivos Congresos, tanto Federal como Local, le den vida a una ley o norma determinada y en todo caso, para la modificación o derogación de las mismas, en todo caso, estaríamos en presencia de un nuevo proceso para la elaboración de normas jurídicas

Es decir, el pleno de cualquier Junta Local de Conciliación y Arbitraje no tiene ninguna facultad para crear normas a su arbitrio, y si bien es cierto que dicho criterio adoptado por el pleno citado, no constituye una norma jurídica en si misma, también es cierto que la sola invocación de la misma en su acuerdo respectivo, y su aplicación dentro del proceso, le otorga el rango de una norma jurídica con carácter de obligatoria.

8.- Ley Federal del Trabajo en Vigor.

De igual manera, se viola lo dispuesto por el artículo 692 de la ley laboral citada, en virtud de que la misma, no hace ningún señalamiento en relación a que los apoderados de los trabajadores, y aún los apoderados de los patrones tienen la obligación de exhibir la cédula profesional correspondiente que los acredite como licenciados en Derecho, más aún , si la Ley Federal del Trabajo, es jerárquicamente superior a los criterios aprobados por cualquier Junta de Conciliación y Arbitraje, resulta obvio que dichos criterios aprobados por los plenos, no tiene ninguna trascendencia jurídica como para obligar a las partes a acatar el acuerdo de radicación de la demanda, en cuanto que obliga a las partes a ser asesoradas por un profesionista con título profesional, por lo cual se puede considerar un verdadero exceso el que la Junta citada transcriba en dicho acuerdo de radicación, una obligación que no se encuentra fundamentada en la ley laboral vigente.

9.- Ley Reglamentaria del Artículo 5 Constitucional.

El artículo 26 de la Ley General de Profesiones, especifica, sin lugar a dudas, las profesiones que para su debido ejercicio deberán ser avalados por el título profesional correspondiente, por lo que en consecuencia, para poder ejercer la profesión de licenciado en derecho, deberá exhibirse la patente respectiva para apersonarse en los Tribunales correspondiente, y rechazar la

intervención de quien no lo sea, sin embargo la misma ley hace una excepción, y cita textualmente que los asesores en materia agraria, laboral, cooperativa y penal, no requieren necesariamente la patente expedida por la Dirección General de Profesiones, para el desarrollo específico de las mencionadas ramas del derecho.

A mayor abundamiento, el artículo 27 de la ley en comento, ordena que para el mismo ejercicio de las ramas del derecho antes mencionadas, se estará a lo que disponen la ley agraria en su caso particular, y la Ley Federal del Trabajo para los asuntos obrero patronales, es decir, la propia Ley General de Profesiones indica de manera terminante, que para el ejercicio del derecho en materia laboral deberán observarse las normas de trabajo en cuestión, mismas que jamás ordenan que las partes en controversia deberán ser asesoradas obligatoriamente por licenciados en derecho con título profesional registrado, como lo ordena equivocadamente la Junta Local mencionada en éste estudio.

En tal virtud, y como ya lo hemos señalado en anteriores renglones, la Junta de Conciliación y Arbitraje en cuestión, no solo manipula y omite las excepciones contenidas en la Ley General de Profesiones, sino que francamente viola éste conjunto de normas por el bien, según la Junta citada, de la procuración y administración de justicia, no obstante que para ello, deba violar una serie de normas de diversa índole.

10.- Ley de Responsabilidades del Estado de México y sus Municipios

De igual manera, consideramos que con el criterio emitido por el Pleno de Junta citada, se violan diversas disposiciones de la ley antes mencionada, toda vez que ésta ley de aplicación a los servidores públicos de dicha entidad, prevé y sanciona las conductas irregulares en que incurran dichos servidores, y en éste caso concretamente los Presidentes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del estado de México, en virtud de que al no existir una causal específica que sancione dicha conducta, deberá aplicarse lo dispuesto por el artículo 42 de la Ley en comento, mismo que hace referencia las obligaciones que de carácter general tendrán los servidores públicos y concretamente lo que dispone la fracción I de dicho artículo que a la letra dice: “ Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la **suspensión o deficiencia de dicho servicio, o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo cargo o comisión**”, de la misma manera la conducta desplegada por dichos integrantes del pleno pudieran encuadrarse en la fracción XXXII del mismo artículo que a la letra en forma general ordena “Las demás que le impongan las leyes, reglamentos o disposiciones administrativas aplicables”. Es decir, aún cuando en la ley citada no existe una causal que se encuadre perfectamente en la conducta de los citados servidores públicos, estimamos que si existe un exceso en sus facultades y atribuciones y como consecuencia, un ejercicio indebido de su cargo, y en tal caso procedería la denuncia a través del superior jerárquico respectivo.

11.- Código Penal para el Estado de México.

Si admitimos que existen claras violaciones a las diversas leyes citadas, como lo hemos señalado en éste trabajo, no resulta un exceso considerar, que el pleno de dicha Junta, ha infringido normas que pertenecen el ámbito de responsabilidades administrativas, lo cual estaría fuera de discusión, sino que siendo demasiado estrictos, pudiera entrar su conducta dentro del campo del derecho penal, supuesto que al insertar en su acuerdo de radicación, obligaciones procesales que no se encuentran sustentadas en ninguna ley, pudiera ser que la Representación Social podría fincarles algún ilícito contenido en el Código Penal para el Estado de México.

El artículo 132 del Código antes citado, que contempla los delitos comprendidos en el capítulo destinado al incumplimiento, ejercicio indebido, y abandono de funciones públicas, tipifica la conducta de los servidores públicos, de tal manera que sería menester, analizar si hipotéticamente, los integrantes del Pleno citado, y concretamente, el Presidente de la Junta respectiva entra dentro del supuesto que señala el Código Penal en la fracción II del artículo antes citado que textualmente, dice: "Impedir el cumplimiento de una ley, decreto, reglamento o resolución judicial administrativa, o el cobro de una contribución fiscal o utilizar el auxilio de la fuerza pública para tal objeto "; y asimismo, sería aplicable el artículo 133, que nos habla del ejercicio indebido de las funciones públicas, que igualmente en su fracción IV, nos menciona que

cometerá el delito previsto en éste apartado, al servidor público que:” Se atribuya funciones o comisiones distintas a las que legalmente tenga encomendadas, en perjuicio de terceros o de la función pública.”

Es decir, que con el criterio emitido por el pleno de las Juntas en comento, podría desprenderse algún ilícito en detrimento de la administración de justicia, al invocar obligaciones procesales que no se encuentran fundamentadas en la ley laboral respectiva.

CAPITULO 5

MEDIOS DE DEFENSA

Sabemos de antemano, que no existen recursos ordinarios dentro del procedimiento laboral, para impugnar dicho criterio emitido por el pleno citado, y en tal situación, dicho criterio debe ser atacado por medio del juicio de amparo, para lo cual, podemos distinguir dos momentos procesales en cuanto a la violación del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

I.- Momentos procesales.

El primero, al momento en que la autoridad laboral dicta su acuerdo de radicación, notificando del mismo a las partes y apercibiéndolas que deben estar asistidos en la audiencia señalada, por licenciados en derecho con cédula profesional debidamente legitimada. El segundo, en el momento en que las partes acuden en tiempo y forma a comparecer a dicha audiencia, y la Junta ordena, en su caso, que por no haber comparecido cualquiera de las partes, con la asistencia de licenciado en derecho, se haga efectivo el apercibimiento decretado en autos, y se tenga por no presentado al asesor que comparezca sin el título correspondiente, afectando en todo caso, la defensa de la parte que no haya acatado el acuerdo inicial, esto es, la obligación de las partes para hacerse acompañar de profesionista debidamente acreditado con el título exigido.

Esto no significa, que se desconozca o se rechaze de plano la comparecencia de las partes, ya que a estas por ser las personas directamente interesadas en el litigio, se les puede hacer comparecer en lo personal, si es que asisten a la audiencia señalada. Es decir, no se les puede impedir que comparezcan a dicha audiencia, sino que la consecuencia lógica es que la Junta correspondiente, no le dará intervención al asesor legal que se presente a la misma, sin el documento que lo acredite con el carácter de licenciado en derecho, y por ende, la parte que se hiciera representar por éste, carecería de una asistencia legal adecuada, teniendo como consecuencia lógica, que los interesados se ubicaran en total estado de indefensión, pues sería muy difícil que el afectado pudiera defenderse por sí mismo, ante la falta de conocimientos técnicos para intervenir en el procedimiento laboral y se encontraría en clara desventaja procesal, ante el otro contendiente que hipotéticamente si se presentara asistida de asesor titulado, misma desventaja que pudiera culminar con un laudo contrario a sus intereses, por falta de una adecuada defensa de sus intereses patrimoniales, por tal razón, resulta evidente que el afectado por la emisión del acuerdo en comento, tendría que acudir ante la poder judicial federal para quejarse de tal violación al procedimiento.

2.- Amparo Indirecto

En el primer supuesto, al momento en que las Juntas en cuestión, dictan el acuerdo de radicación, ordenando que éste acuerdo inicial sea notificado a

las partes, y éstas se hacen sabedoras de determinación procesal, en relación a la obligación de hacerse acompañar a la audiencia señalada con asesor titulado, estamos ante una violación que puede ser combatida por medio del Amparo Indirecto, pero aún , como lo sostiene la contradicción de tesis, que transcribiremos en éste mismo espacio, pudiera ser objeto de estudio por medio del amparo directo ante los Tribunales Colegiados respectivos por violaciones cometidas en el procedimiento, si el laudo pronunciado es contrario a los intereses del quejoso.

Para la procedencia del amparo indirecto, la fracción I del artículo 114 de la ley de amparo, indica a la letra “ Contra leyes federales o locales, tratados internacionales, reglamentos expedidos por el Presidente de la República de acuerdo con la fracción I del artículo 89 constitucional, reglamentos de leyes locales expedidos por los gobernadores de los Estados, u otros reglamentos, decretos o acuerdos de observancia general, que por la sola entrada en vigor o con motivo del primer acto de aplicación, causen perjuicio al quejoso” En la especie, la entrada en vigor del criterio emitido por el pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, constituye una disposición de observancia general, ya que se encuentra plasmada sistemáticamente en todos los acuerdos de radicación, con el apercibimiento que de no ser cumplimentado en sus términos, se procederá en términos de ley, mismo apercibimiento que no lo señala específicamente el acuerdo inicial dictado por las Juntas citadas, pero del que se infiere, obliga a las partes para que asistan a las audiencias, asistidas de profesionista con título de licenciado en derecho.

En tal situación, podríamos especular si para la procedencia del amparo indirecto en contra del criterio emitido por la Junta mencionada, es posible invocar la disposición antes descrita, o si bien, sería necesario acudir al estudio de otro apartado de misma ley de amparo, que pudiera encuadrarse en la defensa del quejoso que se doliera por la determinación de la autoridad laboral aludida.

Ahora bien, según lo establece el artículo 114 de la Ley de Amparo, éste se pedirá ante el Juez de Distrito, "...III.- Contra actos de Tribunales Judiciales, administrativos o del trabajo, ejecutados fuera de juicio o después de concluido.

En relación a la disposición transcrita, pudiera haber duda si la notificación del acuerdo de radicación constituye o no, un acto fuera de juicio, porque existe tesis jurisprudencial en el sentido que para efectos de amparo, el juicio empieza con la presentación de la demanda, por lo que el emplazamiento a la parte demandada, sería un acto posterior, y por ende, estaría dentro del procedimiento laboral y no fuera de juicio.

En el caso de que se notifique personalmente al actor o demandado, respecto de la obligación procesal citada, estimamos que estamos en presencia de un acto de autoridad ejecutado fuera de juicio, toda vez que al momento de la notificación, solo se ha hecho saber a las partes la mencionada obligación, pero que, como solamente se encuentra notificado para que comparezca a la

audiencia respectiva, y ésta no se ha celebrado, aún no se establece la relación procesal correspondiente, ni se ha establecido la litis entre las partes, podría pedir amparo indirecto contra la determinación que lo obliga a ser asistido por licenciado en derecho, ya que la Ley Federal del Trabajo no exige tal requisito, y por consecuencia, estaríamos en presencia de una violación procesal, que insistimos, técnicamente es un acto fuera de juicio por falta de la debida relación procesal entre las partes.

También surge la hipótesis en el sentido, de que fuera aplicable para efectos de solicitar el amparo indirecto, la fracción IV del citado artículo 114 de la Ley de Amparo, que a la letra dice " Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación.". En éste caso, habría que definir si la falta de asistencia legal dentro la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, constituye un acto de imposible reparación, en virtud de que la comparecencia a juicio resulta un acto trascendental para las partes, que repetimos, podría desembocar en un laudo contrario a cualquiera de ellas, y no existe un recurso ordinario para reparar la violación cometida en éste caso por la autoridad laboral.

La consecuencia legal para el demandante de amparo indirecto ante el Juez de Distrito correspondiente, sería que por la sola emisión del acuerdo inicial y en relación con la obligación procesal materia de nuestro estudio, se concediera la suspensión definitiva al quejoso invocando como violación

esencial a las garantías individuales las contenidas en el artículo 14 de la Constitución General de la República, en primer término, y como ley secundaria, la clara violación a la Ley Federal del Trabajo en vigor, concediendo la suspensión del acto reclamado, consistente en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, se ciñeran a lo que ordena el artículo 692, esto es, sin obligación de que las partes se hagan acompañar necesariamente, de licenciados en derecho con cédula profesional debidamente legitimada y pudieran concurrir a todo tipo de actos procesales en representación del trabajador o persona física objeto del respectivo mandato.

3.- Amparo Directo

En un segundo escenario procesal, esto es, cuando el afectado o presunto quejoso, no hace valer el juicio de garantías, con motivo de la emisión del acuerdo de radicación que le ha sido notificado, y comparece a la audiencia señalada asistido por asesor que no se ostenta, ni comparece a juicio en calidad de licenciado en derecho, sino como simple asesor en materia obrera en virtud de la excepción contenida en el artículo 26 de la Ley General de Profesiones, y por ende, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, y aún, con dichos argumentos derivados de la propia ley, la Junta en comento, decide hacerle efectivo el apercibimiento decretado en el auto de radicación correspondiente, rechazando de plano la intervención del asesor no titulado, pensamos que sería procedente la interposición del amparo indirecto a partir del acuerdo que se dicte en la

mencionada audiencia, o bien la promoción del amparo directo cuando se dicte el Laudo que de fin al procedimiento laboral, por existir claras violaciones dentro del procedimiento.

Ahora bien, el sujeto que en su carácter de quejoso, puede promover el juicio de garantías, lo es ciertamente, el actor o demandado, que hubiesen asistido a la audiencia respectiva acompañados de asesor legal no titulado, pero incluso hasta un tercero llamado a juicio, quien se pudiera sentir lastimado en sus derechos por la emisión de dicho criterio, y finalmente pensamos que también el presunto asesor sin el título correspondiente, tendría el hipotético derecho a sentirse ofendido por tal determinación, toda vez que al verse excluido sin justificación legal, podría ser considerada su afectación por el citado criterio aludido, es decir, que la cualidad de quejoso la podría tener cualquier persona a la que afectara dicho auto de radicación, máxime, si en el caso del representante obrero sin título de licenciado en derecho, es rechazado o no lo tienen por comparecido en la audiencia respectiva.

Con respecto a la interposición del juicio de amparo, existe una contradicción de tesis emitida por la Tercera y Cuarta Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de fecha 16 de enero de 1991, tesis de Jurisprudencia del Pleno 6/1991, pagina. 11 del Semanario Judicial de la Federación de febrero de 1991, que en la parte conducente sostiene lo siguientes: PERSONALIDAD.-"En contra de la resolución que desecha la falta de personalidad sin ulterior recurso, es improcedente el amparo indirecto,

debiendo reclamarse en amparo directo, cuando se impugne la sentencia definitiva”.

Aún cuando se reconoce que dicha contradicción de tesis, no se encuadra en el asunto que actualmente nos concierne, debemos admitir que por analogía debe interpretarse ésta tesis jurisprudencial, como aplicable al presente caso, toda vez que como ya lo hemos sugerido, el impedimento que la Junta establece en contra de las personas que comparecen sin título, puede ser atacado en términos de la ley de amparo, según sea el momento en que se hace valer la violación a los legítimos intereses de cualquiera de las partes en conflicto.

También resulta oportuno aclarar, que debido a que la determinación del pleno citado, que obliga a las partes a comparecer a juicio, asistido por licenciado en derecho, es relativamente reciente, no existe información abundante, ni jurisprudencia firme que oriente el sentido de las resoluciones emitidas por el poder judicial federal, pero por algunas determinaciones aisladas que ha dictado dicha autoridad, sabemos de buena fuente que se ha concedido la protección y amparo a los quejosos que se han dolido por el criterio adoptado por la autoridad laboral en comento.

Luego entonces, estamos en condiciones de adelantar, que en contra del criterio emitido por el pleno de las Juntas en cuestión, resulta procedente dictar resolución en el sentido de que la Justicia de la Unión protege y ampara a los

quejosos, que pudieran plantear las violaciones a la Ley Federal del Trabajo en vigor, cometidas por la aplicación del mencionado acuerdo, ya que para los estudiosos del derecho laboral, resulta por demás claro que dichas autoridades laborales, se excedieron en sus atribuciones y facultades con la emisión del citado criterio adoptado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de México.

Sería conveniente conocer los motivos técnicos que llevaron a dichas autoridades, a concluir que podían violar una ley procesal tan importantes como lo es la relativa a acreditación de la personalidad dentro del juicio laboral, pues no parece coherente, que con el grado de preparación profesional que tienen los presidentes de las juntas en cuestión, pudiera pasar desapercibido el ordenamiento legal ya mencionado, por lo que se infiere que la circular ya comentada y en plena vigencia, obedeció más a una política interna para salvar guardar intereses presumiblemente obreros, aunque para ello se viera en la imperiosa necesidad de cometer diversas violaciones a diferentes leyes

4.- PROPUESTA DE REFORMA.-

Con la finalidad de que la autoridad federal no se viera involucrada en el tema jurídico antes aludido, sería oportuno reformar el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo en vigor y normar eficazmente la labor del apoderado dentro del procedimiento laboral, y para tal efecto se propone que previamente, el legislador deje sin efecto la excepción contenida en el artículo 26 de la Ley

Reglamentaria del artículo 5º. Constitucional, para que a los asesores en materia laboral, también se les exija la cédula profesional correspondiente, como requisito para comparecer a juicio, y como consecuencia de tal reforma constitucional, el artículo 692 de la Ley en comento, sea reformado para el efecto de que los apartados I,II,III, y IV del citado ordenamiento, sean adicionados con un agregado que a la letra podrían indicar:” Los apoderados citados en las fracciones anteriores, deberán ser necesariamente Licenciados en Derecho, con título debidamente expedido por la Dirección General de Profesiones, para ser reconocidos como apoderados legales de las partes.

Asimismo, se propone además de la anterior reforma propuesta, la colegiación obligatoria, de los representantes que pudieran comparecer a defender los derechos de las partes en materia del trabajo, con normas claras y precisas que garanticen que las mismas, se encuentren debidamente representadas y que en caso contrario, dichos apoderados fueran sancionados si no revelan una adecuada defensa de los derechos que presumen defender.

Ahora bien, como ya se asentó en el capítulo 3 de la presente tesis, el legislador del 1931, tomó en consideración diversos factores de índole jurídico, económico y social, para permitir la comparecencia de apoderados que no fueran Licenciados en Derecho, y pudieran defender los intereses de la clase obrera, lo cual justificaba su intervención en un momento histórico determinado, pero dicha circunstancia hace mucho tiempo que dejó de ser válida, ante el natural desarrollo de los estudios en materia laboral y concretamente procesal

laboral, y por ende, ya no se justifica la necesidad de recurrir a personas sin Licenciatura en Derecho que realicen la defensa legal en la materia que nos ocupa.

Ahora bien, la violación a la ley laboral, por parte de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del estado de México, nos da la oportunidad no solo reformar un artículo que quizá ya resulta obsoleto, sino que nos permite a la sociedad en general, afrontar con dignidad y transparencia una labor que resulta fundamental en nuestro entorno legal, como lo es la de contar con profesionistas especializados en derecho del trabajo que no solamente reúnan los requisitos propios para desempeñar tal actividad, sino que para estar en plena sintonía con los tiempos que ahora vivimos, el profesionista citado pueda ser conocido e identificado plenamente como tal, y más aún, pueda ser objeto de cuestionamiento administrativo o hasta penal, para el caso de que no atendiera debidamente un asunto tan serio como es la defensa de los intereses del trabajador, toda vez que éste solo tiene como único patrimonio su fuerza de trabajo y dejar el mismo, al arbitrio de un profesionista no reconocido por un colegio determinado, implica negarle a la parte obrera y aún al demandado, un acceso justo y legal a la administración de justicia laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Ley Federal del Trabajo en Vigor establece que para acreditar la personalidad dentro del juicio, basta con exhibir los documentos que señala el artículo 692, sin sujetarse a las formalidades del derecho común.

SEGUNDA.- El pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, tiene facultades y atribuciones limitadas para emitir disposiciones y criterios en relación al funcionamiento administrativo de las Juntas ubicadas en la entidad citada.

TERCERA.- El criterio emitido por el Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México para la acreditación de la personalidad, dentro del juicio ordinario laboral, viola el artículo 692 de la Ley Federal de Trabajo en vigor, ya que ésta disposición, no exige que los apoderados de las partes deban ser necesariamente Licenciados en Derecho.

CUARTA.- Dicho criterio para acreditar la personalidad dentro del juicio laboral, resulta notoriamente ilegal, y viola no solo la Constitución y la Ley Federal del Trabajo en vigor, sino otras disposiciones de carácter penal y administrativo, por la sola emisión del criterio referido.

QUINTA.- El único medio de defensa en contra del criterio citado, es la promoción del juicio de amparo, mismo que se puede presentar en dos distintos momentos procesales, y ante diversa autoridad federal.

SEXTA.- Con la finalidad de evitar las violaciones materia del presente estudio, sería conveniente y necesario, reformar el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, ya que histórica y socialmente, no se justifica la comparecencia

de apoderados que no cuenten con la cédula profesional respectiva, que los acredite como Licenciado en Derecho, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

SÉPTIMA.-Se propone concretamente que dicha reforma del artículo 692 de la ley laboral, conserve la figura del apoderado legal, con el requisito de que el mismo, exhiba la cédula profesional correspondiente al momento de comparecer a juicio.

OCTAVA.- Como consecuencia del anterior punto, deberá suprimirse de la Ley Reglamentaria del artículo 5º. Constitucional, la excepción consistente en que los asesores en materia laboral, deberán contar con la cédula profesional que los acredite como Licenciados en Derecho.

NOVENA.- El requisito procesal de acreditarse como Licenciado en Derecho dentro del procedimiento laboral, debe sustentarse además, en la colegiación obligatoria del profesionista que se decida defender los derechos laborales del trabajador o del demandado.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALEGRIA, Héctor. Representación. Revista de Derecho Privado y Comunitario. Editorial Runbinzalt Culzoni, Argentina, 1994.
- 2.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, 3ra reimpresión, Editorial Trillas. México, 2006.
- 3.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. Octava edición, Editorial Sista. México 2006.
- 4.- BORRELL NAVARRO, Miguel. El Juicio de Amparo Laboral. Novena edición, Editorial Sista. México 2003
- 5.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Trigésima primera edición, Editorial Porrúa. México, 1994.
- 6.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Decima quinta edición, Editorial Porrúa. México, 1981.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo. Revisada y Ampliada por ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis. Derecho Enciclopédico de Derecho Usual. Vigésima séptima edición, Editorial Heliasta. Argentina, 2001..
- 8.- CAVASOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. 2da reimpresión, Editorial Trillas. México, 2004.
- 9.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Vigésima novena edición, Editorial Esfinge. México, 2008.
- 10.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición, Editorial Esfinge. México, 2005.

- 11.- DE BUEN L., Néstor. La Decadencia de la Ley del Trabajo. Primera edición, Editorial Porrúa. México, 2001.
- 12.- DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima tercera edición, Editorial Porrúa. México, 2004.
- 13.- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo I. Decimo séptima edición, Editorial Porrúa. México, 2004.
- 14.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. Vigésima edición, Editorial Porrúa. México, 2005.
- 15.- DELGADO MOYA, Rubén. Teoría y Practica del Derecho Laboral. Segunda edición, Editorial Porrúa. México, 2000.
- 16.- DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo tercera edición, Editorial Porrúa. México, 1985.
- 17.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décima tercera edición, Editorial Porrúa. México 1991.
- 18.- PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, Representación, Poder y Mandato. Quinta edición, Editorial Porrúa. México 1991.
- 19.- ROCA SASTRE, Ramón M. y PUIG BRUTAU, José. Estudios de Derecho Privado. Revista de Derecho Privado, Quinta edición, España 1948.
- 20.- REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del Trabajo, Panorama y Tendencias. Primera edición México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana 2006.