



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

**REFORMA A LOS ARTÍCULOS 692 Y 693 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO**

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

VIRIDIANA IZQUIERDO SANTOS

ASESOR: LIC. LEOPOLDO CARMONA GONZÁLEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO, 2014.



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **VIRIDIANA IZQUIERDO SANTOS**, con número de cuenta **303268824**, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **REFORMA A LOS ARTÍCULOS 692 Y 693 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, bajo la dirección de la **LIC. LEOPOLDO CARMONA GONZÁLEZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La **LIC. LETICIA DOMINGUEZ SUBIAS**, en el oficio con fecha 01 de Agosto de 2014, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno (a) referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 20 de Agosto de 2014.

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

C.c.p.-Seminario.
c.c.p. - Alumno.

A Dios y a la vida por jamás ponerme límites.

A mi abuelo por ser mi fortaleza y mi esperanza.

A mis padres por ser la mayor inspiración de vida.

A mi hermana por mostrarme que pese a las adversidades.

y diferencias siempre nos une el amor.

A Javier por mostrarme que se puede soñar despierta.

AGRADECIMIENTOS

A mi abuelo

Un día imagine que llegaría este día y que lo compartiría contigo, Dios no me brindó la oportunidad de verte físicamente, pero espero que donde te encuentres te sientas orgulloso de mi y del esfuerzo que he realizado, no ha sido nada fácil y menos cuando segundo a segundo vivo tu ausencia, sin embargo agradezco a Dios el permitirme tener el mejor de los ángeles, el cual me brinda la fuerza y la fortaleza para seguir adelante. Te amo.

A mis padres y hermana.

Sé que jamás seré la hija y hermana modelo, he tenido demasiados errores y los he hecho pasar mil sinsabores, pero pese a ello siempre me han brindado su amor, cariño, dedicación, apoyo y compañía, sin ustedes nada hubiese sido posible, viviré eternamente agradecida con Dios por permitirme formar parte de sus vida, los amo infinitamente.

A Javier

No solo eres el amor de mi vida, eres mi amigo, el confidente y el más grande apoyo, no cabe duda que la vida me premió contigo, gracias por motivarme a seguir adelante, por tomar mi mano y no permitirme caer frente aquellas adversidades que se fueron presentando día con día, gracias por impulsarme a concluir esta etapa.

Gracias por los días, las horas, los minutos, los segundos, que le brindaste a esta proyecto, lo hiciste tuyo con tus palabras de aliento, con tu incansable apoyo y dedicación, nadie mejor que tu conoce el significado de cumplir mi promesa, con ello cierro un ciclo, esperando el comienzo de nuevos proyectos, esperando sean a tu lado. Te amo.

A mi abuela Natalia, tías Eustolia y Yolanda

Simplemente sin ustedes nada sería posible, les debo todo lo que soy, por ustedes soy quien soy, por su apoyo y amor infinitas gracias, me faltaría vida para pagarles todo lo que han hecho por mí.

A mi amigo Jorge

Gracias por enseñarme que la vida no es fácil, no solo fuiste mi jefe, fuiste el amigo y el maestro, formaste de mí a la litigante mostrándome el verdadero valor y el amor a nuestra profesión. Gracias por ser tan grande y apoyarme siempre frente a las adversidades.

A mis amigas Danae, Maribel y Araceli

Por formar parte de la etapa más maravillosa de mi vida, porque gracias a ustedes conozco el valor de la amistad, pese a la distancia jamás olvidamos el verdadero sentido de la amistad, gracias por su gran cariño.

A Sonia

Por ser un gran ejemplo, por ser como mi hermana, por inspirarme a lograr cada meta y sueños, gracias por creer en mí, por tu apoyo y cariño, infinitas gracias. Te quiero.

A mi familia

Tengo tanto que agradecer a mis abuelas, tías, tíos, primos, amigos, sin embargo jamás terminaría, por ello gracias a todos y cada de ustedes por formar parte de mi vida porque gracias a ustedes soy lo que soy, sin ustedes nada hubiese sido posible, gracias por mostrarme su apoyo y amor siempre de manera incondicional, sin que importasen fueran malas o buenas mis decisiones... por eso y más los amo.

Al Lic. Leopoldo Carmona

Por su apoyo y dedicación, por la oportunidad y el honor de conocerlo, porque sin su apoyo, conocimientos y ayuda jamás hubiese sido posible concluir esta tesis, infinitas gracias.

A mi alma mater

Mi casa, mi hogar, un lugar que te llena de sueños y te da las alas para emprender el vuelo y lograrlos, eternamente agradecida por enseñarme a volar, esperando retribuirte un poco de lo mucho que me brindaste, aunque consciente estoy de que siempre estaré en deuda.

“POR MI RAZA HABLARÁ MI ESPÍRITU”

REFORMA A LOS ARTÍCULOS 692 Y 693 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ÍNDICE

Introducción.....	I
-------------------	---

CAPÍTULO 1

DERECHO DEL TRABAJO

1.1. Reseña histórica del Derecho del Trabajo en México.....	1
1.2. Definición del Derecho del Trabajo.....	5
1.3. Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo.....	8
1.4. Principios generales del Derecho del Trabajo.....	10
1.5. Definición del Derecho Individual de Trabajo y contenido del Derecho Individual del Trabajo.....	16
1.6. Características del Derecho Individual del Trabajo.....	16
1.7. Concepto coalición y sindicato.....	19
1.7.1. Coalición.....	19
1.7.2. Sindicato.....	20
1.8. Relación Individual de Trabajo.....	22
1.9. Duración de la Relación de Trabajo.....	23
1.10. Terminación de la relación Individual de Trabajo.....	24

CAPÍTULO 2

PERSONALIDAD Y REPRESENTACIÓN EN MATERIA LABORAL

2.1. Concepto de personalidad y personería.....	28
2.2. Diferencias entre personalidad y personería.....	29
2.3. Formas de acreditar la personalidad (personería).....	30
2.3.1. Carta poder.....	30
2.3.2. Poder Notarial.....	31

2.3.3. Otorgamiento de poder por comparecencia y ratificación ante el órgano jurisdiccional	32
2.3.4. Certificación extendida por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social.....	33
2.4. Concepto de representación.....	34
2.5. Representación y asistencia.....	35
2.6. Representación y legitimación.....	36
2.7. Representación y personalidad.....	36
2.8. Representación y procura.....	36
2.9. Datos histórico de la representación.....	37
2.9.1. Roma.....	37
2.9.2. Derecho Canónico.....	38
2.9.3. Alemania.....	38
2.10. Teorías de la representación.....	38
2.11. Representación directa e indirecta.....	40
2.11.1. Representación voluntaria.....	41
2.11.2. Representación legal.....	42
2.11.3. Representación de menores.....	42
2.11.4. Representación en la sucesión.....	45
2.11.5. Representación en la quiebra y el concurso.....	45
2.11.6. Representación en el condominio.....	45
2.11.7. Representación en el ejido.....	46
2.11.8. Representación en caso de ausencia.....	46
2.11.9. Representación judicial.....	46
2.12. Representante legal y apoderado legal.....	46
2.13. Concepto de Legitimación.....	48

2.13.1. Legitimación activa.....	50
2.13.2. Legitimación pasiva.....	51
2.13.3. Legitimación <i>ad processum</i>	52
2.14. Excepción de la falta de legitimación procesal o de personalidad.....	52
2.15. Causas de legitimación activa en el promovente.....	53

CAPÍTULO 3

CONTRATO DE MANDATO

3.1. Definición de Contrato.....	55
3.2. Contrato de mandato.....	55
3.3. Distinción entre poder y mandato.....	55
3.4. Distinción entre mandato y representación.....	56
3.5. Clasificación del mandato.....	56
3.5.1. Principal.....	56
3.5.2. Bilateral.....	57
3.5.3. Oneroso.....	57
3.5.4. Consensual.....	57
3.5.5. De tracto sucesivo.....	58
3.5.6. <i>Intuite Personae</i>	59
3.5.7. Conmutativo y aleatorio.....	59
3.6. Elementos esenciales del contrato de mandato.....	59
3.6.1. Objeto.....	60
3.6.2. Consentimiento.....	60
3.7. Elementos de validez.....	61
3.7.1. Capacidad.....	61

3.7.1.1. Capacidad del mandante.....	61
3.7.1.2. Capacidad del mandatario.....	62
3.7.2. Forma del mandato.....	62
3.7.3. Vicios del consentimiento.....	64
3.8. Especies del mandato.....	64
3.8.1. Representativo y no representativo.....	64
3.8.2. General y especial.....	65
3.9. Patrimonio del derecho común.....	67
3.10. Patrimonio del derecho de explotación.....	70
3.11. Patrimonio de liquidación.....	70
3.12. Gestión de negocio ratificado o mandato.....	76
3.13. Inscripción de poderes y mandatos otorgados por sociedades mercantiles y civiles en el Registro Público.....	77
3.14. Obligaciones de las partes.....	80
3.14.1. Mandante.....	80
3.14.2. Mandatario.....	80
3.15. Sustitución.....	82
3.16. Pluralidad de apoderados o mandatarios.....	83
3.17. Terminación y extinción del mandato.....	83
3.17.1. Revocación.....	84
3.17.2. Renuncia del mandatario.....	86
3.17.3. Muerte del mandante o mandatario.....	86
3.17.4. Interdicción del mandante o mandatario.....	87
3.17.5. Ausencia.....	87
3.17.6. Vencimiento del plazo.....	87

3.17.7. Conclusión del negocio para el que fue conferido.....	88
3.17.8. Nombramiento de nuevo mandatario para el mismo asunto.....	89

CAPÍTULO 4

REFORMA A LOS ARTÍCULOS 692 Y 693 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, SU ANÁLISIS E INCONSTITUCIONALIDAD

4.1. Fundamento constitucional de la Ley Federal del Trabajo, Artículo 123.....	90
4.2. Evolución de la Ley Federal del Trabajo en México y sus reformas.....	93
4.3. Reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de noviembre del 2012.....	101
4.3.1. Artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo.....	105
4.3.2. Formas de acreditar la personalidad tratándose de personas físicas.....	106
4.3.3. Formas de acreditar la personalidad tratándose de persona moral.....	107
4.3.4. Formas de acreditar la personalidad tratándose de sindicatos.....	108
4.4. Interpretación de los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo.....	108
4.5. Jurisprudencias.....	109
4.6. Artículos 5°, 14° y 16° constitucionales, 17° de la Ley Federal del Trabajo y violación a dichos preceptos por la reforma de fecha 30 de noviembre de 2012 a la Ley Federal del Trabajo.....	110
4.7. Análisis de la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación, el día 30 de noviembre del 2012, referente a los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo.....	137
4.8. Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, así como a los ordenamientos supletorios para regular la personalidad en materia laboral así como para reformar la Ley General de Profesiones.....	154
Conclusiones.....	157
Bibliografía.....	160

INTRODUCCIÓN

A lo largo de mi vida profesional y personal he podido observar, que quienes estudiamos la licenciatura en derecho y gustamos de poner en práctica aquellos conocimientos adquiridos dentro de las aulas, nos encontramos con situaciones diversas y contrarias a las que nos fueron enseñadas en la universidad, y que tratando siempre de apegarnos a la teoría y enseñanza adquirida mediante libros, leyes, entre otros; es por ello que nació el interés por realizar un estudio sobre los preceptos legales que regulan la personalidad o mejor dicho la personería, ante las autoridades en materia laboral, es decir, como acreditar la calidad de representante, apoderado o abogado de personas físicas y morales, tal y como lo establecen en los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que fueron reformados, en el sentido de que quien comparezca a juicio como representante legal, abogado, apoderado o pasante, deberá acreditar dicha calidad, reforma que analizaremos para determinar su inconstitucionalidad, lo anterior por considerar que fueron violados diversos preceptos constitucionales, los cuales son fundamentales dentro nuestra Carta Magna; se estudiara la naturaleza misma del derecho del trabajo, es decir, que pasó con la esencia y naturaleza del derecho del trabajo, porque reformar la Ley Federal del Trabajo, sin que se realizara previamente un análisis constitucional, así como de ordenamientos supletorios, y los cuales van de la mano Ley Federal del Trabajo, la incongruencia del legislador, ya que olvida por completo la esencia primordial de la materia, consecuentemente se da un retroceso, ya que se vulneran nuevamente los derechos de los trabajadores.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre del 2012, particularmente la reforma a los preceptos legales que regulan la personalidad, reforma que según los legisladores se dio solo por la búsqueda de una regulación en la representación y profesionalización de las partes en juicio en materia laboral, y con ello evitar lo que conocemos como “coyotaje”, estableciendo que quienes comparezcan ante autoridades de trabajo deberán cumplir ciertos requisitos o formalidades, los

cuales transgreden diversos preceptos legales, así como las características propias de la materia, violando los derechos de la clase obrera, ello en su afán de regular el litigio laboral; sin embargo el legislador omite analizar, que quienes acuden ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son en su mayoría trabajadores, los cuales no cuentan con los medios necesarios para cubrir los honorarios de un Licenciado, abogado o bien un pasante en derecho, optando por ser asesorados por personas de su confianza.

El Legislador que no solo cerró las puertas del litigio a los llamados “coyotes”, sino también aquellos estudiantes que buscan poner en práctica sus conocimientos, ya que al no cumplir los requisitos establecidos en la ley de la materia, ven disminuidas sus posibilidades para poder poner en práctica lo aprendido; ya que al no poder involucrarse a corto plazo en el ámbito laboral, por no cumplir con lo establecido en los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo, objeto de estudio en la presente investigación, ya que de dichos preceptos se desprende que si no se acreditar ser abogado, licenciado en derecho, o pasante, no podrán comparecer en juicio, esto por no cumplir con lo establecido en el artículo 692, calidad que se acreditar mediante la Cédula Profesional o bien carta de pasante, esta última adquiriéndose bajo los lineamientos establecidos por la Dirección General de Profesiones, entre ellos tener cubierto el 70% de la Licenciatura en Derecho, lo anterior trae como consecuencia la reducción de posibilidades para quienes desean poner en práctica sus conocimientos, ya que no podrán formar parte del campo laboral y poner en práctica las nociones adquiridas.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo, no solo afectó a quienes buscan poner en práctica sus conocimientos, sino también aquellos litigantes que por algún motivo, no han recibido su título como licenciado en derecho, cédula profesional, o bien se encuentran en trámites de titulación; y se encuentran limitados para adquirir la carta de pasante, ya que al no cumplir con los requisitos establecidos por la Dirección General de Profesiones, así como con los estatutos internos de las Universidades, esto es, la acreditación del 70% de créditos, o el

equivalente al 70% de la carrera, y con ello poder obtener la carta de pasante, convirtiéndose esto en una limitante para quienes necesitan obtener la Carta de Pasante, lo cual causa una afectación, y siendo actualmente una gran traba; ya que los despachos en materia laboral, se han visto obligados a contratar un personal con cierto perfil, lejos de lo que con antelación a la reforma se buscaba, ya que el requisito indispensable es ser abogado, licenciado o pasante en derecho, o bien, estar en posibilidades de adquirir la carta de pasante, esto es, que cumpla con lo establecido en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, y cuente con cédula profesional o carta de pasante, ya que las autoridades laborales desde la comparecencia requieren a las partes acrediten su calidad de licenciado, abogado o pasante en derecho, exhibiendo para ello cédula o carta de pasante correspondiente.

Sin embargo, como mencionaré a lo largo de esta investigación, antes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada el 30 de noviembre del 2012, no se contemplaban lineamiento alguno para poder comparecer ante autoridades laborales, por lo que no era necesario acudir a ordenamientos supletorios para esclarecer los requisitos con los que deben cumplir las partes para acreditar personalidad, por lo que se hará notar en nuestra investigación la limitante a la libertad de trabajo, la cual está consagrada en el artículo 5° Constitucional, ya que al impedir que alguna persona se encuentra interesada en realizar una actividad que le genere un ingreso, el dedicarse a ser representante de personas físicas o morales ante autoridades laborales se vea impedida para hacerlo, lo que es contrario a lo establecido en el artículo 5° Constitucional ya que este solo la limita a que sean actividades lícitas, debiendo entenderse, las permitidas por la ley, situación que seguirá repitiéndose hasta en tanto lo sigamos tolerando ya que si bien pudiese llegar a ser válida la justificación de las autoridades para que obrara de tal forma en virtud de las necesidades y las condiciones propias de la sociedad y el tiempo en el que vivimos, también lo es el hecho que los legisladores se excedieron al reformar el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo y omitieron hacerlo con los artículos 4°, 5° y 123° constitucionales, los cuales serán materia de estudio, esto con el fin de comprender nuestro tema, ya que consideramos que la

reforma fue anticonstitucional en forma general, así como particular, siendo el caso de los preceptos legales materia estudio en el presente trabajo, esto es, los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior es que buscamos profundizar, analizar, estudiar, adentrándonos en el estudio de la personalidad en materia laboral, antes y después de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, así como las posibles propuestas que emerjan del estudio realizado, específicamente en lo concerniente al procedimiento ordinario que se lleva a cabo ante las autoridades laborales, es decir, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo cual nos ayudará a delimitar la legalidad o ilegalidad de la reforma Ley Federal del Trabajo, publicada el día 30 de noviembre del 2012, particularmente a los artículos 692 y 693, la cual se encuentra en vigor en la actualidad, la interpretación de las autoridades laborales a la Ley Federal del Trabajo y sus criterios, así como el punto de vista de los litigantes, de igual manera estudiaremos y analizaremos la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la reforma realizada a los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que se contrapone con la esencia fundamental del Derecho de Trabajo, así como la protección de la clase obrera.

El estudio lo he estructurado en cuatro capítulos en los cuales analizaremos temas indispensables para la comprensión, entendimiento y mejor apreciación del tema. En el primer capítulo se hará referencia a los antecedentes del derecho de trabajo, naturaleza, principios y características; en el capítulo segundo se realizara el estudio de la personalidad, personería en lo referente a sus diferencias y semejanzas, así como las diferentes formas para acreditarlas, la representación y sus antecedentes históricos; en el tercer capítulo se estudiara el llamado contrato de mandato, tomando en consideración las características particulares del mandato así como los diversos tipo de mandato existentes en nuestra legislación; el capítulo cuarto y último, comprenderá el análisis y estudio de la Reforma a la Ley Federal de Trabajo, su constitucionalidad o inconstitucionalidad, con referencia a los artículos 692 y 693 los cuales regulan la personalidad en nuestra legislación laboral vigente, así como las diferencias que emergen de la legislación

laboral antes y después de la reforma del 30 de noviembre del 2012; se analizara de la inconstitucionalidad de la reforma a la Ley Federal del Trabajo; concluyendo con la propuesta para la reforma de los multicitados artículos 692 y 693, así como la adición a los artículos transitorios, específicamente el artículo noveno, párrafo primero y tercero de la Ley Federal del Trabajo, donde les fue otorgado un término de cinco años a los Procuradores Auxiliares de la Defensa del Trabajo y el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que no cuenten con el título o cédula de Abogados o licenciados en derecho, proponiendo se aplique correctamente lo establecido en el artículo 17° Ley Federal del Trabajo.

Se buscará sustentar la propuesta en base a la extensión del termino otorgado por la Dirección General de Profesiones, así como adicionar más supuestos para estar en posibilidad de adquirir la carta de pasante, como puede ser el caso de tener una responsiva de un licenciado en derecho, en tanto no concluya sus trámites de titulación, seminario, diplomado, tesis, lo anterior siempre y cuando se acredite estar en proceso de titulación y próximo a recibir el título de licenciado en derecho.

Por lo anterior y después de concluir esta investigación se propondrá reformar diversos preceptos constitucionales, así como preceptos emanados de la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Profesiones, esto con el único fin de evitar incongruencias en nuestra Carta Magna, la ley de la materia, y diversos ordenamientos supletorios, que desde luego jamás fueron observados ni analizados por nuestros legisladores.

CAPÍTULO 1

DERECHO DEL TRABAJO

1.1. Reseña histórica del Derecho del Trabajo en México.

El derecho del trabajo es un estatuto impuesto por la vida y el cual surgió a raíz de las injusticias sociales, de las que fueron objeto los trabajadores, maltratados, ultrajados y violentados en sus derechos como seres humanos¹.

En la época precolonial, podemos localizar en la cultura azteca, un sistema de gobierno autocrático, en el cual la voluntad de una sola persona, era la ley absoluta; y con ello el *calpulli* (principal división de la sociedad azteca) perdía terreno y cada vez más la importancia política que tuvo su creación; la nobleza se organizaba para formar un círculo hereditario y trascender por los tiempos adquiriendo poderío sobre los inferiores, gobernando sin límites y aprovechándose de los tributos y fuerza de trabajo; situación por la que se dio la división de clases sociales durante esta época².

Por una parte existían los nobles, que eran conformados por los gobernantes, guerreros y sacerdotes, eran estos quienes constituían a la clase poderosa económica y socialmente. En seguida venía la clase obrera o baja, la cual se integraba por agricultores, artesanos, comerciantes y esclavos, personas a las que correspondía realizar las actividades laborales.

La mayor parte de la población estaba constituida por agricultores, el campesino azteca era totalmente independiente del artesano, debido a que tenía una economía autosuficiente, sus principales instrumentos de labranza eran: la coa, la cual era elaborada con sus propias manos.

Los *pochtecas* o comerciantes constituían una clase importante y formaban parte de organizaciones que tenían a su cargo el comercio exterior con los demás pueblos.

¹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano, Porrúa, México, 1978, p.12.

² Cfr. Ibídem. p. 20.

Los artesanos eran los encargados de los oficios de amantecas, elaboraban mosaicos de plumas, orfebres, escultores, sastres, pintores y escribanos, alfareros, albañiles, talladores de madera, fabricante de cuchillos, curtidores, entre otros.

Los esclavos constituirán la clase inferior y eran considerados seres humanos con la capacidad de adquirir diversos derechos tales como poseer un patrimonio, adquirir y enajenar bienes, etcétera.

El descubrimiento del nuevo mundo continuo con la conquista, seguida de la colonial y una injusticia tiránica con la justificación de incorporar al indio a la civilización occidental, pero la única finalidad era llevar al indio a un estado de servidumbre extremo, sometiéndolo a través de la espada y la cruz, estableciéndose la esclavitud en el trabajo, *“el español conquistador no supo, no quiso comprender el complejo del sistema social que tenía ante sí”*³.

En la época colonial surgió la industria en la Nueva España, y con ello el régimen de explotación del trabajo físico quedando instituido a través de la encomienda que consistían en la repartición de los indígenas, cobrándoles un tributo a estos por merced real, por tal situación el indígena quedaba a merced de una total explotación inhumana y perdiendo el dominio total sobre su vida presente y futura. El aprovechamiento que tuvieron los peninsulares, respecto del trabajo del indio destinándolo a labores como: la labranza y crianza de animales, construcción de edificios y servicios personales, situación que prevaleció durante toda la colonia.⁴

La industria febril se estableció sobre bases gremiales, surgiendo así la figura del gremio, que no era sino el sistema de organización formado por sujetos dedicados a una misma profesión, teniendo estos, privilegios sobre los jornaleros, propiamente dichos. Cada agrupación contaba con estatutos especiales

³ Ibídem. p.30.

⁴ Cfr. Ibídem, p.35.

elaborados por el virrey, quien era la autoridad máxima en la colonia, existía además un juez encargando de vigilar el fiel cumplimiento de tales ordenanzas.

La forma de producción que arrojaban los gremios mantuvo al trabajador en un estado de sometimiento casi aparejado a la esclavitud, lo que trajo como consecuencia un resentimiento profundo de los oprimidos por la mano tiránica del colonizador. El sistema de gremio en la colonia, se encontraba regido por las ordenanzas dictadas por el virrey, ejerciendo un poder absolutista para dominar la fuerza física del trabajador.

Debido a la explotación de la que fue objeto el trabajador novohispano durante la época colonial, fue que se dio el surgimiento de las clases sociales, en las que se dividió a la población en dos sectores:

1. Los poderosos que eran aquellos que contaban con recursos económicos abundantes, resultado de su mandato y dirección
2. Trabajadores o peones, que no eran sino las personas que se dedicaban a todo tipo de actividad física.

Para el tratadista Luis Chávez Orozco, nos muestra gráficamente la clasificación que se realizaba, la cual se ejemplificara mediante el siguiente cuadro:

CLASE EXPLOTADORA

No capitalista	<ul style="list-style-type: none"> • Terratenientes, señores feudales • Artesanos (maestros) • Industriales (dueños de obraje)
Capitalista	<ul style="list-style-type: none"> • Comerciante • Asentistas • Clero

CLASE EXPLOTADA

No proletariados	<ul style="list-style-type: none"> • Peones, siervos, ejidatarios
------------------	--

Proletariado	<ul style="list-style-type: none"> • Jornaleros mineros • Jornaleros industriales • Oficiales artesanos⁵

El primer antecedente que existe de los derechos humanos de los trabajadores, se ciñe en las “Leyes Indias” creadas por España, es por ello son consideradas el monumento legislativo más humano de los tiempos, las mismas se encontraban encaminadas a la protección del título Indio de América y aquellas que impidieron la explotación que sufrían los indígenas por parte de los españoles que vivían en la nueva España. Mediante estas leyes se intentó reconocer como ser humano al indio, desafortunadamente en la vida social, política y económica de la colonia nunca se colocó al indio en un grado igual al conquistador, por lo que a las leyes indias sólo puede considerárseles como medidas de misericordia para los indios, y un intento de protección humano⁶.

Las leyes indias fueron ineficientes para la situación de peones o jornaleros, en ellos llegó la desesperación y la explotación, obligándose a los jornaleros a laborar jornadas inhumanas, fueron sujetos de castigos y del despojo de sus derechos naturales y sociales.

En el México independiente, al igual que en la época colonial fue un escenario de desprotección, subsistiendo la condición indígena en un plano inferior, aún cuando existieron diversas disposiciones declarando la igualdad entre los mestizos, peninsulares, criollos e indígenas.

En lo que fue el surgimiento del latifundio, continuó la situación precaria y el extremo maltrato a la clase trabajadora y se dio un gran desarrollo en desigualdad social.

A mediados del siglo XI, surgieron nuevas formas de opresión hacia la clase obrera, alguna de las que podemos citar son: el arraigo por deudas, exigencias de

⁵ Cfr. Ibídem. p.p. 39 y 40.

⁶ Cfr. Ibídem. p. 45.

servicios personales a los indígenas, transmisión hereditaria de deudas, y es aquí donde surgen las llamadas “tiendas de raya”.

Pero no siempre hubo abusos laborales, para con la clase trabajadora. Fue en el año de 1906 en cananea cuando los mineros se organizaron y emprendieron una movilización, con el único fin de hacer valer sus derechos, en los que se peleó una igualdad en las condiciones de trabajo, esto respecto de los trabajadores norteamericanos. Esto se debió a la desigualdad que se deba en el trabajo tanto físico como en el remunerado; es por ello que se dieron las protestas obreras, las cuales fueron atacadas por la política porfirista, mediante la fuerza militar, aunque no dejó de lucharse por una brecha de libertad social.

Consecuencia de este movimiento y siguiendo por la lucha de igualdad de derechos, fue que se suscitaron las huelgas de Río Blanco y Atlixco en Veracruz y Puebla respectivamente, mismos que fueron sofocados, los cuales antecedieron a través de las mismas armas.

El derecho mexicano fue producto de la Revolución Mexicana, hecho que sucedió en el año 1913, movimiento que se motivó por la injusticia social que se vivía en el país. Pero no fue sino hasta el año de 1917, que los hombres participantes en el congreso constituyente de Querétaro, constituyó las bases de la teoría constitucional plasmada en el artículo 123, la cual buscó una justicia social, y una declaración de derechos sociales de los obreros y campesinos y fueron agregados a la carta magna del país, fue por primera vez en nuestra constitución donde se dio el nacimiento de los derechos sociales positivos, y es aquí donde inició el constitucionalismo social⁷.

1.2. Definición del Derecho del Trabajo.

La definición del derecho del trabajo puede expresarse en dos sentidos:

⁷ Cfr. Ibídem. p. 50.

- Amplio o doctrinal.- “Es el conjunto de normas o principios que tienen por objeto regular las relaciones de trabajo entre el trabajador y patrón”⁸.
- Sentido estricto o jurídico.- “Es el conjunto de normas jurídicas cuya función es la de regular las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo por cuenta ajena y en una situación de subordinación a una persona física o moral”⁹.

Para Borrell Navarro Miguel el derecho del trabajo, lo define “como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular: los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales, los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo. Los organismos de clases, obreros y patrones. Sus requisitos y personalidad.”¹⁰

Existen otros criterios que podemos tomar en cuenta, respecto de la definición del derecho el cual se clasifica:

- a) De los fines que persigue el Derecho del Trabajo
- b) Los sujetos que intervienen en la relación de trabajo.
- c) En la relación con el objeto de la relación de trabajo.

De las definiciones que atienden que podemos encontrar del Derecho de Trabajo encontramos la de Trueba Urbina, que nos dice que el derecho del trabajo “es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana”.¹¹

⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, México, 1996.

⁹ Cfr. *Ibidem*. p. 56.

¹⁰ *Ibidem*. p.4.

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Décima edición, Porrúa, México, 1997, p.134.

De la definiciones propuestas por Trueba Urbina se aprecia que hace referencia a que el fin del Derecho Laboral es proteger y dignificar al trabajador, olvidando que existen formas de protección a los patrones.

Hermann Dersch y Walter Kalter Kasbel, es “el conjunto de todas la normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de índole estatal o autónoma, que regula la situación jurídica de las personas directamente interesadas en las relaciones de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas”.¹²

Podemos deducir de esta definición que la misma se limita a mencionar solo al trabajador y omite de una manera total a la parte participe de la relación de trabajo.

Para Pergolesi, el derecho de trabajo es aquel “que reguladas relaciones que surgen directa o indirectamente de la prestación contractual y retribuida del derecho humano”¹³.

Estas son una de las definiciones que dan algunos de los conocedores del derecho del trabajo, motivo por el cual su ámbito de aplicación es limitativo, pues no toman en cuenta la infinidad de relaciones laborales y no contractuales.

Del análisis de diversas definiciones y distintos puntos de vista emitidos por los estudiosos del derecho laboral puede definir que el derecho del trabajo como:

“El conjunto de normas jurídicas, que tienen como fin la regulación de las relaciones entre el capital y la producción, manifestadas en la prestación de la fuerza física o intelectual de una manera libre, subordinada y remunerada, de servicios personales con el propósito de establecer el equilibrio entre actores que participen la relación de trabajo, en virtud de ser de interés público, procurando con esto la justicia social”.

¹² *Ibidem.* p.p. 134 y 135.

¹³ *Ídem.*

1.3. Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo.

Una definición más exacta del concepto del Derecho del Trabajo, y para poder entender de mejor forma la naturaleza que tiene dicho ordenamiento, es sabido que el derecho del trabajo es un derecho social, es por ello que difiere de algunos principios fundamentales del derecho tradicional, considerando el derecho civil, en virtud de que el derecho del trabajo surge a raíz de movimientos de tipo social, propios de la clase obrera reprimida y desprotegida.

El derecho del trabajo es considerado un derecho joven a diferencia del derecho tradicional, para poder entender la diferencia entre ambos es de gran importancia realizar una comparación y señalar las diferencias entre ambos.

Algunas de las diferencias que podemos mencionar entre el derecho laboral y el civil, según los estudiosos del derecho son las siguientes:

Derecho Civil	Derecho Laboral
Tiene como principio fundamental la autonomía de las partes	Por el contrario el derecho laboral, el contrato se somete a una serie de condiciones impuestas por la ley, las cuales son obligatorias aún cuando no figuren en el mismo, y en este derecho la ley en su función de tutelar las garantías sociales de los trabajadores se sobrepone incluso a la voluntad del sujeto de trabajo
Contempla personas	Contempla personas; y además busca un equilibrio entre patrones y trabajadores.
Contempla una esfera de intereses y controversias patrimoniales.	Tiene como fin no solo el regular el trabajo como tal, sino que también recae su tutela en el sujeto de trabajo, es decir, en el trabajador como ser humano.

Si tomamos en cuenta el cuadro anterior nos encontramos con una transformación del concepto de lo que se entendía por trabajo, el cual se ubicaba en la categoría de mercancía, olvidando la condición humana del sujeto activo de éste, así como de sus derechos.

Podríamos deducir de estas diferencias que el derecho laboral se encamina a proteger, vigilar y cuidar los derechos de los trabajadores frente a los patrones, con el fin de lograr un equilibrio en las relaciones obrero patronales y con esto una justicia social, por otro lado el derecho de trabajo por naturaleza nació de movimientos sociales, y que pertenecen al interés público y colectivo de la nación, es por ello que este derecho pertenece a la rama del derecho público o social y su finalidad se ha venido manifestando para la regulación de las relaciones entre individuos autónomos con el carácter de trabajador y patrón, así como los conflictos que se llegaran a presentar en dichas relaciones, y con esto lograr el bien común entre la clase trabajadora y el capital.

Es un derecho tripartito, como podemos observar los representantes que integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tres:

- a) Representante de la clase trabajadora
- b) Representante de los patrones
- c) Representante del gobierno

Se considera al derecho del trabajo como tripartito, por la intervención conjunta de dichos representantes en los conflictos laborales ya sean colectivos o individuales¹⁴.

Néstor de Buen nos dice: “el derecho mexicano del trabajo funciona sobre la base de que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoras en los contratos individuales o colectivos.”¹⁵

¹⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., p.139.

¹⁵ Ibídem. p.74.

1.4. Principios generales del Derecho del Trabajo.

Los principios generales del Derecho del Trabajo tuvieron su nacimiento y fundamento en la Constitución de 1917, con la adición del artículo 123 Constitucional, el cual se encuentra plasmado en los primeros cuatro artículos de la Ley Reglamentaria de este precepto, en su capítulo primero apartado "A".

El artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo nos dice:

Las normas del trabajo tienden a *conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social*, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Si analizamos este artículo nos damos cuenta de que la ley hace alusión al concepto de justicia social, y se desprende un espíritu revolucionario y de

igualdad, pero para poder analizar o interpretarlo tenemos que analizar, entender y definir equilibrio y justicia social.

La palabra equilibrio podemos entenderla como ecuanimidad y armonía que debe de mantenerse en los actos que se realicen dentro de las relaciones de trabajo.

La justicia social como principio rector del derecho del trabajo hay que tomar en cuenta ciertos puntos de vista dados por algunos tratadistas respecto al tema; Lustosa nos dice:

“la justicia social se nos presenta como la virtud que tienen por fin realizar el bienestar de la organización social, como una tendencia a repartir equitativamente los bienes naturales. Regula y dirige sobre todo el orden económico equilibrando las clases sociales y suprimiendo eventualmente las deficiencias del contrato de trabajo”¹⁶.

Si analizamos la definición anterior podemos observar que esta se encamina y tiene un espíritu de bienestar hacia la sociedad, de igual manera hace referencia al equilibrio que debe darse entre las clases sociales respecto al orden económico, hace alusión al contrato de trabajo; podemos concluir que el autor en su definición nos quiso dar a entender que la justicia social es el equilibrio social que debe existir en todas las relaciones de trabajo.

Absalón D. Casas nos dice que la “justicia social busca afanosamente un equilibrio y justa armonización entre el capital y el trabajo, estando vinculando el bien común.”¹⁷

De esta definición puede advertirse que el equilibrio que debe aparejar el trabajo y el capital debe y tiene como finalidad el bien común.

De las definiciones antes citadas podemos observar que las mismas están encaminadas a lograr un equilibrio social entre el capital y la producción dejando

¹⁶ Ibidem.p.81.

¹⁷ Ídem.

entre dicho la inclinación a una procuración a la clase baja, es decir, a la clase trabajadora.

Para Jacques Maritain, la justicia social desde el punto de vista del derecho laboral; “se trata ante todo del derecho del salario justo, pues el trabajo del hombre no es sino la mercancía sometida a la simple ley de la oferta y la demanda”.¹⁸

Podemos observar en esta definición una delimitación y dirección concisa al referirse al derecho de percibir un salario a cambio del trabajo del hombre, haciendo de este una distinción muy certera, esto al referirse como trabajo la mercancía regulada por la ley, sino que el salario debe de ser suficiente para poder proveer los medios necesarios y así poder llevar a cabo una vida digna y plena dentro de una sociedad.

En esta definición se desprende una corriente motivadora de la nueva idea de trabajo, en la cual se dejó de considerar como mercancía y tomo una dirección de humanización el concepto de trabajo, tomando en consideración el esfuerzo físico e intelectual que realiza una persona de manera subordinada, durante esta corriente se reconoció que el trabajador como un sujeto de voluntad, es capaz de adquirir derechos y obligaciones.

Trueba Urbina nos dice que la idea de “la justicia social no solo tiene como finalidad nivelar los factores en las relaciones de producción o laborales protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción”.¹⁹

Dentro de esta definición se muestra el espíritu humanitario que deben contener las normas de trabajo, al hacer referencia de que no solo basta con regular las relaciones de trabajo y de tutelar de manera especial al trabajador sino que va más allá, por lo que no podemos olvidar lo movimientos revolucionarios que llevo a cabo el pueblo de México con el fin de lograr una justicia social

¹⁸ Ídem

¹⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. Cit. p. 82.

revolucionaria, es decir, las normas rectoras del derecho de trabajo desde su naturaleza deben ver al trabajador no solo con un número nominal más sino que esta le reconozca a este último su calidad de ser humano, y el respeto a su autonomía. Es por ello que podemos considerar esta la definición más completa y concreta con la que podemos entender el significado de justicia social desde el punto de vista del derecho social.

Dentro del presente estudio podemos concluir que el principio rector del derecho laboral es el lograr que exista la justicia social en la vida productiva del ser humano, es decir, que la esfera del trabajador como individuo autónomo es capaz de adquirir derechos y obligaciones, esto con el fin de adquirir un mejor estatus de vida, dentro de la sociedad donde se desenvuelve.

En el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo primero establece:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones”.

El artículo 4° de la Ley Federal de Trabajo nos dice:

“No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando”.

De lo anterior, en los artículos 3° y 4° de la Ley Federal de Trabajo, se puede observar que el principio fundamental y más importante del derecho de laboral son y se clasifican de la siguiente manera:

Por lo que se refiere al derecho del trabajo como principio fundamental del derecho laboral, podemos decir que el espíritu de justicia ha buscado a través de los diversos movimientos sociales en el mundo un solo objetivo, un bienestar y la libertad de decisión de la clase explotada, para poder dar una idea clara y precisa de este principio debemos considerar al trabajo como el medio por el cual el trabajador, esto tomando en cuenta a este último, como un individuo autónomo de voluntad y decisión para lograr un nivel de vida decoroso dentro de una sociedad.

La libertad, igualdad, dignidad y la salud de los trabajadores, son principios generales del derecho del trabajo, los cuales tienen sus raíces dentro de las revoluciones sociales, por lo que podemos considerar a la libertad en razón del ejercicio y decisión para poder realizar cualquier tipo de trabajo, ya sea físico o intelectual, sin prohibición o limitación alguna.

La igualdad, es entendida como el respeto que debe existir entre las relaciones de trabajo, esto es entre el esfuerzo físico y mental de producción con el capital económico del país.

La salud de los trabajadores es considerado otro de los conceptos fundamentales del derecho del trabajo, ya que hace alusión al bienestar del trabajador y sus familias dependientes, el cual se logra a través de un salario decoroso debiendo ser suficiente para satisfacer todas y cada una de las necesidades que se presentan en la vida diaria del trabajador y sus allegados, de tal forma que dicho principio resalta el sentir paternalista que tiene el derecho del trabajo manifestando en la vida normativa del país a través de la Ley Federal del Trabajo.

De estos principios podemos observar una corriente liberadora y con espíritu humano, ya que se deriva de una lucha de clases sociales, respecto al trabajo, tal y como se desprende de los principios con antelación analizándolos.

La idea primordial dentro de los principios antes mencionados, podemos analizar que el anhelo que persigue el derecho del trabajo desde sus inicios; y que de acuerdo con algunos autores como lo es el Néstor de Buen L. es el “garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable pueden adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente”.²⁰

Néstor de Buen expresa que el espíritu que sostienen los principios, tomando como punto de apoyo dicha opinión, podemos concluir en lo establecido en los artículos 3° y 4° de la Ley Federal de Trabajo hacen referencia a la importancia y al deber social que debe de existir respecto a que toda persona tiene derecho al trabajo y este último debe ser acorde a la fuerza física e intelectual prestada, la cual debe realizarse en condiciones de respeto, libertad y dignidad; así como de una remuneración líquida y suficiente hacia el trabajador en virtud de la subordinación de éste; ya que el trabajo es el medio por el cual el

²⁰ *Ibíd.* p. 83.

trabajador puede lograr obtener un nivel de vida decoroso y con esto darle vida a la justicia social.

1.5. Definición del Derecho Individual de Trabajo y contenido del Derecho Individual del Trabajo.

Mario de la Cueva, dice que “es la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, de la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones y nos señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo”.

Por lo que se puede definir al derecho individual de trabajo como, “el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación de trabajo personal subordinado y remunerado²¹”.

Es de observancia el análisis de la relación individual de trabajo, que cuyo contenido lo integra las disposiciones relativas al nacimiento y a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, pero no cabe duda de la importancia, de las condiciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, el trabajo de las mujeres y de los menores y los trabajos especiales²².

1.6. Características del Derecho Individual del Trabajo.

Al haber estudiado y analizado algunos de los principios fundamentales del derecho de trabajo, podemos estudiar la descripción de las características de este, para realizar este objetivo, y poder respaldar el mismo, tenemos que apoyarnos en la doctrina, es por ello que podemos citar a Mario de la Cueva en su libro *Derecho*

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Décimo quinta edición, Porrúa, México 2001, p.24.

²² Cfr. Ídem.

Mexicano del Trabajo, nos hace una clasificación de las características del derecho de trabajo de la siguiente manera:

- Es de la clase trabajadora
- Expansivo
- Inconcluso
- Imperativo²³

El derecho del trabajo es un derecho de los trabajadores y de naturaleza social, ya que este surgió a raíz de los movimientos revolucionarios que fueron motivados y realizados a través de las manos de miles de hombres que se encontraban oprimidas en su fuerza de trabajo.

En pocas palabras, el derecho del trabajo, es el resultado de una lucha de clases sociales, por lo que podemos señalar que el derecho de trabajo surge en la vida jurídica por medio de la Ley Federal del Trabajo y es de ahí donde localizamos las garantías mínimas que deben de existir para la protección y procuración de los derechos de los trabajadores en relación a la fuerza productiva del trabajo. De tal manera que esta característica pone de manifiesto una vez más la paternidad que tiene este derecho respecto de la clase social más desprotegida del país.

Es expansivo, debido a que es un derecho universal, es decir, el derecho de trabajo mexicano tuvo influencias revolucionarias, dentro de las sociedades, entre otras la revolución Rusa y la Revolución Francesa, esto por mencionar algunas.

La idea de expansión en el derecho del trabajo, para dar una idea más clara de este alcance, hay que enfocarlo desde el punto de vista de las relaciones de trabajo que existe entre la mano de producción y el capital, porque es en estas relaciones en donde surge la justicia social, a través del equilibrio que debe de prevalecer entre las partes.

²³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Séptima edición, Porrúa, México, 1966.

Al derecho de trabajo también puede considerarse inconcluso debido a la dinámica constante de la sociedad, por lo que el derecho de trabajo como se ha venido manifestando es el derecho de los trabajadores, el cual contiene las garantías mínimas protectoras para estos últimos, a medida que va evolucionando la sociedad, las normas reguladoras del derecho de los trabajadores debe de estar en constante actualización, de acuerdo a las necesidades humanas que se presenten en la sociedad.

Es imperativo, en virtud de que este emana de una ley, y está a su vez representa el orden normativo conformado por principios y normas jurídicas que tienen como finalidad, la regulación y procuración de los derechos de los trabajadores respecto de las relaciones de trabajo, del cual este último es participe, de tal manera que en el artículo quinto de la Ley Federal de Trabajo podemos encontrar con los caracteres formales del derecho del trabajo, indicándonos que estas son normas del orden público, por tal motivo son normas de carácter imperativo; así mismo en la fracción XIII del numeral antes citado, nos dice, la exclusión de la renuncia por parte de los trabajadores, de sus derechos, prerrogativas y beneficios, esto coloca al derecho del trabajo por encima de la voluntad del trabajador, esto con la única función de salvaguardar y tutelar su esfera jurídica.

Miguel Borrell Navarro, clasifica las características del derecho de trabajo en equidad, justicia social, equilibrio entre los factores de producción, protección especial al obrero, Irrenunciabilidad de los derechos laborales²⁴:

- Equidad.- Debe tomarse como la igualdad que debe existir entre las relaciones laborales reguladas a través de los tribunales laborales al momento de la impartición de justicia.
- Justicia social.- Se traduce como el fin primordial que tiene el derecho de trabajo, regulando al trabajo propiamente dicho en relación a la persona autónoma que lo presta, tanto con la fuerza intelectual como física, debido que para el derecho laboral, el trabajo junto y reivindicatorio de la dignidad y

²⁴ Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel, Ob. Cit., p.80.

el bienestar de la clase trabajadora, es el camino para lograr la justicia social.

- Equilibrio entre factores de producción.- No es sino la armonía que debe de preponderar entre el trabajador y el patrón, tomando al primero como la mano de obra de producción y a este último como el capital de distribución, y estos dos con el estado, el cual tiene el carácter de mediador y de patrón.
- Protección especial al obrero.- Para el trabajador debe entenderse como el espíritu esencial y actual en la Ley Federal del Trabajo; ya que esta considera al trabajador como la parte más débil de la relación de trabajo, por lo que considera que la ley tiene una esencia paternalista para con el trabajador.
- Irrenunciabilidad de los derechos laborales.- Nos lo dice la propia constitución al igual que la Ley Federal del Trabajo, donde se manifiesta que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, y lo único que puede interpretarse como renuncia, es la renuncia al trabajo propiamente dicho, pero de ninguna manera a sus derechos inherentes al sujeto activo de producción.

1.7. Concepto coalición y sindicato.

1.7.1. Coalición.

Es el acuerdo temporal de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes²⁵.

La coalición tanto de obreros como de patrones es el primer acto que se realiza en el ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales.

²⁵ Cfr. Ibídem, p. 576.

“COALICION DE TRABAJADORES O PATRONES. TIENE LEGITIMACION PROCESAL ACTIVA PARA PROMOVER JUICIO DE AMPARO. Texto: El capítulo primero del título séptimo de la Ley Federal del Trabajo, de primero de mayo de 1970, reconoce la libertad de trabajadores y patronos para constituir coaliciones a fin de defender sus intereses y derechos, definiendo la coalición como "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes"; y aunque ese cuerpo legislativo no contiene ninguna disposición reconociendo expresamente personalidad jurídica a la coalición, como lo hace respecto a los sindicatos, federaciones y confederaciones, tal situación debe interpretarse en el sentido de que es facultad de las autoridades del trabajo declarar el reconocimiento de personalidad a tal agrupamiento, si éste se integra conforme y para los fines establecidos por la propia ley y responde a sus exigencias, pues es inconcuso que siendo una institución reconocida por la ley laboral, tal circunstancia basta para que se le reconozca su personalidad jurídica. En tales condiciones, la coalición de trabajadores o patronos, cuya personalidad jurídica haya sido reconocida por la autoridad del trabajo, no sólo está legitimada para defender los intereses y derechos de los coaligados ante la potestad común, sino que cuenta con legitimación procesal activa para promover el juicio de amparo”.

Registro IUS: 253872; Localización: Séptima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 87 Sexta Parte, p. 23, Aislada, Laboral. Genealogía: Informe 1976, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis 14, página 450. Sindicato

1.7.2. Sindicato.

Es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio o mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.²⁶

Para Cabanellas es “toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, profesiones u oficios conexos que se constituyan con carácter de permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”.

Juan D. Pozzo considera que son “agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros.

²⁶ *Ibidem.* p. 729.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 357 establece que a nadie podrá obligarse a formar parte de un sindicato o a no conformar parte de él.

En el artículo 359 del mismo ordenamiento establece que los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, los sindicatos pueden ser:

1. Gremiales.- Son aquellos que se encuentran conformados por trabajadores de una misma profesión, oficio u especialidad.
2. De empresa.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
3. Industriales.- Los conformados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
4. Nacionales de industria.- Los conformados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.
5. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones, este tipo de sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor a veinte.

Los sindicatos de patrones pueden ser:

- A. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades
- B. Nacionales. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

Los sindicatos lo pueden formar los trabajadores mayores de catorce años.

No pueden formar parte del sindicato los trabajadores de confianza. Los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

Los sindicatos deberán constituirse con un mínimo de veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomara en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud del registro del sindicato y la que se otorgue este.

Los sindicatos deben ser registrados en la Secretaria de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado.

1. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
2. Una lista con el número, nombre y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.
3. Copia autorizada de los estatutos.
4. Copia autorizada de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

1.8. Relación Individual de Trabajo.

Es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre el patrón y el trabajador, el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo y el segundo, quien a su vez tiene la obligación de acatar las órdenes del patrón.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago del salario, de acuerdo a esta definición se desprenden dos elementos de gran importancia:

Contrato individual.- Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Prestación de servicios.

1.9. Duración de la Relación de Trabajo.

Las relaciones de trabajo pueden ser por obra determinada o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en los casos del litigio.

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. Y en caso de un señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los siguientes casos:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que va prestar.
- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezca de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, puede ser consideradas como por tiempo u obra determinada o para inversión del capital determinado, si vencido el términos que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que dure o perdure dicha circunstancia.

En el caso de los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año, la sustitución del patrón no afectara las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de las sustitución,

hasta por un término de seis meses; una vez concluido dicho termino, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses al que hacemos referencia, se computa a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso a la sustitución al sindicato a los trabajadores.

1.10. Terminación de la relación Individual de Trabajo.

De nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 53, se desprenden las causas de terminación de la relación de trabajo:

- Mutuo consentimiento de las partes.
- La muerte de del trabajador.
- La terminación de obra o vencimiento del término o inversión del capital.
- La incapacidad física o mental o inhabilidad del trabajador, que haga imposible la presentación del trabajo.
- Los casos a los que se refiere el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.
 1. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa de la terminación de los trabajadores.
 2. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
 3. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
 4. El curso o la quiebra legalmente declarada si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores.

De acuerdo con las causas de terminación de la relación de trabajo señaladas con anterioridad, se observan las siguientes normas, de las cuales nos señala en su artículo 435 de la Ley Federal de Trabajo como son:

1. Se dará aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

2. El patrón, previo a la terminación deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que esta, previo procedimiento del artículo 892 y siguientes, apruebe o desapruebe.
3. El patrón previo a la terminación deberá obtener la autorización de la junta local de conciliación y arbitraje, de conformidad con las disposiciones de para los conflictos de naturaleza económica.

En la terminación de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses el salario, y a recibir la prima de antigüedad y si la causa de terminación de trabajo es la incapacidad de un riesgo no profesional, del trabajador tendrá derecho a que se le paguen un mes de salario y doce días por cada año de servicio, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con la ley, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 162 de la Ley Federal de Trabajo, nos dice que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio.
- II. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo

Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a la que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considera esa cantidad como el salario máximo. Si el trabajado se presta en lugares diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble de promedio de los salarios mínimos respectivos.

- III. La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que haya cumplido quince años de servicio, por lo menos. Asimismo se pagara a los que se separen por causa justificada o justificación del despido.

- IV. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagara a las personas mencionadas de la siguiente manera:
- a) La viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más.
 - b) Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, del trabajador.
 - c) A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, esto es la persona con quien el trabajador vivió como si fue su cónyuge durante cinco años que pretendieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato
 - d) A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador, concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él.
- V. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra presentación que le correspondan.

En nuestro primer capítulo se estudió el nacimiento del derecho del trabajo, que no es, sino un estatuto impuesto por la vida y el cual surgió a raíz de las injusticias sociales, debido al maltrato de sus derechos de los trabajadores y como seres humanos, es decir, violaciones a sus derechos como trabajadores, tras una larga lucha se logró obtener que la clase trabajadora, gozara no solo de obligaciones sino también de derechos, por ello se dio el surgimiento del Derecho del Trabajo, tal y como se conceptualiza hoy en día, de igual manera se realizó un

breve estudio sobre su naturaleza jurídica, principios generales del derecho del trabajo.

Por otra parte se estudió y definió que es el derecho individual del trabajo, sus características, de donde nace, su duración y terminación, ya que con ello logramos enmarcar los derechos y obligaciones de los trabajadores.

El objeto de nuestro primer capítulo, no es sino mostrar un amplio panorama de lo que es derecho del trabajo, las relaciones laborales y los derechos que adquiridos por la clase trabajadora después de una gran lucha social, ya que con la reforma realizada a la ley que actualmente regula los derechos laborales en México, esto es, Ley Federal del Trabajo, el legislador, olvidó analizar correctamente y a profundidad el surgimiento del derecho del trabajo, es decir, su esencia y naturaleza jurídica, por ello, y una vez que sabemos que es lo que busca proteger el Derecho del Trabajo, con el fin de adentrarnos más al tema que nos ocupa, entraremos en un segundo capítulo, siendo éste el de personalidad y representación en materia laboral, tema que va enteramente ligado, ya que como se ha mencionado, en el presente capítulo clase trabajadora obtuvo derechos, tras una gran lucha y a lo largo de la historia, sin embargo con la reforma se da un retroceso, ya que al imponer requisitos y formalidades para poder comparecer en juicio, se vulneran y limitan nuevamente los derechos laborales, por los que se había luchado, convirtiendo así la materia laboral en una materia de formalidades.

CAPÍTULO 2

PERSONALIDAD Y REPRESENTACIÓN EN MATERIA LABORAL

2.1. Concepto de personalidad y personería

Para Pina Vara Rafael la personalidad es “la idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones, o bien la capacidad de estar en juicio”²⁷ concepto que contiene idea general, y que resulta insuficiente para nuestro estudio, razón por la cual me inclino por adoptar el utilizado por Ignacio Galindo Garfias en su obra denominada “Derecho Civil”, en la cual nos señala que se puede definir a la personalidad como “la manifestación, la proyección en las normas jurídicas de la persona ya sea como ser individual o colectivo. El concepto de personalidad se atribuye al sujeto de la relación jurídica para establecer la medida de sus aptitudes en acción, en tanto que la persona es el sujeto, el centro de la personalidad.”²⁸

En algunas ocasiones el concepto de personalidad se puede confundir con la capacidad de ejercicio, lo cual es completamente erróneo ya que la capacidad de ejercicio alude a situaciones jurídicas concretas como lo es el celebrar, tal o cual el contrato, adquirir algún inmueble, etc. La personalidad es una posibilidad abstracta para actuar como sujeto activo o pasivo en la infinita gama de relaciones jurídicas que pueden celebrarse.

La personalidad es única, indivisible y abstracta, mientras que la capacidad de goce es múltiple, diversificada y concreta.

Es decir podemos entender a la personalidad como la capacidad en la causa para accionar en ella, o sea, es la facultad procesal de una persona para comparecer a juicio por encontrarse en el pleno ejercicio de sus derechos.

En diversas ocasiones utilizamos el vocablo personalidad para indicar el conjunto de elementos que nos permiten constatar las facultades de alguien para representar a otro, ya sea persona moral o física, lo cual es equivoco ya que en este caso nos estamos refiriendo a la personería, (o personalidad derivada o

²⁷ DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, Porrúa, México, 1998, p.117.

²⁸ Cfr. GALINDO GARFIAS, Ignacio, Derecho Civil, Porrúa, México, 1997, p. 219.

delegada) debiendo entender esta como la capacidad para comparecer en un juicio. En términos generales equivale a mandatario o apoderado; específicamente se refiere al mandato o procurador judicial.

Es decir, la personería es la facultad de actuar en juicio en representación de otra persona, pudiendo ser esa representación tanto legal como voluntaria, surtiéndose la falta de personería, por lo tanto, ante la ausencia de las facultades conferidas a la persona a quien se le atribuye, o ante la insuficiencia de las mismas o ineficacia de la documentación presentada para acreditarla.

Es de observarse que no todos podemos ser personeros ya que la ley dispone ciertas limitaciones para su ejercicio independientemente de los requisitos impuestos por cada una de las materias, quedando incapacitados para actuar como personeros; los incapaces, los jueces, magistrados y demás funcionarios y empleados de la administración de justicia en ejercicio, dentro de los límites de jurisdicción y los empleados de la hacienda pública, en cualquier negocio en que deban intervenir de oficio dentro de los límites de su distrito, según lo dispuesto por el artículo 2585 del Código Civil.

2.2. Diferencias entre personalidad y personería.

Tanto una como otra constituyen presupuestos procesales, requisitos que previamente deben cumplirse para la procedencia de la acción pues son necesarios para que pueda válidamente constituirse y mediante su desarrollo, obtener la sentencia, pero estos requisitos son de diferente índole. En el caso de la personalidad nos encontramos ante la situación de una persona que de manera autónoma ejerce un derecho propio a diferencia de la personería en donde el personero es aquella persona que no encontrándose impedido para serlo y cumpliendo con los requisitos impuestos por la norma (según sea la materia del negocio en donde pretenden intervenir), actúa en un juicio en representación de otra persona, ahondando más en el tema cabe señalar que tratándose de personalidad, el requisito de cumplir es el hecho de que se esté en ejercicio de un derecho propio, mientras que en la personería es más complejo al requerir que no

solo se trate de la defensa de un derecho ajeno en un litigio, sino que además esta defensa le haya sido encomendada por la persona titular del derecho o con las facultades para conferirlo, aunado a esto debe de cumplir con determinado cúmulo de requisitos establecidos en la norma jurídica, mismos que en caso de no sean cubiertos satisfactoriamente podrán ser objetados llegando inclusive a desconocer la personería con la que se pretende ostentar.

En la práctica confundimos ambos vocablos al imponerse un incidente en el que se objeta la personalidad de los apoderados o representantes comparecientes, debiendo aclararse que estos no pueden carecer de personalidad sino de personería en el juicio del que se trate, ya que como lo mencione con anterioridad ellos no actúan en representación de un interés propio sino de un interés ajeno encomendado.

2.3. Formas de acreditar la personalidad (personería).

En la actualidad dentro de nuestra legislación existen diversas formas de acreditar la personalidad (personería), esto dependiendo de la cuantía del interés encomendado, las personas que pueden otorgar poder son físicas y morales, puede o no constar en escritura pública, etc. Las formas de acreditar personalidad son las siguientes:

2.3.1. Carta poder.

La carta poder es una forma de manifestar la intención de constitución de un mandato cuando las características del negocio que le da origen excede del equivalente a cincuenta veces el salario minino general vigente en el Distrito Federal pero sin llegar a ser mayor a mil veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal según lo dispone el Artículo 2556 del Código Civil para el distrito Federal, texto que es acorde con lo dispuesto por nuestra legislación laboral en su artículo 692 fracción I, al hablar de la carta poder nos referimos a aquel documento que se celebre mediante escrito privado ante la presencia de dos testigos sin necesidad de que estos comparezcan posteriormente a ratificar su firma.

Por la facilidad que implica su elaboración y cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley tanto civil como laboral, es un medio utilizado para comparecer a juicio ante autoridades, y así actuar ante las mismas en representación de un tercero.

2.3.2. Poder Notarial.

Es de vital importancia, previo de adentrarnos en el tema que nos ocupa, el comprender la palabra “poder”, el cual es el otorgamiento de facultades que da una persona llamada poderdante a otra denominada apoderado a efecto de que actué en su representación, el cual se encuentra unido a otra figura llamada mandato, aun cuando también puede tratarse de una prestación de servicios, un fideicomiso, etc., ahora bien, el comúnmente llamado poder notarial es un mandato escrito, el cual es otorgando mediante escritura pública, es decir, es el documento en el que un notario asienta en el protocolo para hacer constar un acto jurídico que en el caso que nos constrañe se trata de un mandato, documento que debe contener la firma y sello del notario. Es requisito formal el hecho de que el mandato se otorgue mediante escritura pública cuando sea general (es decir sin limitación alguna), el interés del negocio, exceda del equivalente a mil veces el salario mínimo general vigente en el distrito federal o cuando en virtud de él, haya de ejecutar el mandatario a nombre del mandante, algún acto que conforme a la ley debe constar en instrumento público, según lo dispone el artículo 2555 del Código Civil para el Distrito Federal.

Cuando se trate de acreditar personalidad tratándose de personas morales es menester exhibir el testimonio notarial en el cual conste que la persona compareciente efectivamente cuente con las facultades con las que se ostenta en virtud de un mandato otorgado ante fedatario público, tal y como lo dispone la fracción II del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

El nombramiento del apoderado o mandatario, de una persona moral, puede llevarse a cabo por la asamblea general de accionistas, el consejo de

administración, el administrador único o los gerentes, que de acuerdo a los estatutos tengan facultades para ello.

El apoderado o mandatario acreditara su personería con el testimonio de la escritura misma que debe contener:

1. Datos esenciales de la constitución y de la inscripción del registro público de Comercio.
2. El acta de asamblea o consejo en la que conste el acuerdo del otorgamiento del poder. Si el mandato o poder lo otorga el administrador o un gerente, se debe acreditar que tiene facultades para ello.
3. La protocolización o el otorgamiento del poder, según sea el caso, por el administrador o el delegado esencial de la sociedad. Cuando se trata de poderes generales para actos de administración o de dominio, deberán estar debidamente inscritos en el Registro Público y de Comercio.

2.3.3. Otorgamiento de poder por comparecencia y ratificación ante el órgano jurisdiccional.

Otra forma de acredita personalidad ante una autoridad, es mediante comparecencia y ratificación del mandato ante órgano jurisdiccional, el cual consiste en que el mandato sea otorgado previamente en documentó privado ante la presencia de testigos, al igual que la carta poder simple pero teniendo como requisitos que las firmas estampadas en el mismo sean ratificadas ante notario público, juez de primera instancia, juez de paz o ante la autoridad correspondiente, en la legislación laboral actual, es aceptada dicha figura, pero no es necesario que los testigos que firmen la carta poder, ratifiquen la misma , ante dicha autoridad, sin embargo en el caso que nos ocupa y el punto medular del presente punto es que el poder puede ser otorgado mediante simple comparecencia, previa identificación ante las juntas del lugar de su residencia, para que representen ante cualquier autoridad de trabajo, independientemente de que se trate del caso de trabajadores u organizaciones sindicales.

2.3.4. Certificación extendida por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Al tratarse de sindicatos la personalidad se acredita mediante la certificación de registro que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia local, en ambos casos la representación de los sindicatos quedara a cargo de la directiva de estos, cuyo componentes llevan el nombre de secretarios, la representación se ejercerá por el secretario general o por la persona que designe la directiva, salvo la disposición especial que designen los estatutos.

Cabe mencionar el hecho de que el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo disponga que los representantes de los sindicatos acreditaran su personalidad con la certificación antes enunciada, esto no significa que si a un sindicato le es negado el registro, el mismo pueda carecer de personalidad ya que el registro es solo un acto por medio del cual la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato, es decir, se trata de un acto declarativo y no constitutivo, razón por la cual ante una negativa del registro, el sindicato al ser existente puede recurrir al amparo en contra de la negativa del registro a través de sus representantes según se encuentre establecido dentro de sus estatutos.

Para tal efecto se transcribe la siguiente tesis:

“PERSONALIDAD DEL SECRETARIO GENERAL DE UN SINDICATO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. PARA TENERLA POR ACREDITADA ES SUFICIENTE SI SE DEMUESTRA LA VIGENCIA DE DICHO NOMBRAMIENTO CON LA CERTIFICACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA AUTORIDAD DE TRABAJO RESPECTIVA. De la interpretación sistemática de los artículos 692, segundo párrafo, fracción IV y 693 de la Ley Federal del Trabajo se advierten dos formas para acreditar la personalidad del que actúa como representante de un sindicato en el procedimiento laboral; en la primera, basta con que se exhiba ante la Junta la certificación expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva de la agrupación; y, en la segunda, se prevé una regla más favorable, al permitirse la demostración de aquella, cuando de los documentos exhibidos se llega al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada. De lo anterior se colige que en ambos supuestos no existen mayores formalidades para evidenciar tal extremo, ni la rigidez que se ha establecido en otras materias

para ese efecto; consecuentemente, si en términos del numeral 376 de la aludida legislación la representación del sindicato se ejerce, en principio, por su secretario general, es claro que si se acredita la vigencia de dicho nombramiento con la certificación administrativa de la autoridad de trabajo respectiva, ello es suficiente para tener por justificada su personalidad”.

Tesis Aislada; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXVI, Diciembre de 2007; Pág. 1765.

“PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. REPRESENTANTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES, CASO EN QUE DEBE SUJETARSE A LAS REGLAS DEL ARTÍCULO 692 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA ACREDITAR SU. El artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo establece que podrá tenerse por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin necesidad de sujetarse a las reglas establecidas en el diverso 692 de la misma ley, siempre que de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada; sin embargo, cuando el sindicato de trabajadores no interviene en el juicio laboral en defensa de los intereses de sus agremiados, sino como parte patronal, deben observarse necesariamente las reglas previstas en las fracciones II y III del artículo 692 del código laboral, por lo que, si no se reúnen los requisitos a que aluden dichas fracciones, no puede considerarse comprobada la personalidad del representante del sindicato de referencia”.

Tesis Aislada; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo II, Agosto de 1995; Pág. 582.

2.4. Concepto de representación.

Bernardo Pérez Fernández del Castillo nos dice que “la representación es la facultad que tiene una persona de actuar, obligar y decir en nombre y por cuenta de otra”²⁹ podemos clasificar a la representación en directa o indirecta; voluntaria, legal y orgánica.

La representación puede definirse como la facultad que tiene una persona de actuar, obligar y decidir en nombre y a cuenta de otra.

Se considera como una institución jurídica antigua; su utilidad esta fuera de duda, pues permite que una persona actúe simultáneamente y en lugares distintos, produciendo el milagro jurídico de la multiplicidad en la unidad. A través de esta se obtiene una nueva ventaja; por parte del representado se da la

²⁹ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, Representación, Poder y Mandato, Porrúa, México, 2003, p. 3.

ubicuidad por la utilización de la habilidad ajena para los propios negocios; y por parte del representante, en caso de representación legal, se tiene la posibilidad de activar la capacidad de ejercicio de quien la tiene limitada.

La representación es estudiada dentro del derecho privado, concretamente en los negocios jurídicos, cuando en realidad es más amplia, pues en el derecho privado se extiende a la familia, sucesiones, concurso; y en el derecho público, al procesal, constitucional, administrativo, internacional, etcétera.

La posibilidad de representación está restringida tratándose de actos personalísimos, como lo es el testamento o el voto político, que por esencia deben de ejercerse personalmente.

La representación se distingue de otras figuras como la asistencia, legitimación, personalidad y la procura.

2.5. Representación y asistencia.

Julien Bonnecase³⁰, distingue entre la representación legal y asistencia, aquella en la que estriba en la causa y grado de incapacidad del representado. La representación cuando el incapaz no puede manifestar su voluntad o no actúa en absoluto, sino por medio de otra persona, como cuando se está sujeto a la patria potestad o tutela.

Es asistencia cuando el incapaz actúa bajo control o la colaboración de otra persona, como la curatela, la autorización judicial que requiere el emancipado para a enajenación, el gravamen y la hipoteca de bienes y raíces; la autorización necesaria del menor para contraer matrimonio o para aportar bienes a la sociedad conyugal.

³⁰ Cfr. ROJINAS VILLEGAS, Rafael, cita a Julien Bonnecase, Compendio del Derecho Civil, Tomo I, Porrúa, México, 1972, p. 169.

2.6. Representación y legitimación.

La legitimación es un término procesal que actualmente está invadiendo al derecho mercantil y civil. Los procesalistas estudian la legitimación activa y pasiva en los procedimientos judiciales, sin embargo en materia civil un término empleado como un elemento de eficacia jurídica.

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

En la legislación mexicana el término legitimación no se utiliza dentro de los códigos Civiles y de Comercio, al estar esta figura encuadrada dentro de la capacidad legal³¹.

2.7. Representación y personalidad.

En la práctica notarial y procesal, se han empleado sinónimos de forma indistinta para la representación y personalidad. El segundo término es el adecuado, pues es una reminiscencia del uso que tenían en el siglo XIX. El diccionario razonado de legislación y jurisprudencia de Joaquín Escriche, dice, "Personero. El constituido procurador o mandatario para desempeñar o solicitar el negocio ajeno..."³²

2.8. Representación y procura.

La procura en las leyes más antigua incluyendo el Código de Napoleón, la consideran como término similar al poder. Nuestro Código Civil regula el mandato judicial lo confunde con el de poder. El diccionario de Escriche define al procurador como: "el que en virtud de poder o facultad de otro ejecuta en su nombre alguna cosa"³³; o como dice la Ley de las Partidas: Aquel que recaba o

³¹ Cfr. PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Ob. Cit, p.15.

³² Ídem.

³³ ESCRICHE, Joaquín, Diccionario Razonado de la legislación civil, penal, comercial, forense, ósea, resumen de las leyes, prácticas y costumbres, como así mismo de las doctrinas de los

hace algunos pleitos o cosas ajenas por mandato del dueño de ellas. Antiguamente se llamaba personero, porque se presenta en juicio o fuera de él en lugar de la persona mandante. En la antigüedad existían procurador para pleitos y procurador para negocios; o procurador judicial y procurador extrajudicial; en el primero de los casos se llama mandatario, y en el segundo se llamaba entre los romanos *negotiorum*, en el segundo se llamaba entre nosotros no tiene nombre particular, pero se designa con la denominación de administrador voluntario.

El procurador es el mandatario con la facultad de representación destinado a actuar en un juicio a nombre y por cuenta de otro.

2.9. Datos históricos de la representación.

2.9.1. Roma

En Roma no podía darse la representación, ya que existía el principio *nemo alteri stipulari potest* (nadie puede contratar por otro). El pueblo romano era por esencia materialista y concreto. Las obligaciones eran personalísimas, de tal manera que el deudor respondía con su persona (a diferencia del Derecho Real que perseguía la cosa) cuando caían en insolvencia, sus creadores lo encarcelaban o lo llevaban tras Tiber, lo mataban lo descuartizaban y se repartían entre ellos el cuerpo, dándose por pagados de su crédito³⁴.

Sin embargo existía la representación indirecta, la figura del mandato sin representación indirecta, la figura del mandato sin representación, fiducia y representación de servicios y prestación de servicios. Una persona podía obligarse a la realización de un acto o hecho jurídico por cuenta de otra. En este caso los efectos jurídicos del contrato solo repercutían entre el mandante y el mandatario. Las figuras jurídicas existentes para ejercer la representación indirecta eran el

jurisconsultos, dispuesto por orden alfabético de materias, con la explicación de los términos del derecho, imprenta de P. Dupont et g. Lanquionie, Paris, 1831.

³⁴ Cfr. PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, Ob. Cit., p. 20.

mandato, representación indirecta eran el mandato, prestación de servicios y fiducia³⁵.

2.9.2. Derecho Canónico

Con el avènement del cristianismo se comenzaron a dar los efectos jurídicos a los actos interiores y espirituales.

Una persona podía actuar en nombre de otra y sus actos afectaban directamente el patrimonio de aquella, quien quedaba obligada, en forma directa, con el tercero. Figura que nació y se desarrolló, gracias al espiritualismo existente en esa época, el cual se valoró y ponderó el mundo interior, dándole fuerza vinculatoria.

A juicio de Bunchka, es en las disposiciones de los Papas donde aparece por primera vez el punto de vista moderno de la admisibilidad general de la representación en los actos jurídicos³⁶.

2.9.3. Alemania

La figura de la representación se encuentra de forma más estructurada entre los “pandectistas alemanes”.

La doctrina alemana considera que el invento jurídico más importante que haya aportado a la doctrina universal, es “el poder representativo (vollmacht); calificado no hace mucho, como el primero de los inventos de la ciencia jurídica alemana (Dolle)”.³⁷

2.10. Teorías de la representación.

Las que la niegan:

³⁵ Cfr. PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, *Ibidem.*, p. 22.

³⁶ Cfr. *Ídem.*

³⁷ Citado por DIEZ PICAZO, Luis, en La Representación en el Derecho Privado, Civitas, España, 1979, p.29.

1. El derecho romano no aceptaba la representación directa pero si la indirecta, como lo son el mandato, la fiducia y la representación de servicios.
2. León de Duguit, no la aceptaba por considerar que no correspondía a la realidad³⁸.

Las que la aceptan:

1. Quienes sostienen la teoría de la ficción, principalmente Geny y Renar, consideran que la representación se deriva de una ficción legal, Geny dice:

Según la concepción que nos sugiere una vista ingenua de las cosas, cada uno no está ligado, en la vida jurídica, sino por los actos que ejecutan personalmente... Ha parecido que convenía reconocer directamente, mediante ciertas condiciones voluntarias o legales, la facultad de hacer nacer, en la persona de un tercero, los derechos creados por la voluntad de un contratante, que se convierte así en un extraño a sus propios actos, bastaría, se dirá, para llegar a ese resultado con invertir el principio inicial. ¿Quién no ve, sin embargo, que eso es precisamente deformar la realidad, y que si se pretendiera hacerlo brutalmente y por vía de autoridad se arriesgaría a destruir la noción de individualidad que sigue siendo un fundamento necesario de todas nuestras concepciones del derecho? No se puede escapar a la dificultad, sino aceptando aquí la ficción de la representación por otro, de la cual se apartaran los excesos, sometiéndola a las circunstancias y condiciones necesarias³⁹.

2. Teoría del nuncio. Savigny estima que el representante tiene como única función llevar las palabras del representado como un simple mensajero

³⁸ Cfr. PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, Op. Cit. p. 25.

³⁹ Cfr. Ídem.

portador de la voluntad ajena. En esta teoría no explica el caso de los representantes de los menores o incapaces.

3. Teoría de la cooperación: en esta teoría se sostiene que el representado y el representante forman una sola voluntad, o sea, que ambos participan en la conformación de la expresión de la voluntad.
4. Teoría de la sustitución real de la personalidad del representante por el representado. Los autores de esta teoría sostienen que el representante sustituye real y completamente la personalidad jurídica del representado, por eso los efectos jurídicos surten la esfera patrimonial del representado y no del representante⁴⁰.

Manuel Borja Soriano⁴¹ dice: “la teoría de la sustitución real de la personalidad del representado por la del representante”, es a mi juicio la mejor desde el punto de vista doctrinal. Sin embargo si tomamos en cuenta los artículos de los Códigos de 1884 y 1928 en materia de representación proceden del código de 1870, época en la que entre nosotros la Teoría conocida como ficción, que ésta es la tradicional en México, como en Francia, es por ello que deberíamos interpretar nuestros preceptos legales en materia de representación.

2.11. Representación directa e indirecta.

La representación se clasifica en directa o indirecta; voluntaria, legal y orgánica.

Directa.- Es cuando una persona actúa en nombre y por cuenta de otra, produciendo una relación directa e inmediata entre representado y tercero⁴², como en los casos del poder y de la tutela.

⁴⁰ Cfr. *Ibíd*em, p. 27.

⁴¹ BORJA SORIANO, Manuel, *Teoría General de las Obligaciones*, Porrúa, México, 1982, p.250.

⁴² Cfr. PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, *Ob. Cit.*, p.11.

Indirecta.- Es cuando una persona actúa a nombre propio y por cuenta de otra, adquiriendo para sí los derechos y obligaciones del representado frente al tercero⁴³, por ejemplo el mandato, presentación de servicios, asociación en participación, en los que se establece, entre dos personas, una relación jurídica interna, desconocida y en ocasiones, fingidas para el tercero, pero al final de cuentas los efectos jurídicos va a recurrir en el patrimonio de quien encomendó el negocio.

La diferencia entre la representación directa y la indirecta radica en el hecho de que en la primera le es conocido perfectamente el nombre del representado al tercero que interviene en la relación jurídica, ya que es como si estuviese contratando directamente con el representado y no así con el representante quien se convierte en un medio de contacto entre ambos, que obliga al representado como si fuese el, mientras que en la representación indirecta es el representante quien tiene la relación directa con el tercero y es con este con el que se obliga pudiendo o no el tercero conocer al representado ya que este solo tiene la relación y la responsabilidad con el representante.

2.11.1. Representación voluntaria.

La representación voluntaria se lleva a cabo dentro del ámbito de la autonomía de la voluntad, es decir, depende de la facultad de poder realizar o no determinados actos jurídicos, y de realizarlos con la forma y en la extensión que las partes consideren convenientes, siempre que se encuentre dentro de la esfera de legalidad establecida por el legislador, en el caso concreto de que se tratan de actos jurídicos que facultan a otra persona para que actúe en su nombre y por su cuenta.

Es cuando una persona, en virtud de la autonomía de la voluntad, autoriza a otra para actuar en su nombre y representación, como el poder, fideicomiso.

⁴³ Cfr. Ídem.

La representación voluntaria a su vez puede ser clasificada en directa e indirecta. Sin embargo el tema que nos ocupa es el poder.

Al enunciar la palabra poder hacemos referencia a la institución por la cual, una persona puede representar a otra en virtud de un acto derivado de la autonomía de la voluntad, el poder por sí solo no tiene un fin propio, por el contrario, es el medio para llevar a cabo la realización de conductas y consecuencias jurídicas, reguladas por otras figuras como lo son el mandato la prestación de servicios, el fideicomiso, es decir se confiere poder al apoderado de la facultad de poder representar a otras personas, por lo que puede concluirse que el poder “es la figura jurídica latente en estado de potencia y se convierte en acto, cuando se realizan conductas concretas en ejecución de facultades otorgadas en cualquiera de los negocios jurídicos mencionados”⁴⁴.

2.11.2. Representación legal.

La representación legal es aquella que cuando por disposición legal una persona puede actuar a nombre de otra que no es capaz o no puede hacerlo por sí solo. El origen de esta representación es de diversa índole, ya sea en virtud de la limitación que padezca la persona en nombre de quien se actúa, por razón del destino de los bienes como es el caso de una liquidación, o incluso el juez cuando firma en las ventas forzosas.

Como es de observarse el presente trabajo consiste en el estudio de la representación, por lo que es de vital importancia mencionar la representación de menores, ya que la misma se encuentra contemplada y regulada por la legislación que actualmente nos rige.

2.11.3. Representación de menores.

Normalmente quien ejerce la representación de los menores son los padres, y ante la ausencia de los mismos son los abuelos o tutores, lo cual tiene como fin

⁴⁴ *Ibíd*em, p.16.

el salvaguardar los intereses del menor, este tipo de representación puede acreditarse tratándose de los padres mediante copia certificada del acta de nacimiento, en el caso de los abuelos mediante copia certificada de la designación que de ellos haga el juez, el adoptante con copia certificada de los autos de nombramiento, aceptación o protesta o discernimiento dictado por el juez una vez garantizado su manejo.

Nuestra Ley Federal de Trabajo vigente es cuidadosa y flexible en relación al trato que debe dárseles a los trabajadores, es decir cuando se trata de un menor de edad, tal y como se encuentra dispuesto en el artículo 691 en el que a la letra dice:

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

Es por lo antes citado que considero que la Ley Federal del Trabajo es flexible ya que plantea que no obstante los mayores de catorce años pero menores de dieciséis años no solo intervendrá la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, sino inclusive tiene la obligación de designarle un representante ante la ausencia del que el menor haya nombrado, o a falta de nombramiento, y a falta de designación hecha por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o la falta de la solicitud por parte de la junta, ocasiona perjuicio del menor trabajador, lo cual viola el procedimiento, siento esta una causal de concesión de amparo, cabe aclarar que es el único caso en el que Procuraduría de la Defensa del Trabajo, puede y debe designar un procurador de trabajo para que represente al menor trabajador. Lo cual se encuentra respaldado y sustentado en criterios jurisprudenciales que a continuación se transcriben:

“MENORES DE 16 AÑOS, VIOLACION AL PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL POR DEFICIENTE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

Establece el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, que cuando los trabajadores sean menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante, de tal forma que si no se cumple con dicho dispositivo, obviamente que el trabajador estaría deficientemente representado en el juicio, lo que constituye sin lugar a dudas una violación al procedimiento en los términos del artículo 159, fracción II de la Ley de Amparo, ya que el espíritu del legislador al establecer el precepto laboral en comento indudablemente lo fue el asegurar al máximo la debida representación de esos trabajadores”.

Tesis: Semanario Judicial de la Federación; Séptima Época; Tribunales Colegiados de Circuito, Volumen 151-156, Sexta Parte, Pág. 117, Tesis Aislada (Laboral).

“MENORES TRABAJADORES, INTERVENCION OBLIGATORIA DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO EN LOS JUICIOS EN QUE SEAN PARTE LOS.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, en los casos en que un menor de dieciséis años comparezca en el juicio laboral como actor sin asesoría alguna, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que designe un representante al menor, ya que de no hacerlo se configura una violación al procedimiento laboral que lo deja en estado de indefensión, por no contar con la aptitud necesaria para hacer valer sus derechos”.

Tesis: 799 Apéndice 2000; Séptima Época 917237, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo V, Trabajo, P.R. TCC, Pág. 507, Tesis Aislada (Laboral).

“PROCURADOR DEL TRABAJO, SU DESIGNACION PARA REPRESENTAR Y ASESORAR EN JUICIO LABORAL A LA PARTE TRABAJADORA. LA JUNTA NO ESTA FACULTADA PARA EFECTUARLO OFICIOSAMENTE, SALVO EN LOS CASOS DEL ARTÍCULO 691 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La sola circunstancia de que los apoderados designados en un expediente laboral, por parte del trabajador demandante en términos de los artículos 692 y 696 de la Ley Federal del Trabajo, hubiesen actuado en el procedimiento respectivo con negligencia en perjuicio de su representado, no da mérito para que la Junta que conoce del juicio correspondiente, oficiosamente le designe al trabajador un procurador del trabajo para que lo asesore o represente, pues con excepción de los casos en que los demandantes sean menores trabajadores, previstos en el artículo 691 de la Ley invocada, ninguno de los preceptos que conforman el nuevo derecho procesal del trabajo le impone tal obligación. Es cierto que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, entre sus funciones tiene precisamente la de representar o asesorar a los trabajadores, ante cualquier autoridad, en las cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas del trabajo, porque así expresamente lo establece el artículo 530, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo,

no obstante, conforme a la letra del mismo dispositivo, la función de mérito es operante sólo cuando así lo solicita el trabajador interesado”.

Tesis: XXI.2o.3 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época 204306, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo II, Septiembre de 1995, Pág. 591, Tesis Aislada. (Laboral).

2.11.4. Representación en la sucesión.

Al tratarse de sucesiones no existe una representación ni del de cujus ni de los herederos sino que únicamente estamos ante la figura de un liquidor del haber hereditario, el cual en el caso de que existirá un testamento es el propio testador quien manifestó su voluntad de nombrar a determinada persona como albacea, mientras que si no existiera dicho testamento el albacea, será nombrado por medio de los herederos o en su defecto por el propio juez que conozca del asunto, y se acredita mediante las copias certificadas del nombramiento, aceptación, protesta y discernimiento del cargo, o con el testimonio de la escritura en la que conste la sucesión ante el notario.

2.11.5. Representación en la quiebra y el concurso.

El sindicato funge una figura que al igual que en el caso de la sucesión solo se trata de un liquidor y no de un representante, porque en todo caso, a quien se representa, al quebrado, a los acreedores, al juez, o al patrimonio, en particular consideramos que a ninguno de ellos ya no veía los intereses de estos, en lo particular ni realiza actos a cuenta de alguno de los actos mencionados. Aquí se acredita la “representación” mediante las copias certificadas de los acuerdos de nombramiento, aceptación y protesta del cargo.

2.11.6. Representación en el condominio.

Dentro de la legislación laboral no se reconoce personalidad jurídica propia a un condominio, no obstante de indubitablemente puede acontecer hechos que le afecten como comunidad jurídica.

2.11.7. Representación en el ejido.

La representación en los ejidos se lleva a cabo a través del comisariado ejidal, el cual es un órgano colegiado que cumple con los acuerdos celebrados por la asamblea general, ya que al hablar de un ejido se habla del núcleo de población campesina que tiene como fin común elevar el nivel de vida en un medio rural a través de la explotación de tierras, aguas o bosques. El comisariado ejidal acredita su representación mediante su acta de asamblea.

2.11.8. Representación en caso de ausencia.

Ante la ausencia, esto es ante el desconocimiento del paradero o vida de una persona, y con la finalidad de proteger y administrar los bienes del ausente, se nombra a un representante legal dentro de aquellas personas que previamente hayan sido nombrados como depositarios de los bienes, esta representación es provisional y puede terminar por el regreso del ausente, porque se preste su apoderado o en todo caso porque se tenga conocimiento certero de la muerte.

2.11.9. Representación judicial.

Como producto de los remates judiciales, un juez puede suplir en contra de la voluntad del propietario del bien que fue rematado la firma del propietario, ante la negativa a otorgar la escritura de venta al comprador, tal y como lo dispone el artículo 589 del Código Civil para el distrito federal, en tal caso podemos apreciar que no existe una voluntad de la persona que podría otorgar el derecho de representación a otra en el sentido de otorgar la escritura de venta al comprador sino todo lo contrario que existe una voluntad en contra de que se lleve a cabo dicha acción pero por terminación de la ley y ante la rebeldía del titular del derecho el Juez se ve obligado a otorgarla en sustitución del deudor.

2.12. Representante legal y apoderado legal.

En la práctica se utilizan de forma indistinta los términos representante legal y apoderado legal al momento de comparecer a nombre y representación de otra personas ante una autoridad, hecho que conlleva un doble error ya que por un

lado el hecho de que se utilice la palabra legal posterior a las palabras representante o apoderado, en virtud de no cumplir con los requisitos en la ley resultando innecesario y equivoco tener que especificar que se comparece como “representante legal” o “apoderado legal” ya que de cumplirse con los requisitos dispuestos por las normas, no se trataría de un representante o apoderado ilegal , por el contrario estaríamos en presencia de una falta de representación o de poder.

A lo largo de la práctica mostramos gran indiferencia respecto de cómo utilizamos los términos apoderado y representante, lo cual es un error evidente y se ejemplifica tratándose de las personas morales, ya que en ambas figuras se realizan actos a nombre y representación de otra persona, también lo es tratándose de un representante, este tiene sus facultades generalmente desde el inicio y constitución de la persona moral, al actuar como administrador único o como órgano de administración, contando con un poder originario, mientras que el apoderado actúa a través de un poder derivado, que le ha sido otorgado por cualquiera de los antes mencionados, o que en si cuenta con facultades expresas para hacerlo, y este poder conferido, y encontrándose limitado a poder delegarlo salvo que se tenga a la facultad expresa.

Ahora bien, cabe señalar que tratándose de materia laboral la figura de la representación tiene una particularidad establecida en el artículo 11° de la Ley Federal del Trabajo el cual a la letra dice:

“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con sus trabajadores”.

Es decir que la Ley Federal del Trabajo obliga para los efectos de las relaciones con los trabajadores y sus consecuencias legales a personas diversas a las establecidas en el artículo 10° de la Ley General de Sociedades Mercantiles, bastando con el simple hecho de que ejerzan funciones de dirección o

administración, pero esto no debe de ser considerado para efectos de representación procesal para comparecer en juicio en su nombre ya que esta representación de cumplir con lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

2.13. Concepto de Legitimación.

Legitimación es una autorización de la ley porque el sujeto del derecho que ha colocado en un supuesto normativo y tal autorización implica el facultamiento para desarrollar determinada actividad o conducta.⁴⁵

Está legitimado el actor cuando ejercita un derecho que realmente es suyo, y el demandado, cuando se exige el cumplimiento de una obligación que también es a cargo de él, si se demuestra que el derecho existe, se demuestra al mismo tiempo a quien pertenece⁴⁶.

La legitimación en general, es la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica para el efecto de poder ejecutar legalmente aquello de intervenir en esta, si puede hacerlo, está legitimado en caso contrario no lo está⁴⁷.

La legitimación procesal, es la facultad de poder actuar en el proceso, como actor, demandado, tercero o representando a estos⁴⁸.

La legitimación procesal debe distinguirse claramente de la capacidad jurídica, la capacidad en general es una cualidad de la persona, que se presupone determinadas facultades o atributos mientras que la legitimación es, la situación con respecto al acto a la relación jurídica⁴⁹.

La legitimación, es la idoneidad, de la persona para actuar en juicio, inferida no de sus cualidades personales, sino de su posición respecto al litigio.

⁴⁵ Cfr. PALLARES, Eduardo, Diccionario de Procesal Civil, Porrúa, México, 1997, p. 536.

⁴⁶ Cfr. Ídem.

⁴⁷ Cfr. Ídem.

⁴⁸ Cfr. Ídem.

⁴⁹ Cfr. Ibídem, p. 537.

Para que alguien pueda actuar en juicio, no basta con que se posean las cualidades personales de lo que vendría siendo la capacidad procesal sino también se requiere que se encuentre en una determinada posición jurídica en el litigio.

Existe un principio general que tiene excepciones. Actúa en juicio el sujeto del interés en litigio, lo cual demuestra la coincidencia entre el interés y la acción.

Por lo tanto está legitimado personalmente en juicio el titular del interés que en el propio juicio se convierte, las diversas excepciones son en cuanto a los incapaces personas morales, sustituto procesal.

La intervención en un proceso, ya sea como actor o como demandado, exige capacidad para ser parte y capacidad procesal, son condiciones válidas para cualquier proceso pero nada tiene que ver con un proceso específico. Ahora bien puede ocurrir que la relación particular en que se encuentra una persona con respecto a la relación laboral que haya provocado el litigio, determine su ineptitud para participar en él. De aquí nace la idea del interés jurídico, dicho interés se refiere al artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo cuando indica:

Dicha disposición es errónea porque condiciona a la capacidad de ser parte de la existencia del interés, lo que evidentemente sustituye un error. De ser así el no interesado podría ser excluido del proceso desde el principio en base a una excepción de previo y especial pronunciamiento. Sin embargo, la existencia o falta de interés en materia que se debe resolver el laudo.

En la relación del sujeto activo y pasivo en el proceso, ambos deben tener interés para que su pretensión sea atendida, sin embargo no es de interés meramente subjetivo como el que deriva de la simpatía de alguien por una de las partes y de su deseo que obtengan un resultado favorable, pero el interés al que nos referimos es el que se deriva de la vinculación del sujeto a la relación sustantiva antecede el proceso. El interés puede ser directo por ejemplo:

Un trabajador reclama se reinstalación porque fue indebidamente despedido, interés directo. Cuando habiendo exigido de un patrón la responsabilidad derivada de un riesgo de trabajo llamado el Instituto Mexicano del Seguro Social para que subroga en las responsabilidades consiguientes.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 60 de la Ley Federal de Trabajo; es pertinente advertir contra el riesgo de la confusión entre la legitimación y representación, en tanto quien actué en un juicio como parte por sí o por conducto de apoderado y no demuestre interés jurídico, vera desconocida su presentación u oposición.

Lo primero produce una excepción procesal de previo y especial pronunciamiento (Art. 76 III) y lo segundo un laudo desfavorable.

2.13.1. Legitimación activa.

Es la facultad que tiene un sujeto para iniciar un proceso (actor); por lo tanto consiste en la facultad de ejercitar la acción.

El sujeto activo (actor) podrá actuar por sí mismo, si tiene la capacidad procesal, en su nombre deberá actuar su representante (Art. 23, 691, 692 de la Ley Federal del Trabajo) en todo caso deberá acreditar su interés jurídico en el proceso (Art. 689 Ley Federal del Trabajo).

Dentro de un proceso laboral no solo las partes involucradas en un proceso de trabajo tienen obligaciones procesales, sino toda persona o autoridad que tenga en su mano documentos o datos que pueda contribuir al esclarecimiento de la verdad se encuentra obligado aportar a la autoridad jurisdiccional, por la simple vinculación del procedimiento, no es suficiente criterio para determinar a las partes en el mismo.

Lo anterior lleva a otro aspecto fundamental que es la causa de la legitimación activa, el promovente de un procedimiento cuya definición tiene un porque en los procedimientos laborales, al igual que en el derecho privado la

causa de legitimación, o sea el título del derecho, es lo que hace posible jurídicamente que el promovente excite la actividad del órgano jurisdiccional.

Las causas de legitimación: es la propia relación de trabajo ya que al faltar esta, el órgano jurisdiccional se encuentra ante la posibilidad de llevar a cabo aquellos actos que la ley le encomienda para verificar la realización de los hechos que se expone como fundamento de la expedición del laudo, es la relación de trabajo la que reviste de eficacia el acto del promovente y que la ley en cada caso determina de una manera concreta.⁵⁰

Es por ello que surge la necesidad de analizar la personalidad y la capacidad jurídica del promovente; la primera en cuanto a la representación que ostenta, y la segunda; en cuanto a la legitimación de la promoción.

2.13.2. Legitimación pasiva.

Es la facultad de ejercitar un derecho de defensa, en el otro, y a su vez, habrá de ser capaz para ser parte y estar legitimado, la actuación procesal se determina más allá de la pretensión, pues es ejercicio de esta, obliga al actor a identificar a la persona demandada⁵¹.

El demandado estará legitimado para oponerse a la pretensión, sin embargo, se puede dar el caso de que una oposición a la pretensión sea meramente persona y no puede ser aprovechada por otros demandados en una reclamación en contra de una o varias apersonas de la misma manera una oposición puede ser valor universal aprovechable por todos los demandados.

Por otra parte en materia laboral privada el principio de la carga de la prueba le corresponde al patrón (demandado), sobre situaciones que ya son excepcionales (Art.784 de la LFT) lo que obliga a un tipo de contestación a la

⁵⁰ Cfr. CERVANTES CAMPOS, Pedro, Apuntes y Lineamientos para una Teoría del Proceso Laboral, Décimo Quinta, Trillas, México, 1981, p. 65.

⁵¹ Cfr. PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, Ob. Cit., p. 55.

demanda en que la relación de los hechos debe de hacerse de la manera positiva, si se quiere controvertir.

Los invocados por el actor y no al limitarse a los hechos de la demanda.

En materia laboral si se niega, la cuantía del salario señalado por el actor, el demandado estará obligado, en primer lugar, a precisar el salario que afirma tenía el trabajador y en segundo lugar probar la cuantía que ha señalado.

Nadie puede negar la influencia de las cargas procesales sobre el contenido de oposición a la pretensión.

No existen reglas que determinen como debe de identificarse el actor mismo, la ley ha sido omisa sobre este particular, cabe concluir que solo será precisamente el actor invoque su nombre y apellidos o que el actor no lo haga quien actué a su nombre en caso de incapacidad procesal o promoción a través del apoderado.

2.13.3. Legitimación *ad processum*.

“Es la aptitud o idoneidad para actuar en un proceso, en el ejercicio de un derecho propio o en representación de otro”.⁵²

La legitimación *ad causam* se le considera como un presupuesto, pero no previo al proceso, sino a la sentencia del fondo.

La falta de legitimación *ad causam*, podrá ser objetada por la parte interesada a través de la excepción correspondiente, pero normalmente solo podrá ser resuelta por el juez hasta que pronuncie su sentencia definitiva.

2.14. Excepción de la falta de legitimación procesal o de personalidad.

Consiste en la denuncia de que este carece de la calidad necesaria para comparecer en un juicio o de que no acredite el carácter o representación con que reclame, los aspectos que debe de reunirse son los siguientes⁵³:

⁵² OVALLE FAVELA, José, Teoría General del Proceso, Quinta edición, Oxford, México, 2001, p. 264.

- a) Falta de capacidad, para ser parte, cuando algunos de los litigantes no posea capacidad jurídica.
- b) Falta de capacidad procesal, cuando cualquiera de los contendientes no tenga capacidad de obrar y no esté debidamente representado en el juicio para poder comparecer.
- c) Falta de legitimación, cuando quien disfrute de las dos capacidades precedentes y sea ajeno al litigio, es decir, carezca de título para demandar o ser demandado.
- d) Vicios relativos a la postulación, cuando en los ordenamientos que exijan la representación mediante un procurador o la asistencia de un abogado, o bien de ambas, no ocurran cualquiera de ellas o sean defectuosas.

2.15. Causas de legitimación activa en el promovente.

Es dentro del proceso laboral donde solo las partes involucradas en una relación de trabajo tienen obligaciones procesales, debido a que toda persona o autoridad que tengan en su poder documentos o datos que puedan contribuir al esclarecimiento de una verdad, se encuentran obligados a aportar en el momento en que les sea requerido por la autoridad jurisdiccional por lo que la simple vinculación del promovente en el procedimiento no es suficiente para determinar a las partes en el mismo.⁵⁴

La causa de legitimación activa en el promovente en el procedimiento, cuya definición tiene un interés del porque en los procedimientos laborales, al igual que en el derecho privado, la causa de legitimación, es lo que hace posible jurídicamente que el promovente excite la actividad del órgano jurisdiccional.

La causa de legitimación, es propia relación de trabajo, del porque al faltar esta, el órgano jurisdiccional esta ante la imposibilidad de llevar a cabo aquellos actos que la ley le encomienda para verificar la realización de los hechos que se exponen como fundamento de la expedición del laudo.

⁵³ Cfr. OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil, Quinta edición, Oxford, México, 1999, p.86.

⁵⁴ Cfr. CERVANTES CAMPOS, Pedro, Op. Cit. p. 65.

La finalidad de este capítulo es el estudio, análisis, definir y conceptualizar que es personalidad, personería y representación, es comprender y entender que son acepciones diferentes, conocer que el apoderado o representante de las partes en materia laboral, debe conocerse como personero, ya que, es aquella persona con facultad de actuar en juicio en representación de otra persona, pudiendo ser esa representación tanto legal como voluntaria.

Si logramos delimitar que en materia laboral, los apoderados y representantes tienen el carácter de personeros, que son aquellos que tienen la facultad de acreditar no ser titular de los derechos nos confiere y encomienda pero si tener facultades para representarlo en juicio a quien se las confiere, ya sea por carta poder, poder notarial, otorgamiento de poder por comparecencia, entre otros; los cuales se estudiaron en este capítulo, y los cuales nos ayudan a sustentar las bases que originaron nuestro estudio, ya que como se ha mencionado en materia laboral no existían formalidades, hasta antes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, ya que posterior a esta es necesario acreditar la calidad de abogado, licenciado o pasante en derecho

Como hemos mencionamos este capítulo nos ayuda a comprender y entender la diferencia entre apoderado, personero y representante, conociendo que en materia laboral son personeros los que comparecen ante autoridades laborales, sin embargo, es de suma importancia para nuestro estudio adentrarnos al tema del mandato, a efecto de comprender su importancia y gran relevancia en materia de trabajo, ya que dicha figura es ejercido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por los personeros, al acreditar ser personeros de una de las partes en un juicio laboral.

CAPÍTULO 3

CONTRATO DE MANDATO

3.1. Definición de Contrato.

El contrato es un negocio jurídico por el que una o más partes crean modifican o extinguen una relación patrimonial.

En el derecho justinianeo, el contrato es el acuerdo de voluntades capaz de constituir a una persona en deudora de otra, incluyendo como tales a toda clase de negocio que tuviera por fin la creación, modificación o extinción de cualquier relación jurídica⁵⁵.

3.2. Contrato de mandato.

El mandato es un contrato por medio del cual una persona, el mandatario se obliga a realizar o ejecutar, por cuenta del mandante, los actos jurídicos que este le encarga tal y como lo señala el artículo 2546 del Código Civil para el Distrito Federal que a la letra dice:

“El mandato es un contrato por el cual el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que este le encarga”.

En esta definición hay una gran utilidad doctrinal, porque a diferencia del código Napoleón y de 1884 para el Distrito Federal, existe una gran distinción entre poder, mandato y prestación de servicios.

Mandato o procuración es un acto por el cual una persona da a otra la facultad de hacer en su nombre alguna cosa.

3.3. Distinción entre poder y mandato.

La primera distinción se refiere a la fuente jurídica. El mandato es un contrato; el poder es una declaración unilateral de la voluntad. La segunda es que

⁵⁵ Cfr. PEÑA GUZMÁN, Luis Alberto y Arguello Luis Rodolfo, Derecho Romano, Segunda edición, Tea, Argentina, 1966, p. 261.

el poder tiene como objeto obligaciones de hacer, consistentes en la realización de la representación en forma abstracta y autónoma, o sea, la actuación a nombre de otra persona para que los actos efectuados surtan efectos en el patrimonio del representado, de tal manera que la relación jurídica vincula directa e inmediatamente al representado con el tercero. Por otra parte el mandato no es representativo, sin embargo, puede serlo si va unido al otorgamiento de un poder, es decir, el mandato siempre requiere un poder para ser representativo y surta efectos entre mandante y tercero.

Gran parte de la doctrina y legislación contemporánea confunden o mezclan estas dos figuras.

3.4. Distinción entre mandato y representación.

Estos dos contratos son de gran similitud, ambos tienen como objeto la prestación de servicios, la diferencia consiste en que el mandato se refiere a la realización de actos jurídicos; y la prestación de servicios, a la ejecución de trabajos que requieren para su desempeño, una preparación técnica, artística, científica y en ocasiones un título profesional.

La representación de servicios profesionales comprende la realización de actos jurídicos, pero normalmente se refiere al desarrollo de hechos jurídicos y materiales.

3.5. Clasificación del mandato.

Es necesario realizar un análisis de las características propias del contrato de mandato las cuales son: principal, bilateral, oneroso, con forma restringida, *intuitu personae*.

3.5.1. Principal

El mandato existe por si solo y tiene como objeto propio, la realización de los actos jurídicos que le encomienda el mandante al mandatario. Su existencia y validez no depende de otro acto jurídico.

Puede darse la excepción cuando existe el mandato irrevocable, como lo establece el Código Civil, se otorga como un medio para cumplir una obligación contraída con anterioridad o como condición de un contrato bilateral.

3.5.2. Bilateral

Por obligarse ambas partes, el mandante a entregar las expensas, honorarios y gastos realizados por el mandatario y este a ejecutar los actos encomendados y rendir cuentas a aquel.

Es una reciprocidad de obligación, como la onerosa, fuera de obligación, no hay otra que nazca del contrato, ya que las obligaciones del mandante no dependen solo de la celebración del contrato sino de los supuestos adicionales y circunstancias y disposiciones aplicables a cada caso⁵⁶.

3.5.3. Oneroso

Pues consiste en la prestación de servicios y excepcionalmente se puede convenir en que sea gratuito.

A diferencia del derecho romano en donde el mandato era honor para el mandatario, el cual lleva intrínsecamente la retribución, siendo una regla que impera el hecho de que en la celebración del mandato existan provechos y gravámenes recíprocos, esta existencia impuesta por el legislador en el sentido de que el mandatario debe ser remunerado salvo que la gratuidad haya sido pactada expresamente⁵⁷.

3.5.4. Consensual

Esto es siempre que el negocio no exceda de mil veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal al momento de otorgarse, tal y como se establece en los artículos 2550, 2552 y 2556 del Código Civil para el Distrito Federal, toda vez que de excederse este monto deberá de constar de escritura pública, o a través de carta poder, la cual deberá ser firmada ante dos testigos y

⁵⁶ Cfr. PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, Ob. Cit. p. 60.

⁵⁷ Ídem.

ratificadas las firmas del otorgante y de los testigos ante notario, jueces o autoridades administrativas correspondientes, aclarando que este último requisito consiste en la ratificación de las firmas no exigibles en caso de que el interés del negocio sea de entre doscientos y cinco mil pesos.

Realizamos un especial énfasis en que la Ley Federal del Trabajo contempla en sí los requisitos con los que debe de cumplir este mandato cuando se pretenda ejercerlo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los cuales no se encuentran en contradicción con lo establecido por la legislación civil (la cual no es aplicable de manera supletoria, a la legislación laboral, ya que no hay necesidad), sino todo lo contrario que estos coinciden con los requisitos básicos que la legislación civil establece para su validez, debiendo entender con esto que fue la intención del legislador dar una mayor facilidad al trabajador para que pudiese ser representado en materia obrera, por aquella persona que le inspire confianza y que los requisitos que establece para su acreditación, esto hasta antes de la reforma del 30 de noviembre del 2012, ya que aun y cuando no es necesario, que quien otorga poder, así como que los testigos comparezcan a ratificar ante las autoridades laborales, sin embargo quien comparezca ante las autoridades laborales, deberá acreditar ser licenciado en derecho, antes de la citada reforma se buscaba corroborar el hecho de que efectivamente es la voluntad del trabajador el nombrar a determinada persona como su mandatario, razón por la cual, dichos requisitos no se rigen por los formalismos que le dificultarían e inclusive en más de un caso imposibilitaría el poder costear los gastos que estos le representarían como lo sería el hecho de que se exige al trabajador que cubriera el costo de una escritura pública para su validez.

3.5.5. De Tracto Sucesivo

En virtud de que los efectos del contrato se producen a través del tiempo, es decir, el mandatario se obliga al momento de la celebración del contrato a ejecutar uno o varios actos en el futuro, así fuere en un lapso mínimo.

3.5.6. Intuite Personae.

Porque toma en cuenta la celebración del contrato y las cualidades del mandatario, ya que para el desarrollo del presente tema es de vital importancia adentrarnos al estudio de las cualidades del mandatario en los que se refiere a su fama pública, la confianza que pueda inspirar al mandante, su solvencia moral y económica, etc., y no única y exclusivamente a su reconocimiento que las autoridades educativas le hagan mediante la emisión de un título o cédula, ya que no se debe olvidar que en la actualidad existen abogados sin cédula.

Es un contrato que se celebra en calidad de la persona del mandatario, por eso se termina con su muerte pues la realización de los actos jurídicos tienen que llevarse a cabo personalmente por el mandatario. Existe la excepción cuando faculta al mandatario a sustituirlo o a otorgar nuevos poderes.

3.5.7. Conmutativo y Aleatorio.

Esta modalidad únicamente aplica tratándose de un mandato oneroso, pudiéndose dar el caso de que el mandante y el mandatario pacten al momento de la celebración del contrato que la remuneración que recibirá el segundo será proporción de los logros alcanzados por este, en esas condiciones, ambas partes tendrán bien definida su situación jurídico económica desde el momento de la firma del contrato, o bien puede ser que se trate de un mandato que por sus características especiales requiera además de la voluntad del mandatario, también la de dos o varios terceros intervinientes y estos pueden o no realizarse.

3.6. Elementos esenciales del contrato de mandato.

Los elementos del mandato son los mismos de todos los contratos: objeto y consentimiento, los cuales se encuentran establecidos en el artículo 1794 Código Civil Federal.

3.6.1. Objeto.

El mandato da nacimiento a obligaciones de hacer, que son la realización de uno o varios actos jurídicos. El artículo 2548 Código Civil Federal establece: “pueden ser objeto del mandato todos los actos lícitos para los que la ley no exige la intervención personal del interesado”. Se requiere por lo tanto: 1. La realización de actos jurídicos; 2. La licitud de los actos, y 3. Posibilidad jurídica.

1. El contenido de la conducta debe ser la consumación de uno o de varios actos jurídicos.
2. Debe ser lícitos.- Es ilícito el acto que va en contra de las leyes de orden público o de las buenas costumbres 1830 Código Civil Federal.
3. Posibilidad jurídica. Existen ordenamientos que excluyen la representación, toda vez que se trata de derechos personalísimos, en los que no puede haber representación, como el testamento 1295 Código Civil Federal y el voto para el cargo público.
4. Establecer la remuneración y las expensas cuando así se haya convenido.

3.6.2. Consentimiento.

El consentimiento en el mandato no requiere ser contemporáneo. El mandante expresa su voluntad de contratar y posteriormente la acepta el mandatario en forma expresa o tácita. La aceptación expresa, es cuando en algún documento se exterioriza la voluntad del mandatario de aceptar el mandato, se está en la celebración del contrato o diferida a otro tiempo.

Existe una aceptación tácita: a) Establece el artículo 2547 Código Civil Federal en su segundo párrafo: “El mandato que implica el ejercicio de una profesión se presume aceptado cuando es conferido a personas que ofrecen al público el ejercicio de su profesión, por el solo hecho de que no lo rehúsen dentro de los tres días siguientes. b) Cuando el mandatario realiza actos en ejercicio del mandato.

3.7. Elementos de validez.

Los elementos del mandato son los comunes en todos los contratos: a) Consentimiento, que no es otra cosa que las declaraciones recíprocas de la voluntad de los contratantes; b) Capacidad; c) Objeto, o sea el contenido de las declaraciones de voluntad, lícitamente expresadas; d) Causa lícita; los cuales iremos explicando a lo largo del presente capítulo.

3.7.1. Capacidad.

Para la celebración del contrato de mandato el mandante requiere tanto la capacidad de goce como la de ejercicio, en virtud de que sus efectos recaen en su patrimonio, para lo cual es necesario que sea mayor de edad, que siendo mayor de edad, no se trate de disminuidos o perturbados en su inteligencia, aunque tengan intervalos de lucidez, no padezcan alguna enfermedad o deficiencia persistente de carácter físico, psicológico sensorial o por la adicción a sustancias tóxicas como el alcohol, los psicotrópicos o estupefacientes

3.7.1.1. Capacidad del mandante.

El Código Civil Federal establece “el que es hábil para contratar, puede hacerlo por sí o por medio de otro legalmente autorizado” (Art.1800 Código Civil Federal). Para la celebración del contrato de mandato, el mandante requiere:

1. Capacidad General, es decir, la mayoría de edad y que no se encuentre sujeto a las limitaciones establecidas en el artículo 450 Código Civil Federal.
2. Capacidad legal, que no exista una prohibición expresa en la ley, un ejemplo podría ser que el tutor contrate con el pupilo.
3. Que no tenga que actuar personalmente o que se requiera cláusula especial como por ejemplo el matrimonio, reconocimiento de hijos, adopción.

3.7.1.2. Capacidad del mandatario.

El mandatario también debe gozar de la capacidad general y especial como el mandante; especial según el acto de que se trate.

No pueden ser procuradores en juicio

- I. Los incapacitados;
- II. Los jueces y magistrados y demás funcionarios y empleados de la administración de la justicia, dentro de los límites de su jurisdicción.
- III. Los empleados de la hacienda pública, en cualquier causa en que puedan intervenir de oficio, dentro de los límites de sus respectivos distintos.

3.7.2. Forma del mandato.

En principio existe libertad de forma. “El mandato puede ser escrito o verbal” (Art.2550 Código Civil Federal), por regla general y según los subsecuentes artículos el mandato es de forma escrita ya que su ratificación por escrito tal y como lo vemos en los artículos del Código Civil Federal que a continuación se transcriben:

“Artículo 2551.- El mandato escrito puede otorgarse:

- I.- En escritura Pública;
- II.- En escrito privado, firmado por el otorgante y dos testigos y ratificadas las firmas ante notario Público, Juez de primera instancia, Juez de Paz, o ante el correspondiente funcionario o empleado administrativo.
- III.- Carta Poder sin ratificación de firma”.

“Artículo 2552.- El mandato verbal es el otorgado de palabra entre presentes, haya o no intervenido testigos.

Cuando el mandato haya sido verbal debe ratificarse por escrito antes de que concluya el negocio para que se dio”.

“Artículo 2555.- El mandato debe otorgarse en escritura pública o en carta poder firmada ante dos testigos y ratificadas las firmas del otorgante y testigos ante notario, ante los jueces o autoridades administrativas correspondientes:

I. Cuando sea general;

II.- Cuando el interés del negocio para el que se confiere sea superior al equivalente a mil veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal al momento de otorgarse; o

III. Cuando en virtud de él haya de ejecutar el mandatario, a nombre del mandante, algún acto que conforme a la ley debe constar en instrumento público”.

“Artículo 2556.- El mandato podrá otorgarse en escrito privado firmado ante dos testigos, sin que sea necesaria la previa ratificación de las firmas, cuando el interés del negocio para el que se confiere no exceda de mil veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal al momento de otorgarse.

Sólo puede ser verbal el mandato cuando el interés del negocio no exceda de cincuenta veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal al momento de otorgarse”.

“Artículo 2557.- La omisión de los requisitos establecidos en los artículos que preceden, anula el mandato, y sólo deja subsistentes las obligaciones contraídas entre el tercero que haya procedido de buena fe y el mandatario, como si éste hubiese obrado en negocio propio”.

“Artículo 2558.- Si el mandante, el mandatario y el que haya tratado con éste, proceden de mala fe, ninguno de ellos tendrá derecho de hacer valer la falta de forma del mandato”.

“Artículo 2559.- En el caso del artículo 2557, podrá el mandante exigir del mandatario la devolución de las sumas que le haya entregado, y respecto de las cuales será considerado el último como simple depositario”.

El mandato judicial tiene modalidades en cuanto a la forma, la falta de formalidades produce una nulidad relativa.

De acuerdo con la ley de Correduría y la jurisprudencia, el corredor no puede hacer constar el mandato o poder en materia civil.

3.7.3. Vicios del Consentimiento.

Como en todo contrato no debe de existir: dolo, mala fe, violencia ni lesión, tampoco debe de otorgarse en defraudación de la ley.

Licitud en el objeto, motivo o fin jurídico

Los actos jurídicos que se realicen en el ejercicio del mandato deben ser lícitos.

Los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas serán nulos, excepto en los casos en que la ley ordene lo contrario.

A su vez el artículo 1830 de la Código Civil Federal dispone: “Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres.”

Con frecuencia se utiliza el mandato sin representación para defraudar a la ley por medio de los testaferros, prestanombres, hombres de paja.

3.8. Especies del mandato.

El mandato lo podemos clasificar de la siguiente manera:

3.8.1. Representativo y no representativo.

En el derecho se regula al mandato como una prestación de servicios, no se reconocía el mandato representativo. El mandato por naturaleza y definición no es representativo⁵⁸ (algunos autores al calificar esta figura, la denominan representación indirecta en la doctrina francesa, se llama de testaferroso

⁵⁸ La exposición de motivos del proyecto de Código de 1928, al referirse al mandato que se obre forzosamente en nombre y representación de otra persona siguiendo en esta parte las partes más modernas sobre la materia y teniéndose a la vista las disposiciones de los códigos últimamente publicados.

prestanombres), sin embargo puede existir que simultáneamente se otorgue un poder y un mandato con representación directa.

El mandato, por ser un negocio mediante el cual una persona se obliga a realizar actos jurídicos concretos por cuenta de otra, es el vehículo o cauce más adecuado para la realización del poder. La frecuente unión de estas figuras jurídicas, es por la razón por la que la mayor parte de los Códigos regulan indistintamente el mandato y el poder.

3.8.2. General y especial.

Es general cuando no tiene limitación alguna; especial, cuando se refiere a casos concretos. El Código Civil Federal, al regular estas especies de mandato, se refiere también al poder:

Artículo 2553.- El mandato puede ser general o especial. Son generales los contenidos en los tres primeros párrafos del artículo 2554. Cualquier otro mandato tendrá el carácter de especial.

El legislador para evitar que en cada caso de otorgamiento de un poder, se enuncien todas y cada una de las facultades conferidas al apoderado, tan extensas como la imaginación o la creatividad lo permita, adopto la fórmula de los mandatos generales, establecida en el artículo 2554 Código Civil Federal; basta que se diga que es general para que se entiendan que las facultades, según se trate de la categoría de mandato para pleitos y cobranzas, actos administración o actos de dominio.

En todos los poderes generales para pleitos y cobranzas bastara que se diga que se otorga con todas las facultades generales y las especiales que requieran cláusulas especiales conforme a la ley, para que se entiendan conferidos sin limitación alguna.

En los poderes generales para administrar bienes, con expresar que se dan con ese carácter para que el apoderado tenga toda clase de facultades administrativas.

En los poderes generales, para ejercer actos de dominio, será suficiente con que se den con ese carácter para que el apoderado tenga todas las facultades de dueño, tanto en lo relativo a los bienes, como para hacer toda clase de gestiones, a fin de defenderlos.

Cuando se requieran limitar, en los tres casos antes mencionados, las facultades de los apoderados, se consignaran las limitaciones, o los poderes serán especiales.

Los notarios insertaran este artículo en los testimonios de los poderes que se otorguen.

La redacción de este artículo fue aceptada por la Organización de los Estados Americanos en el “Protocolo sobre Uniformidad del Régimen Legal de los Poderes” suscritos por todos los países de América. La ratificación por México fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 03 de Diciembre de 1953, como se verá más adelante. Las legislaciones que siguieron al código de Napoleón y a los códigos de 1870 y 1884, aceptaban el poder general para actos de pleitos y cobranzas y actos de riguroso dominio, pues en este caso, las facultades concedidas se deberían enunciar expresamente.

La necesidad y la práctica notarial en México, hicieron que se creara la figura del poder general de pleitos y cobranzas y para actos de dominio. Al inicio del presente siglo las leyes del notariado del estado de Jalisco promulgada el 18 de diciembre de 1887 y Michoacán de Ocampo, iniciaron su aplicación en la última de 03 de junio de 1907 en el artículo 55 disponía que:

“En los poderes generales para pleitos y cobranzas bastara decir que se dan en todas las facultades generales y especiales que requieran cláusula particular conforme a los códigos Civiles y de procedimientos, para que el apoderado pueda presentar al poderdante en todo negocio de jurisdicción voluntaria, contenciosa y mixta, en materia criminal, mercantil y federal, comprendiendo el recurso de amparo, y para gestionar desde su principio hasta la conclusión de los asuntos.

En los mandatos generales para administrar bienes, bastara decir que se dan con ese carácter, para que el apoderado tenga toda clase de facultades de administración. En los que se otorguen para actos de dominio, bastara expresar que se confieren con ese objeto, para que el mandatario tenga todas las facultades de dueño, tanto en lo relativo en los bienes, como para cualesquiera gestiones para defenderlos. Cuando se quieran limitar, en los tres casos a que se refiere este artículo, las facultades de los apoderados se consignaran las limitaciones o los poderes se harán especiales”.

La aceptación de esta disposición es una muestra más de la colaboración de la práctica notarial en la evolución de las instituciones jurídicas.

En el artículo 2554 del Código Civil Federal en su primer párrafo establece el mandato de pleitos y cobranzas, que otorga facultades tanto en el ámbito judicial como extrajudicial; el segundo se refiere a actos de administración; y el tercero para actos de riguroso dominio. Existen actos que por su naturaleza, no se pueden determinar claramente si se requiere un poder general para actos de administración o actos de dominio.

Para Manuel Borja Soriano⁵⁹, en un análisis y resolución de la distinción entre estas dos categorías de actos, expresa que es necesario, antes que nada, determinar el tipo de patrimonio que pertenece el acto se ejecuta y después, se sabe el alcance de las facultades de administración y dominio en cada patrimonio. Se distingue ente un patrimonio de derecho común, de explotación y de liquidación.

Dicho tratadista analiza y resuelve lo siguiente respecto al patrominio:

3.9. Patrimonio del derecho común.

El problema. Dicen nuestro Código Civil Federal se establece que los: bienes de cierta clase pertenecen en administración al hijo menor de edad (Art. 429 y 435); emancipado tiene la libre administración de los bienes que pertenecen a los que están bajo ella (Art.425), el tutor está obligado a administrar los bienes

⁵⁹ BORJA SORIANO, Manuel, Op.Cit, p. 260.

de los incapacitados (Art.537, IV), el representante del ausente administrador de los bienes de este (Art.660), en los poderes generales para administrar bienes bastara que se dan con ese carácter, para que el apoderado tenga toda clase de facultades administrativas (Art.2554).

Las facultades y los actos de los administradores se manejan bajo las siguientes tres reglas:

Primera regla.- para determinado administrador un acto de administración o disposición según lo exprese un precepto legal expresamente lo faculte para ejecutarlo o niegue esa facultad, este tipo de precepto aludido son principalmente los siguientes:

- Menor casado (art.173).
- Emancipado (art. 643, I y II).
- Padres y demás ascendientes en ejercicio de la patria potestad, artículos 436, 2946 y 3037; Código de Procedimientos Civiles, artículo 920.
- Tutor: artículos 449, 557, 561, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 573, 575, 576, 1654, 2499, 2946; Código de Procedimientos civiles, artículos 915,921 y 922.
- Representantes de ausentes artículo 660 y 686.
- Mandatario: artículos 2401, 2402, 2868.
- Procurador: artículo 2587.
- Socio Administrador, artículo 2712.

Segunda regla.- para un administrador son actos de administración recibir pagos, consentir en la cancelación del registro de una hipoteca u otro registro, cuando reciba el pago de la obligación respectiva ; dar bienes en arrendamiento hasta por cinco años o recibiendo rentas anticipadas hasta de dos años; prestar dinero sobre segura hipoteca; aceptar donaciones, herencias y legados⁶⁰.

⁶⁰ Cfr. ídem.

Actos de administración: donar, vender y en general enajenar bienes (especialmente inmuebles, muebles preciosos y alhajas) y derechos (especialmente reales); dar en prenda, hipotecar o gravar de otra manera bienes y derechos (especialmente inmuebles); dar bienes en arrendamiento por más de cinco años o con anticipación de rentas por más de dos años; hacer remisión; repudiar herencias; cancelar hipotecas; su registro y extinguir derechos reales, dar fianza, recibir dinero prestado; transmitir y comprometer en árbitros; conforme con la demanda sobre inmuebles, etc.; renunciar la prescripción pendiente o la consumada. Judicialmente: desistirse, absolver y articular posiciones, hacer cesión de bienes y recusación.

Tercera regla.- si llegase a faltar texto legal, debe acudirse a la noción misma de un acto de administración como expone Bonnecase, basándose en preceptos legales del Código Napoleón, con los que sustancialmente concuerdan los de nuestro código, con la advertencia de que nuestros códigos dentro de los actos de administración están incluidos los de conservación, que tienen por objeto evitar que un bien se pierda por su propietario⁶¹.

Para Bonnecase, el patrimonio de derecho común es un patrimonio cuyo elemento capital es esencialmente estable, es decir, está destinado a pertenecer indefinidamente en poder de su titular. Y el acto de administración, sin comprometer dicho elemento, tiene por fin hacer fructificar es capital, o sea a un conjunto de bienes o aun bien determinado y aun utilizar las rentas enajenándolas. Este acto de disposición comprende la enajenación del capital y todo acto susceptible de acarrear la pérdida de ese elemento.

Teniendo en cuenta dicha noción, hay que considerar por ejemplo como actos de conservación comprendidos en los de administración los de interrumpir una prescripción y enajenar los bienes que estuvieron sujetos a perecer, como acto de administración (Laurent, t. XXVII, núms. 420 y 421), y como actos de disposición, novar obligaciones, conformándose con las sentencias y demás resoluciones judiciales.

⁶¹ Cfr. *Ibíd.* p. 261.

3.10. Patrimonio del derecho de explotación.

Carácter distintivo, Bonnecase, juzga “que es patrimonio de especulación un conjunto de bienes considerados en su valor más bien que en su individualidad, y esencialmente destinados, bajo el imperio de las noción de la circulación de las riquezas, a ser reemplazados por otros considerados eventualmente como más ventajosos. El patrimonio de un comerciante representa en tipo de patrimonio de especulación⁶²”.

Las ideas de Bonnecase son aplicables en nuestro derecho a los administradores de los bienes comerciantes y de las sociedades comerciales, ya que el acto de comercio por excelencia consiste en adquirir para enajenar y realizar esta enajenación. Para Laurent sostiene que “el mandato de administración no da al mandatario el derecho... de hacer ningún acto de disposición”.

Braudry –Lacantinerie y Wahl enseñan lo contrario, dicen que los actos de disposición están enteramente prohibidos al mandatario general. Considerando que la mejor fórmula es la del mandatario general ya que puede ejecutar todos los actos, aun de disposición que tienen por objeto la administración.

Si analizamos ambos podemos considerar que ambos criterios deben aplicarse al patrimonio del derecho común y el de Braudry –Lacantinerie y Wahl al patrimonio de explotación.

3.11. Patrimonio de liquidación.

Su carácter distintivo de este patrimonio consiste en un conjunto de bienes destinados a ser enajenados con el fin generalmente, de desinteresar a los acreedores de ese patrimonio.

Tal es el caso del patrimonio de una sociedad mercantil puesta en liquidación, en la que los liquidadores tienen como facultades cobrar lo que se

⁶² *Ibidem.* p. 263.

deba a la sociedad y pagar lo que ella deba; vender los bienes de la sociedad y liquidar a cada socio su haber social (art. 242 fracciones II, III, Y IV, 246 y 247 de la Ley General de Sociedades Mercantiles).

Según el Código Civil Federal, disuelta la sociedad se pondrá en liquidación (art. 2726); la liquidación se hará por liquidadores y a falta de ellos los socios (art.2727); se cubrirán los compromisos sociales, se devolverán los aportes de los socios y se repartirán entre estos las utilidades (art. 2728).

Herencia. El albacea, que es el administrador de los bienes de la herencia, tienen las limitaciones contenidas en ellos; artículos 1704, 1706, fracciones II, IV, V, VII Y VIII, 1713, 1716, 1717, 1718, 1719, 1720, 1721, 1753, 1754, 1757, 1758, 1759, 1763, 1765, 1766, 1767; Código de Procedimientos Civiles artículo 84.

Por otra parte la doctrina al considerar cada una de estas categorías de poderes generales, está dividida. Algunos autores consideran que basta que tenga poder actos de dominio para que se estimen como implícitas las facultades de pleitos y cobranzas y actos de Administración o bien, basta que se tenga poder para actos de administración para que se consideren implícitas las facultades para defenderlos, o sea, las de un apoderado general para pleitos y cobranzas, siguiendo el principio de quien puede lo más puede lo menos.

Hay quienes piensan que el apoderado solo tiene facultades establecidas en la categoría de poder, y así el apoderado para actos de dominio no puede realizar actos de administración ni defenderlos judicialmente.

El artículo 2554 del Código Civil Federal en su cuarto párrafo dice: “Cuando se quisiere limitar, en los tres casos mencionados las facultades de los apoderados, se consignaran a las limitaciones, o los poderes serán especiales”. Se les califica como “poder general limitado”, “poder general en cuanto a sus facultades y limitado en cuanto a su objeto” o “poder especial en cuanto a su objeto y general en cuanto a sus facultades”.

Algunos ordenamientos exigen poder especial o general con cláusulas especial para hacer valer cierto tipo de derechos los siguientes:

- a) Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, en su artículo 9, establece que para suscribir títulos de crédito es necesario un poder debidamente inscrito en el Registro de Comercio.
- b) El artículo 14 de la Ley de Amparo establece que para desistirse de un juicio de amparo, es necesario otorgar un poder con cláusula especial (previo a la reforma realizada a la ley de amparo publicada 02 de abril del 2013).
- c) El artículo 264 del Código de Procedimientos Penales para Distrito Federal dispone que se requiere cláusula especial para interponer querellas en caso de rapto, estupro y adulterio.
- d) El mandatario judicial requiere cláusula especial para, desistirse, transigir, comprometer en árbitros, absolver y articular posiciones, hacer cesión de bienes, recusar, recibir pagos y para los demás actos que expresamente determine la ley.
- e) Reconocer hijos y contraer matrimonio
- f) Donación, para donar se requiere cláusula especial, no basta con el otorgamiento de un poder general para los efectos del dominio
- g) Tratándose de actos ante el Registro Civil.

Cuando los interesados no puedan concurrir personalmente, podrán hacerse representar por un mandatario especial para el acto, cuyo nombramiento conste por lo menos en un instrumento privado otorgado ante dos testigos.

En los casos de matrimonio o de reconocimiento de hijos se necesita poder otorgado en escritura pública o mandato extendido en escrito privado firmado por el otorgante y dos testigos y ratificadas las firmas ante Notario Público, Juez de lo Familiar o de Paz.

La necesidad de cláusula especial se debe a que son derechos personales y no patrimoniales.

El artículo en su último párrafo 2554 establece que: “los notarios insertaran este artículo en los testimonios de los poderes que otorguen”. La ratio legis de esta disposición es que tanto el poderdante como el apoderado y los terceros, conozcan el contenido y los alcances de los poderes generales.

Revocable e irrevocable

El mandato por ser un contrato *intuitu personae*, es por naturaleza revocable. Sin embargo cuando es en beneficio e interés del mandatario y no del mandante se puede pactar y otorgarse en forma irrevocable. A este respecto el artículo 2596 expresa:

“El mandante puede revocar el mandato cuando y como le parezca: menos en aquellos casos en que su otorgamiento se hubiere estipulado como una condición en un contrato bilateral, o como un medio para cumplir una obligación contraída”.

En estos casos tampoco puede el mandatario renunciar el poder.

La parte que revoque o renuncie el mandato en tiempo inoportuno, debe indemnizar a la otra los daños y perjuicios que le cause.

De esta forma, el mandato puede ser irrevocable:

1. Cuando se confiere como una condición puesta en un contrato bilateral
2. Cuando es un medio un medio para cumplir una obligación contraída

Hay opiniones basadas en el párrafo final del artículo transcrito, que consideran al mandato siempre como revocable al establecer la obligación de indemnizar con el pago de daños y perjuicios para quien revoque inoportunamente; o sea, la irrevocabilidad la tratan como una obligación de no hacer que tiene una sanción en caso de incumplimiento.

Otras, afirman que el tercer párrafo del mencionado artículo, se refiere al mandato en general y no al irrevocable, puesto que este es un caso de excepción. Otras con fundamento en el artículo 2606 del Código Civil, sostienen que el

mandato puede ser irrevocable, pues continua aun después de la muerte del mandante.

El mandato que ha sido otorgado con carácter de irrevocable lo sigue siendo sin que pueda revocarse. El licenciado Eduardo de Baz⁶³ concluye que un trabajo sobre el mandato es irrevocable:

- a) El mandato, dada su naturaleza, puede ser revocado libremente por el mandante;
- b) Solo en dos casos de excepción mencionados en el artículo 2597 del Código Civil, el mandato es irrevocable.
- c) La irrevocabilidad, en los dos casos en cuestión resulta con o sin pacto expreso que la establezca ;basta con que se estipule el otorgamiento del mandato como condición en un contrato bilateral o como medio para cumplir una obligación contraída;
- d) No puede estipularse válidamente la irrevocabilidad del mandato en casos diversos de los previstos en el artículo 2596, porque este precepto señala tales casos como los únicos en que el mandante no puede revocar el mandato libremente, siendo la revocabilidad característica del mandato, las excepciones a la regla general tienen ampliación limitada a los casos previstos por ellos.

El mandato irrevocable debe ser limitado o especial y nunca general o amplísimo, pues se debe circunscribir al cumplimiento de una obligación contraída o contrato bilateral, cuando su otorgamiento sea una condición.

La irrevocabilidad del mandato, fue tomada del artículo 1977 del Código Civil Argentino que establece: “El mandato es irrevocable en el caso en que él hubiese sido la condición de un contrato bilateral o el medio para cumplir una obligación contratada”.

⁶³ Cfr. BAZ, Eduardo, “Mandato Irrevocable”, en la Revista de Derecho Notarial, Núm. 24, Asociación Nacional del Notariado Mexicano, México, 1964.

El jurista español Federico de Castro⁶⁴ está de acuerdo con esta posición al decir:

“Cuando el pacto de irrevocabilidad, la causa del poder concedido deja de ser la confianza del representante en el representado. Se cambian los papeles en la relación jurídica. La entrega del poder se hace ahora en favor del llamado representante o mandatario (o de quien éste, a su vez, sea representante). El representante no es colaborador que ha de seguir las instrucciones del representado; por la cláusula de irrevocabilidad, el llamado representado enajena facultades propias, las entregas y las deja en poder del llamado representante. Esta enajenación de facultades podrá denominarse apoderamiento; pero no es ya “poder representativo” sino ex altera causa”.

Dicha enajenación cabe que sea el modo de dar una garantía a los acreedores, en caso de iliquidez del deudor; como contraprestación de concederle una moratoria, de no embargarle o no pedir su declaración en quiebra (S.22 de mayo, 1942), o bien sirva para asegurarse de una buena administración de los bienes del deudor, en beneficio de acreedores de diversos tipos, que en compensación de ello no exige otra garantía más onerosa del cumplimiento de sus créditos (S. 1 de diciembre, 1944). La validez entonces del pacto de irrevocabilidad será admisible, pero no en cuanto a un mandato o representación, sino a un contrato de otra naturaleza.

Por lo que podemos concluir que un mandato; 1.- Que es irrevocable; 2.- Que se otorga en cumplimiento de una obligación contraída o como una condición en un contrato bilateral; y 3.- Debe ser general limitado o especial.

El mandato judicial consiste, en realidad, en la celebración de un contrato de prestación de servicios profesionales, otorgado a un licenciado en derecho con cédula profesional. Se confiere siempre unido a un poder; por lo que es representativo. La mayoría de la doctrina lo define como el contrato por el cual una

⁶⁴ DE CASTRO Y BRAVO, Federico, Temas de Derecho Civil, Rivadeneyra, España, 1976, p. 113.

persona llamada mandataria, se obliga a ejecutar actos jurídicos procesales en nombre y por cuenta del mandante.

El Código Civil contiene un capítulo especial para el tratamiento de esta figura que la denomina también procuración. Respecto a dicha acepción, Planiol y Ripert⁶⁵ comentan que la palabra poder (*procuration*) se emplea como sinónimo al documento, en que consta el mandato.

3.12. Gestión de negocio ratificado o mandato.

La definición legal de la gestión de negocios se encuentra expresada en el artículo 1896 del Código Civil Federal, al decir:

“El que sin mandato y sin estar obligado a ello se encarga de un asunto de otro, debe obrar conforme a los intereses del dueño del negocio del negocio”.

En esta figura jurídica una persona actúa por cuenta y en nombre de otra sin tener representación ni deber jurídico derivado de la ley o de algún contrato. Necesita haber la *contemplatio domini*, o sea se debe manifestar que actúa por otro como dice Enrique Giménez Arnau:

“La existencia real e innegable de los mandatos verbales, de la gestión de negocios ajenos, y de múltiples casos de urgencia que plantea la realidad de cada día en el ejercicio profesional en los cuales, en la mayoría de las ocasiones un documento incompleto, pero fácil de contemplar, se impone por encima de las perfecciones técnicas del instrumento público como un sagrado deber de asistencia profesional que el notario debe prestar; es, si no presta esa asistencia, cuando incurrirá en grave responsabilidad legal y moral”.⁶⁶

⁶⁵ Cfr. ROJINA VILLEGAS, Rafael, cita a Planiol y Ripert, Derecho Civil Mexicano, Tomo 6, “Contratos”, vol. II, Tercera edición, Editorial Antigua Librería Robredo, México, 1966.

⁶⁶ GIMÉNEZ –ARNAU, Enrique, Derecho Notarial, Ediciones de Navarra Pamplona, España, 1976, p. 52.

Los actos realizados por el gestor pueden o no obligar al dueño del asunto, según lo haya beneficiado o no; se actué de buena o mala fe o aun en contra de la voluntad expresa del dueño, pero si el dueño del negocio ratifica la gestión, lo obliga como si hubiese celebrado un contrato de mandato, así lo determina el Código Civil Federal:

Artículo 1906.- La ratificación pura y simple del dueño del negocio produce todos los efectos de un mandato.

La ratificación tiene efecto retroactivo al día en que la gestión principio.

Al interpretar este artículo, hay quienes consideran que la ratificación se produce un verdadero mandato retroactivo; es darle los efectos de contrato de mandato, pero que no existe tal figura jurídica.

Algunos otros piensan que sólo se le compara a los efectos de mandato con representación por lo que se refiere a la representación, pero no por lo que se refiere a los derechos, pero no por lo que se refiere a los derechos y obligaciones que se crean en virtud del mandato.

Ya desde el tiempo de las Siete Partidas, regl. 10, tit 54, part.7, se decía: “la ratificación equivale al mandato; de suerte que cuando uno da por firme lo que otro hizo en su nombre, vale tanto como si lo hubiese mandado que lo hiciera” (*Ratihabitio mandato aequiparatur*).

La ley es omisa en cuanto a las formalidades de la ratificación. Por tratarse de una convalidación se debe llevar a cabo las mismas formalidades exigidas por la ley para el mandato.

3.13. Inscripción de poderes y mandatos otorgados por sociedades mercantiles y civiles en el Registro Público.

Poder otorgado por las sociedades.

Al derogarse la fracción VII del artículo 21 del Código de Comercio, es opcional la inscripción de los poderes otorgados por las sociedades mercantiles.

Además de los órganos propios que representan a las personas morales, puede otorgar poderes o mandatos generales o especiales a las personas distintas a los administradores. El nombramiento de apoderado mandatario lo puede llevar a cabo la asamblea general de accionistas, el consejo de administración, el administrador único los gerentes, de acuerdo con sus estatutos tengan facultades para hacerlo.

En cuanto a las formalidades, si la asamblea o el consejo otorga poder; el acuerdo correspondiente se protocoliza ante notario. Si es otorgado por el administrador único o por un gerente, se dará ante el notario en una escritura pública.

El apoderado o mandatario acredita su representación con el testimonio de la escritura que debe contener:

1. Datos esenciales de la Constitución y de su inscripción en el Registro Público de Comercio.
2. Acta de asamblea o de consejo en la que conste el acuerdo del otorgamiento del poder. Si el mandato o poder lo otorga el administrador o un gerente, deberá acreditar que tiene facultades para ello.
3. La protocolización o el otorgamiento del poder, según sea el caso, por el administrador o el delegado especial de la sociedad.

Cuando se trata de poderes generales para actos de administración o de dominio, es opcional que se inscriban en el registro Público de Comercio:

Art 2.- Existirá un folio electrónico por cada comerciante o sociedad, en el que se anotara:

VII. para efectos del comercio y consulta electrónicos, opcionalmente los poderes y nombramientos de funcionarios, así como sus renunciaciones o revocaciones.

La redacción de esta fracción es desafortunada y confusa: la intención del legislador es la desregulación de requisitos en el trámite de inscripción. Sin

embargo esta desregulación puede provocar inseguridad jurídica, toda vez que al no inscribir, como lo establecía la abrogada fracción VII del artículo 21 “Los poderes generales y nombramientos y revocación de los mismos si la hubiere, conferidos a los gerentes, factores dependientes y cualesquiera otros mandatarios”; o se tiene la certeza de quien es el administrador o el apoderado. A mayor abundamiento, ya no funciona para la falta de inscripción, lo dispuesto en el artículo 27 del Código de Comercio que señala:

“La falta de registro de los actos cuya inscripción sea obligatoria, hará que éstos solo produzcan efectos jurídicos entre los que lo celebren y no podrán producir perjuicio a tercero, el cual si podrán producir perjuicio a tercero, el cual si podrá aprovecharse de ellos en lo que le fueren favorables”.

Sin embargo, los poderes generales para títulos y operaciones de crédito, otorgados por personas físicas o morales, deben inscribirse de acuerdo con el artículo 9° de la Ley General de Títulos y Operaciones de crédito que establece:

La representación para otorgar o suscribir títulos de crédito se confiere:

- I. Mediante poder inscrito debidamente en el Registro de Comercio; y
- II. Por simple declaración escrita dirigida al tercero con quien habrá de contratar el representante.

En el caso de la fracción I, la representación se entenderá conferida respecto de cualquier persona, y en el de la fracción II, sólo respecto de aquella a quien la declaración escrita haya sido dirigida.

En ambos casos, la representación no tendrá más límites que los que expresamente le haya fijado el representado en el instrumento o declaración respectivos.

En cuanto a los poderes otorgados por sociedades y asociaciones civiles no se inscriben de acuerdo con el artículo 3072, aunque en la práctica se realiza para la información de terceros.

3.14. Obligaciones de las partes.

Analizaremos y estudiaremos brevemente las obligaciones del mandante y mandatario.

3.14.1 Mandante.

Las obligaciones del mandante hacia el mandatario son las siguientes:

1. Expresar a petición del mandatario, los recursos necesarios para llevar a cabo el mandato.
2. Reembolsar al mandatario de los gastos que haya erogado en la ejecución del mandato, inclusive debe pagar los intereses causados aun cuando el negocio no haya salido bien.
3. Indemnizarlo por los daños y perjuicios que el mandato ocasione, sin que haya culpa o imprudencia.

La ley otorga al mandatario el derecho de retención en prenda (tacita) sobre los bienes objeto del mandato, hasta que el mandante lo indemnice de los daños, así como el reembolso de los gastos que en su nombre haya realizado.

4. Cubrir los honorarios del mandatario cuando expresamente no se haya estipulado que es gratuito puesto que el mandato es por naturaleza oneroso. "Solo será gratuito el mandato cuando así se haya convenido expresamente".

Como es de observarse las obligaciones a cargo del mandante en dichos preceptos previstas caen sobre el común denominador de la patrimonialidad. Se trata de anticipar cantidades, rembolsarlas con inclusión de intereses e indemnizar por eventuales daños y perjuicios causados al mandatario y por la ejecución del mandato.

3.14.2. Mandatario.

Se encuentran establecidas en los artículos 2562 al 2572 del Código Civil Federal y consisten en:

- I. Ejecutar el mismo los actos jurídicos que se hayan encomendado, salvo que se encuentre facultado para delegar o sustituir el poder, lo cual en materia laboral es una práctica común ya que en muchas ocasiones es mandatario que se encuentra facultado para hacerlo, otorgar poder a una nueva persona a efecto de que se realice alguno o algunos de los actos jurídicos que se le encomendaron, o bien que por razones personales opte porque otra persona ocupe su lugar como mandatario, con los mismos derechos y obligaciones que tenía.
- II. Ejecutar el mandato de acuerdo con las instrucciones recibidas y por ningún motivo actuar en contra de lo dispuesto en el mandato.
- III. Informar al mandatario de la ejecución del acto jurídico encomendado
- IV. Informar al mandante de los hechos o circunstancias que pueden revocar o modificar el mandato.
- V. Entregar al mandante todo lo recibido con motivo del mandato, cabe hacer notar que esta obligación se encuentra supeditada al hecho de que el mandante cumpla con las obligaciones impuestas en los artículos 2577 y 2578.
- VI. Pagar intereses de sumas que pertenezcan al mandante.

Desempeñar el mandato personalmente de acuerdo con las instrucciones que haya recibido (2546 Código Civil Federal). Cuando el mandatario llega a excederse de las facultades que le fueron conferidas, a este exceso de facultades que le fueron conferidas se les conoce como *ultra vires*, caso en que el mandante no queda obligado, lo cual se encuentra establecido en los siguientes artículos.

“Artículo 2583. Los actos que el mandatario practique a nombre del mandante, pero traspasando los límites expresos del mandato, serán nulos, con relación al mismo mandante, si no los ratifica tacita o expresamente”.

“Artículo 2584. El tercero que hubiere contratado con el mandatario que se excedió en las facultades, no tendrá acción contra este, si le hubiere dado a conocer cuales fueron aquellas y no se hubiere obligado personalmente por el mandante”.

1. Consultar al mandante, cuando fuere posible, sobre los actos que haya de efectuar y que no estén previstos en el mandato.
2. Ejercer el negocio, materia del mandato, como si fuera propio, cuando no haya recibido instrucciones y no sea posible consultar sobre el particular al mandante (2563) Código Civil Federal.
3. Indemnizar al mandante de las operaciones que se hubiere hecho con la violación del mandato.
4. Dar noticia al mandante de los hechos y circunstancias que pudieran determinarlo a revocar o a ratificar el mandato.
5. Notificar al mandante la ejecución del mandato.
6. Rendir cuentas al mandante de su administración, cuando se le pida, o en todo caso cuando el mandato concluya.
7. Entregar al mandante todo lo que hay recibido en virtud del mandato (2562, 2563, 2566, 2569, 2570 y 2579).
8. Actuar personalmente excepto cuando ha sido facultado para sustituir el mandato u otorgar uno nuevo.

3.15. Sustitución.

Por ser el mandato un contrato *intuitu personae*, el mandatario, el mandatario tiene que realizar los actos encomendados personalmente. Solo podrá sustituir total o parcialmente el mandato u otorgar nuevos por cuenta del mandante, cuando haya sido autorizado expresamente.

“Artículo 2574. El mandatario puede encomendar a un tercero el desempeño del mandato si tiene facultades expresas para ello”.

Si interpretamos este artículo nos lleva al análisis que por ser este un contrato *intuitu personae*, no bastan las facultades de un apoderado general para sustituir el mandato, se requiere cláusula especial.

La sustitución puede ser especial en el caso que el mandante haya señalado la persona del sustituto, puede ser general cuando la facultad de designar la persona sustituida le corresponda al mandatario. En este último caso,

el sustituido no es responsable de los actos del mandatario sustituto, solo cuando la persona elegida sea de mala fe o se halle en notoria insolvencia.

En la sustitución, el mandatario sustituto adquiere las obligaciones y derechos del sustituido. Este pierde sus facultades pues ha habido una subrogación de persona. Ahora bien, puede ser que a diferencia de la sustitución, el mandante faculte al mandatario otorgar poderes, o sea, dentro de los actos jurídicos que puede realizar; son los de otorgar mandatos o poderes.

En este caso habrá pluralidad de mandatarios.

El sustituido no tiene facultades de sustitución si en el poder original, no se pactó expresamente.

3.16. Pluralidad de apoderados o mandatarios.

Cuando un mandante otorga poder o mandato a favor de varias personas, existe una pluralidad de apoderados o mandatarios. Este se puede otorgar para que actúen conjunta o separadamente. Si las facultades se dan para que actúen conjunta o separadamente. Si las facultades se dan para que se actúen conjuntamente, existirá una solidaridad entre los mandatarios o apoderados. Si se otorgan facultades para que actúen separadamente, cada mandatario responderá de los actos realizados, en los términos del artículo 2573 que dice:

Si se confiere un mandato a diversas personas respecto de un mismo negocio, aunque sea en un solo acto no quedaran solidariamente obligados si no se convino así expresamente.

3.17. Terminación y extinción del mandato.

El mandato puede terminar por una convención en que las partes consientan en ponerle fin. Se extingue también por la ejecución completa del negocio encomendado.

Brevemente analizaremos y estudiaremos las causas de terminación y extinción del mandato, las cuales son las siguientes:

3.17.1. Renovación

El mandato por naturaleza es revocable, el mandato puede revocarlo cuando y como le parezca. No obstante que el mandato es un contrato bilateral, el mandante puede revocarlo unilateralmente, esto es, porque es un contrato *intuitu personae* que se otorga en virtud de un acto de confianza.

El mandato es revocable, el Código Civil Federal establece las conductas a seguir una vez revocado:

“Artículo 2597. Cuando se ha dado un mandato para tratar con determinada persona, el mandante debe notificar a esta la renovación del mandato, so pena de quedar obligado por los actos del mandatario ejecutados después de la renovación, siempre que haya habido buena fe de parte de esa persona”.

“Artículo 2598. El mandante puede exigir “la devolución del instrumento o escrito en que conste el mandato, y los documentos relativos al negocio o negocios que tuvo a su cargo el mandatario”.

El mandante que descuide exigir los documentos que acredite los poderes del mandatario, responde de los daños que puedan resultar por esa causa a terceros de buena fe.

La revocación del mandato debe realizarse con la misma formalidad con la que fue otorgado. Una vez revocado, la ley del Notariado para el Distrito Federal establece como obligación para el notario:

“Artículo 119.- cuando se trate de revocación o renuncia de poderes o de mandatos o ello resulte de documentos que contengan acuerdos de órganos de personas morales o agrupaciones o de renunciaciones que les afecten a ellas, y que el notario protocolizare, este procederá como sigue:

- I. Si el acto revocado o renunciado consta en el protocolo de la notaria a su cargo y la escritura esta aún bajo su guarda, tomara razón de que ello en nota complementaria.

- II. Cuando el acto revocado o renunciado conste en protocolo a cargo de un notario del Distrito Federal, lo comunicara por escrito a aquel, para que dicho notario proceda en los términos de la fracción anterior,
- III. Si el libro de protocolo de que se trate, sea de la notaria a su cargo o de otra del Distrito Federal, ya estuviere depositado en definitiva en el Archivo, la comunicación de la revocación o renuncia será hecha al titular de esa dependencia para que este haga la anotación complementaria indicada, y
- IV. Si el poder o mandato renunciado o revocado constare en el protocolo fuera del Distrito Federal, el notario sólo hará ver al interesado la conveniencia de la anotación indicada y será a cargo de este último procurar dicha anotación”.

En algunas ocasiones el mandante le solicita al notario que notifique al mandatario la revocación y lo requiera para “la devolución del instrumento o escrito que conste el mandato, y todos los documentos relativos al negocio o negocios que tuvo a su cargo el mandatario”. Si el mandato no solicita al notario la notificación de la renovación o no se le hace saber fehacientemente al mandatario, puede suceder que éste continúe actuando de buena fe y que por consiguiente obligue al mandante. En su caso el notario debe levantar un acta en su protocolo en que conste la diligencia de notificación y requerimiento.

Notificar es “el acto de hacer saber alguna cosa jurídicamente para que la noticia dada a la parte pare perjuicio en la omisión de lo que se le manda o intima, o para que le corra termino.”⁶⁷

Por su parte la notificación notarial siempre se realizara a petición de parte y no de oficio. En la práctica puede llevarse a cabo en presencia del solicitante, quien verbalmente o por escrito, ante la fe del notario, hace saber al destinatario el contenido de su notificación.

⁶⁷ ESTRICHE, Joaquín, Ob. Cit. p.569.

3.17.2. Renuncia del mandatario.

El mandatario puede renunciar al mandato, pero debe continuar los negocios mientras que el mandante nombra a uno nuevo.

De lo contrario pagara los daños y perjuicios que le haya causado. La renuncia debe hacerse saber al mandante en forma fehaciente y oportuna.

3.17.3. Muerte del mandante o mandatario.

Es causa de terminación del mandato la muerte del mandante. En este supuesto el mandatario debe continuar en la administración y conservación del patrimonio de aquel, “entre tanto los herederos proveen por si mismos a los negocios, siempre que de lo contrario pueda resultar algún perjuicio. Al respecto la suprema corte de justicia de la nación a probo la siguiente jurisprudencia:

“MANDATO. SUBSISTENCIA DEL, AUN DESPUES DE MUERTO EL MANDANTE. De conformidad con el artículo 2569, fracción III, del Código Civil del Estado de Chiapas, el mandato termina con la muerte del mandante o del mandatario, salvo que la actuación del mandatario, obedeciera a casos de extrema necesidad, que por la importancia y urgencia que representara, se pudieran causar daños a la sucesión y que por esa razón continuara fungiendo como tal; hipótesis que no se actualiza al realizarse el emplazamiento cuando la persona que había otorgado el mandato ya había fallecido, pues no es de considerarse que estamos en presencia de un caso de urgencia o necesidad que justifique la intervención de quien compareció como apoderado a contestar la demanda, en cambio, si el emplazamiento se hubiera hecho en vida del mandante, que falleciera éste y le estuviera corriendo el término para contestar la demanda sí estaríamos en presencia de la hipótesis citada”.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO

Amparo en revisión 76/95. Miguel Ángel Vizcarra González, albacea de la sucesión a bienes de Daniel González y González. 27 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Stalin Rodríguez López.

Se establece que el mandato judicial debe continuar en el ejercicio del mandato, después del fallecimiento del mandante, en todos aquellos casos negocios en que haya asumido la representación de éste. Entre tanto los herederos no provean por si mismos esos negocios, siempre que de lo contrario

podiera resultarles algún perjuicio, de acuerdo con lo que dispone el artículo 2600 del código Civil del Distrito Federal.

Por lo que se refiere al mandato irrevocable, el último párrafo del artículo 2494 del Código Civil del Estado de Querétaro establece expresamente que “el mandato irrevocable no termina por la muerte del mandante”. En caso de muerte del mandatario, éste no puede ser sustituido.

3.17.4. Interdicción del mandante o mandatario.

Dentro de este supuesto el mandato se termina cuando una persona mayor de edad ha sido privada de su capacidad de disponer o de administrar sus bienes, por cualesquiera de las causas establecidas en la fracción II del artículo 450 del Código Civil Federal. El mandatario es sustituido por un tutor que se nombra en el correspondiente procedimiento, quien se encarga de cuidar y administrar los bienes del incapacitado. En el caso del poder para pleitos y cobranzas y actos de administración y defensa de los intereses del mandante para evitar perjuicios, la interdicción del mandatario también es causa de terminación del mandato.

3.17.5. Ausencia.

En este caso, si el ausente dejó un apoderado, este solo continuara su actuación durante tres años, con facultades para actos de administración y defensa del patrimonio, pero no así de dominio.

3.17.6. Vencimiento del plazo.

En cuanto a la extinción del plazo, la legislación nacional no es uniforme, pues mientras que en el código civil para el distrito el mandato obtiene una duración indefinida, en algunos estados de la Republica lo restringen a dos o tres años.

Por ejemplo, la primera parte del artículo 2415 del Código Civil del Estado de Michoacán, establece:

Al extender un poder, el otorgante cuidara de expresar el tiempo por el cual lo confiere, pues de lo contrario se presumirá que solo lo ha otorgado por un plazo de un año.

En el estado de Jalisco el plazo es de 5 años.

3.17.7. Conclusión del negocio para el que fue conferido.

El Código Civil en el artículo 2163 señala las causales de terminación que son propias en el mandato, sin perjuicio de lo anterior este contrato puede extinguirse de acuerdo a las reglas generales, aplicables a todo contrato. Puede terminar por las causas generales de extinción de las obligaciones, en cuanto les sean aplicables atendiendo a su naturaleza.

Este tipo de mandato termina desde el momento en que se ejecuta el negocio para el cual fue constituido, pero deja subsistentes las demás obligaciones generadas, las que se extinguirán mediante su pago. De esta manera, la obligación del mandatario de rendir cuentas se extingue con la rendición de cuentas; y, la obligación del mandante de pagar la remuneración o reembolsar los gastos se extingue con el pago.

Esta forma de terminación opera sólo respecto del mandato especial. Así, si se trata de un mandato general de administración, se ha señalado que éste no termina ni aún por la destrucción de todos los bienes del mandante, ya que el patrimonio es una universalidad jurídica, que subsiste incluso después de la muerte del titular.

Ejecutado el negocio termina de pleno derecho el mandato. Por tanto el mandatario no podrá ejecutar otros negocios ni intervenir en el cumplimiento del ya ejecutado. Si contraviene lo anterior, los actos que realice no obligan al mandante, a menos que los terceros con los que contrate se encuentren de buena fe, en cuyo caso, éstos podrán dirigirse contra el mandante. Se entiende que los terceros con los que contrata el mandatario están de buena fe, cuando desconocen el hecho que ha dado término al mandato (artículo 2173).

Se ha señalado que el mandato judicial otorgado para la defensa de un determinado juicio, se extingue con la ejecución y cumplimiento de la sentencia. De esta manera, el mandatario carece de poderes para solicitar el cumplimiento de la sentencia, si es que éste deba perseguirse en un juicio distinto de aquel en que se le ha otorgado poder.

3.17.8. Nombramiento de nuevo mandatario para el mismo asunto.

La constitución de un nuevo mandatario para un mismo asunto importa la revocación del primero, desde el día en que se notifique a éste el nuevo nombramiento. También se le conoce como la revocación tácita.

Este capítulo es de vital importancia ya que nos ayuda a comprender la figura del mandato, definir y diferenciar mandato, poder y representación, los cuales van enteramente ligados, y nos será de mucho apoyo tener bien definido y conceptualizado cada uno de ellos, ya que desafortunadamente acostumbramos confundir o mal comprender dichos conceptos, una vez que logremos comprender lo contenido en este capítulo, nos será más fácil llevar a cabo el análisis y estudio de nuestro cuarto capítulo, el cual contendrá el punto medular de nuestra investigación, ya que dentro de dicho capítulo se encuentra el objeto de todo el estudio realizado, ya que se busca visualizar la inconstitucionalidad de la reforma a la ley Federal del Trabajo, la mala interpretación y aplicación de los artículos 692 y 693, la incongruencia contenida en la reforma a la Ley Federal del Trabajo, dentro del mismo ordenamiento así como en leyes ordenamientos supletorios.

CAPÍTULO 4

REFORMA A LOS ARTÍCULOS 692 Y 693 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, SU ANÁLISIS E INCONSTITUCIONALIDAD

4.1. Fundamento constitucional de la Ley Federal del Trabajo, Artículo 123.

La Ley Federal del Trabajo tiene su nacimiento en un espíritu social y protector, el cual emana del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado “A” ; haciendo mención que el apartado “B” de dicho ordenamiento, nos identifica de igual forma normas protectoras para los trabajadores, con la características de que estos últimos son al servicio del Estado, lo cual no pasare por alto, sin embargo, la propuesta de la investigación realizada, no afecta o no entra dentro del comentario del apartado “B” de dicho precepto; por lo que realizare una exclusión en el presente estudio.

Para el tratadista Rubén Delgado Moya, el Artículo 123 en sus dos concepciones constituye la base y esencia de sus normas fundamentales: “la protección y la reivindicación de los trabajadores, como resultado de la integración del derecho social en el derecho del trabajo”.⁶⁸

La interpretación jurídico- social del artículo 123° de nuestra carta magna, tiene el propósito de atender los principios y la esencia de justicia social que persigue el derecho del trabajo.

El espíritu social y revolucionario que tiene este precepto constitucional, lo encontramos plasmado en las normas protectoras mínimas que debe de prevalecer en las relaciones de trabajo, fundamentalmente de la clase trabajadora, tal es el caso, que en el párrafo primero nos dice: “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo.”

Tal y como se desprende de dicho párrafo, es aquí donde encontramos el fundamento del derecho laboral, el cual busca lograr “la justicia social”, a través

⁶⁸ DELGADO MOYA, Rubén, El Derecho Social del Presente “Derecho al Trabajo al Capital y a los Instrumentos de Producción y Consumo”, Porrúa, México, 1977, p. 375.

del derecho a trabajar propiamente dicho, y la regulación de este, mediante la ley. Asimismo encontramos a lo largo del cuerpo del apartado "A", una infinidad de normas que regulan los derechos de los trabajadores los cuales son considerados en este apartado como: obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general todo tipo de relación de trabajo.

Dentro de las disposiciones más importantes y sobresalientes de este apartado podemos y debemos señalar las siguientes:

La jornada de trabajo, fracción I nos dice: "la duración de la jornada máxima será de ocho horas". En esta disposición se denota la libertad y el espíritu revolucionario que emana del artículo 123 Constitucional, ya que al minimizar la jornada diaria de trabajo, de forma expresa, con ello se protege la integridad y condición de producción del trabajo, evitando así la explotación de la clase trabajadora.

Por otra parte en la fracción II de dicho precepto nos habla, de que la jornada máxima del trabajo nocturno será de siete horas máximo, quedando así las labores insalubres y peligrosas. De la cual se desprende el sentido de protección y una corriente humanista hacia la clase trabajadora, esto respecto de una procuración de condiciones, que debe de existir en las relaciones del trabajo, para lograr el bienestar del trabajador.

La fracción III nos menciona "queda prohibido la utilización del trabajo de los menores de edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima de seis horas". En este sentido podemos entender la protección y el atino que guarda dicho principio hacia con los menores de edad, por lo que de igual forma se muestra un espíritu justiciero que caracteriza la Ley Federal de Trabajo.

Dentro de la fracción XI nos enuncia que "cuando, por circunstancias extraordinarias deban de aumentarse las horas de jornadas, se abonara como salario por el tiempo excedente un cien por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajador extraordinario podrá exceder de tres horas

diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.”

Dentro de este punto podemos ver que el alcance social y económico que protege y tutela el artículo 123 Constitucional, con la obligatoriedad y el límite que se impuso a las horas extraordinarias que puede laborar un trabajador; la remuneración en dinero de las mismas, por lo que en base a esto se deja de lado la explotación desmesurada que existía en la clase trabajadora.

En relación al salario, dicho precepto contempla las normas y principios protectores que debe regir el mismo, en la fracción VII se manifiesta “para trabajo igual debe de corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad”.

La igualdad del salario, debe de darse en la prestación del trabajo, y la remuneración del mismo, sin que importe sexo o la nacionalidad del agente activo de producción, lo que da la igualdad de trabajo entre hombre y mujer.

Por otra parte la fracción VI nos menciona en su párrafo primero “los salarios mínimos que deberán de disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales”.

De lo siguiente se desprenden dos tipos de salarios generales que contemplan a todo tipo de mano de obra, y los segundos correspondientes a los sujetos a los sujetos de profesión acreditados (abogados, arquitectos, ingenieros, doctores, etc.), por lo que se toma una generalidad del sujeto activo de producción respecto al derecho de este para recibir un sueldo.

En su párrafo segundo nos dice: “los salarios mínimos generales deberán de ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural”.

Los legisladores en esta fracción hace un señalamiento claro, en donde enuncia que el salario es el medio de reivindicación de la clase trabajadora, y por medio del cual, pueden mejorar su nivel de vida.

En la fracción VIII nos señala que “el salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento”. Dentro de esta fracción existe una protección al salario mínimo, ya que este, es percibido por la clase obrera más pobre, por tal motivo y en virtud de su naturaleza, no puede por ningún motivo ser disminuido de su patrimonio.

Una vez analizando una de las normas y principios que se contienen en el artículo 123 Constitucional, es el concluir que dicho artículo, no es más que la manifestación plasmada en los principios revolucionarios que persiguieron los hombres y mujeres en los límites difíciles en que eran explotados.

4.2. Evolución de la Ley Federal del Trabajo en México y sus reformas.

En la revolución mexicana de 1910, tuvo como fin el terminar con la dictadura gubernamental que existió durante el gobierno del presidente Porfirio Díaz, fue el 05 de octubre de 1910 Francisco I. Madero, expidió el “Plan de San Luis”, el cual desconocía de manera tajante el régimen porfirista convocando al pueblo a la estructuración de la constitución y proclamo el principio de “no reelección”, y a través de los convenios de Ciudad Juárez se pone fin a la dictadura porfirista⁶⁹.

La historia nos dice que los principios de la Revolución Mexicana, se tomaron de forma ligera y hasta cierto punto olvidado por el gobierno maderista, lo que originó la existencia y la rebelión del caudillo Emiliano Zapata, el cual tuvo una inspiración liberadora, sus pensamientos de libertad y de justicia de José María Morelos, insurgente de la independencia de México, tomando una bandera de revolución con el lema “tierra y libertad”. Y una vez más el pueblo mexicano se levantó en armas para la defensa de una ley fundamental⁷⁰.

⁶⁹ Cfr. DE LA CUEVA , Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décimo tercera edición, Porrúa, México 1993, pag.40.

⁷⁰ Cfr. Ídem.

El 15 de julio de 1914 el general Victoriano Huerta abandona el poder y se logra el triunfo indiscutible de la revolución social constitucionalista que se había venido persiguiendo muchos años atrás, casi de inmediato los congresos de los estados empezaron a expedir normas protectoras respecto al trabajo”.⁷¹

El 8 de agosto de 1914 en el estado de Aguascalientes, se decretó la reducción de la jornada de trabajo a solo nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier descuento al salario.

El 15 de septiembre del mismo año en el estado de San Luis Potosí se expidió un decreto fijando los salarios mínimos; en el mismo mes pero en el estado de Tabasco de igual forma se decretó la fijación de los salarios mínimos que deberían de percibir los trabajadores del país, se redujo la jornada de trabajo a un máximo de ocho horas, y cancelo las deudas de los campesinos.

En el estado de Jalisco el 07 de Octubre se publicó el decreto que llevo por título de Primera Ley del Trabajo Revolucionario, conteniendo disposiciones referentes a la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones.

El 04 de octubre de 1914 en Veracruz se estableció el descanso semanal, fue así que el día 19 de octubre de 1914 se expidió la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, tuvo gran resonancia y llego a todo el país, dentro de algunas disposiciones de esta ley, se encontraron normas respecto de la jornada de trabajo que debería ser máximo de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, riesgo profesional escuela primaria para los hijos de los trabajadores que debería ser patrocinada por las empresas así como la inspección del trabajo.

La Ley de Trabajo de Veracruz, dio enormes beneficio a la clase obrera, reconociendo, la libertad sindical, el derecho de huelga, y alentando con tales disposiciones los movimiento de la clase obrera.

En el estado de Yucatán el general Salvador Alvarado, en 1915 propuso reformar el orden económico y social del estado, expidiendo nuevas leyes las

⁷¹ *Ibíd.* p. 45.

cuales fueron conocidas con el nombre de las cinco hermanas, conteniendo disposiciones en materia agraria, hacendaria, del catastro y del trabajo; esta reforma se encamino con el fin de poder lograr la socialización y reivindicación de la vida de la clase trabajadora. Esta ley reconoció y declaro algunos principios y derechos básicos que deberían de tener los trabajadores.

También contemplo las instituciones colectivas, asociaciones, contratos colectivos, y el derecho de huelga, así como las bases del derecho individual del trabajo. uno de los aspectos innovadores que dispuso esta ley, fue la regulación del trabajo de las mujeres y los menores de edad, regulo las reglas de higiene y seguridad que debían tener las empresas, y lo referente al riesgo de trabajo; se crearon los órganos que conocieran las controversias de trabajo, las juntas de conciliación y el tribunal de arbitraje.

El 15 de noviembre de 1928, en la ciudad de México hubo una asamblea en la cual participaron obreros y patrones conjuntamente presentando un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue publicado en C.T.M. (Confederación de Trabajadores de México), el cual podemos considerar el primer antecedente de la primera Ley Federal del Trabajo.

En el año de 1929, el presidente Portes Gil llevo a cabo una reforma del artículo 73 en su fracción X, reforma con la cual se habilito a la federación para poder legislar en materia de Trabajo, expidiendo leyes reglamentarias correspondientes, esto dio como resultado que en el año de 1931 la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, redacto un nuevo proyecto de ley con la ayuda del destacado licenciado Eduardo Suarez, a pesar de que fue ampliamente debatido por el Congreso de la Unión el 18 de agosto de 1931 fue aprobada y promulgada la primera Ley Federal del trabajo.

Con la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se abrió un brecha que trajo consigo principios de justicia social para con la clase obrera; en virtud de que esta leyes y será de interés nacional y tiende a conseguir un acercamiento más inmediato del gobierno hacia con la clase trabajadora del país.

Con el paso del tiempo, las necesidades y las exigencias de la clase trabajadora fueron creciendo.

Fue en el año de 1960, el presidente Adolfo López Mateo formo una comisión integrada por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y algunos estudiosos del derecho de trabajo, con la finalidad de crear un proyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo, pero para lograr tal hecho, es necesario reformar el artículo 123 Constitucional apartado "A", respecto de sus fracciones II, III, VI, IX, XXII Y XXXII. fue con esto que se logró la universalidad de las normas de trabajo en México, así como de su ámbito de aplicación, que son:

La edad mínima para poder laborar, es decir para ejercer un trabajo, es la edad de catorce años, dejando atrás con esta disposición la explotación de los menores de edad del país

Por otra parte se limitó la jornada de trabajo a ocho horas diarias en el día, y de siete durante las noches.

Respecto del salario se determinó con más precisión y los alcances que debería tener para y hacía con los trabajadores y su familia.

También se fijó un porcentaje de la participación de los trabajadores en las utilidades que se generen en las empresas.

Se determinó la indemnización constitucional por concepto de despido injustificado por el trabajador y por causas imputable al patrón por el importe de tres meses el salario diario integrado.

Por último, respecto al hábito de aplicación de normas de trabajo, se logró la clara división de las competencias de las autoridades del trabajo, dejando claro que todas las ramas de la industria son de competencia exclusiva de la federación, tales como son: textil, la eléctrica, cinematográfica, azucarera, etc.

En el año de 1962, el Congreso de la Unión aprobó la iniciativa de reforma al artículo 123 en sus respectivas fracciones desglosadas con antelación, y ese mismo año el presidente del país también promovió la iniciativa para reformar la ley de 1931.

El presidente Gustavo Díaz Ordaz en el año de 1967, integro una comisión, formada por los mismos integrantes de la primera comisión, con la finalidad de elaborar un nuevo proyecto de ley del Trabajo, el cual se concluyó en el año de 1968 con la invitación dada por el ejecutivo a los sectores de la sociedad en este caso en especial a la clase trabajadora y a la clase patronal, para que dieran su punto de vista respecto de las reformas que se pretendían realizar, designando estos aun grupo de personas que los representaran ante dicha comisión⁷².

La clase patronal por conducto de un grupo de abogados los cuales los representaron en la comisión rectora del proyecto de la nueva ley tomaron como postura totalmente negativa a este, objetando entre muchas otras disposiciones la jornada de trabajo, la prima dominical, al pago doble por concepto de trabajo extraordinario; rechazaron la idea del periodo de vacaciones pagadas.

Por otro lado los representantes de los trabajadores acudieron a la comisión con sus observaciones y propuestas totalmente contrarias a las dadas por los representantes de la clase patronal, ya que las hechas a la clase obrera eran inspiradas en los principios y el espíritu revolucionario de la ley de 1931, haciendo la aclaración de que dichos principio a podían mejorar, entre las reformas que propuso la clase trabajadora por conducto de sus representantes, fue la Federalización del ámbito de aplicación de las normas de trabajo, previa reforma de los preceptos constitucionales claro está, dando con esto más libertad al sindicato y al derecho de huelga.

Una vez que analizamos las observaciones manifestadas por la clase trabajadora y la patronal, la comisión redactora dio paso a la redacción del proyecto final, en diciembre de 1968. Posteriormente el ejecutivo envió a la

⁷² Cfr. *Ibíd.*, p. 50.

cámara de diputados la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, misma que fue decretada el día 23 de diciembre de 1969 y entro en vigor el 01 de mayo de 1970, con la cual quedaba abrogada la ley de 1931.

La Ley Federal del Trabajo a lo largo de todos sus antecedentes históricos de formación, siempre mantuvo los espíritus revolucionarios vivos, procurando con esto el bienestar de la clase trabajadora y logrando el equilibrio social entre la producción y el capital.

La Ley Federal del Trabajo a lo largo de su historia, ha tenido sin número de reformas y adicciones, tanto en la ley de 1931, así como la ley de 1970. Por lo que se refiere a la reforma de 1931 las reformas realizadas y con mayor importancia tuvieron lugar en el año de 1962, como resultado de las reformas constitucionales hechas ese mismo año respecto del artículo 123 apartado "A", en sus fracciones II, III, VI, XXII Y XXXI. Por lo que se modificaron los artículos 19, 20 y 22 de la ley federal del trabajo, mediante el decreto de fecha 29 de diciembre de 1962, en relación al contrato de trabajo de los menores de edad, en relación al contrato de trabajo, así como los días de descanso para las mujeres y los menores de edad; los artículos 72, 76, 77, concerniente a las horas de trabajo, así como a los días de descanso para las mujeres y los menores de edad. Los artículos 90, 100, 100 A al 100-F, 414 al 428, 428-A al 428-Cy 428- D al 428-H modificando todo lo relativo al salario mínimo y comisiones regionales de los salarios mínimos, y el referente a las participaciones de los trabajadores por concepto de utilidades de la empresa, los artículos 110-E al 110-L, regulando de una manera especial el trabajo de los menores de edad en los artículos 121, 122, 123,124,125, 125-A y 125-B, respecto de las rescisiones de los contratos de trabajo, así como el derecho a la reinstalación obligatoria , los artículos 428-I al 428-Y, que nos habla de la comisión nacional para la participación de las utilidades.

En el año de 1964, a través del decreto del 3 de enero, se adicionaron al artículo 7 transitorio del decreto de 29 de diciembre de 1962, en relacional reparto de utilidad.

Mediante decreto de 09 de diciembre de 1966, se reforma el artículo 300 referente al riesgo profesional.

Por otro lado en la Ley Federal del Trabajo de 1970, de igual forma se efectuaron varias reformas y adiciones, entre las que destacamos las siguientes:

En el año de 1976, se reformaron los artículos 28, 97, 103 bis, 121, 127, 124, 156,600, 604, 726, establecimiento el procedimiento para realizar los pagos adicionales de reparto de utilidades , con el objeto de que el FONACOT, pudiera conocer créditos y estos fueran deducibles de salario, así como la cláusula de admisión sindical, respecto del derecho de preferencia y la creación de Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, organizando de una forma eficaz la descentralización de las juntas.

En el año de 1978, se adiciona el titulo cuarto de la Ley Federal del Trabajo y el Capitulo cuarto de la Ley Federal del Trabajo y el Capitulo III bis, comprendiendo los artículos 153-A al 153-x y modificando los artículos 3, 25, 132, 159, 180, 391, 412, esto por mencionar algunos, estableciendo la obligación y las reglas que deben de seguir las empresas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores, se adicionan los artículos 412-A al 421-F, 527-A y 539-A, estableciendo y regulando las autoridades administrativas encargadas de vigilar y controlar lo referente a la seguridad social e higiene que debe de existir en las empresas.

En este mismo año de adición al artículo 123 apartado "A", el primer párrafo de este, el cual toma como base fundamental el trabajo digno y útil.

En el año de 1980, existieron un mayor número de reformas procesales realizadas en la historia de la Ley Federal del Trabajo.

El día 04 de enero de 1980, se modificó el Titulo Catorce, que nos habla del derecho procesal. Titulo quince, del procedimiento de ejecución, Titulo Dieciséis, de la responsabilidad y de las sanciones, y se adiciona el artículo 47,

referente al aviso de despido, se derogan los artículos del 452 al 468, 470 y 471, dando como resultado el nuevo derecho procesal de trabajo.

El 20 de octubre de 1980 se adiciona el Título Sexto con un Capítulo XVII regulando todo lo relativo al trabajo prestado en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por la ley.

En el año de 1983, se reforma el artículo 141 ampliando la aportación patronal del INFONAVIT.

En 1987 se reformaron los artículos 15, 42, 91 al 96, 144, 322, 324, 336, 345, 523, 553, 557, 561 al 574, 676, 678, 679, 680, 681, 1004, adicionándose el artículo 682-A, derogando al artículo 572, reformas que tienen por objeto encuadrar la Ley Federal de Trabajo con la adición realizada del artículo 123 constitucional apartado "A" párrafo segundo con el motivo de establecer una comisión nacional cuya finalidad sería fijar los salarios mínimos de los trabajadores dependiendo del área geográfica, terminando con esto la distinción del salario de las metrópolis y el del campo, estableciendo además de las bases para la integración de las comisiones consultivas tripartitas (representantes de los trabajadores, de la clase patronal y la del Estado) para una mejor procuración de sus funciones, a través de estas reformas podemos darnos una idea de la importancia económica que resulta ser la regulación y determinación de los salarios mínimos los cuales deben de estar en íntima armonía con los cambios socio económicos que se suscitan en el país.

Fue en el año de 1990 que se reforma el artículo 123 Constitucional en su apartado "A", fracción XXXI inciso a) con motivo de contemplar en este apartado a los trabajadores bancarios de las instituciones de crédito se privaticen, conservando su régimen laboral del apartado "B".

Podemos observar que todas las reformas y adiciones que se han hecho en la Ley Federal del Trabajo, así como las reformas constitucionales del artículo 123 apartado "A", han sido en beneficio y protección de la clase trabajadora como son

la jornada de trabajo, control y regulación de las horas extras, reparto justo de utilidades, viviendas para el trabajador, capacitación y adiestramiento⁷³.

4.3. Reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de noviembre del 2012.

El día 30 de noviembre del 2012 se publicó en el diario oficial de la federación que por decreto se reformaba la Ley Federal del Trabajo, como hemos mencionado en capítulos anteriores, la reforma realizada, no solo reformo, sino adiciono y derogo diversos preceptos legales como son 2o; 3o; 4o, fracción I, inciso a); 5o, fracción VII; 25, fracciones I, II y IV; 28; 35; 43, primer párrafo, y fracción II; 47, fracciones II, VIII, y segundo, tercer y cuarto párrafos; 48; 50, fracción III; 51, fracción II; 56; 97, fracción IV; 103 Bis; 110, fracciones V y VII; 121, fracción II; 132, fracciones XVI, XVII, XVIII y XXVI; 133, primer párrafo y fracciones I y V; 134, fracción II.

El Capítulo III Bis del Título Cuarto, para quedo como “De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores”; 153-A; 153-B; 153-C; 153-D; 153-E; 153-F; 153-G; 153- H; 153-I; 153-J; 153-K; 153-L; 153-N; 153-Q; 153-S; 153-U; 153-V, primer párrafo; 154, primer párrafo; 157; 159; 168; 170, fracciones II y IV; 173; 174; 175; 176; 279, primer párrafo; 280; 282; 283, fracciones II y actuales IV, V, VI y VII; 284, fracción III; 285; 311, actual segundo párrafo; 333; 336; 337, fracción II; 353-A, fracción II; 353-S; 366, fracción III y último párrafo; 371, fracciones IX y XIII; 373; 427, fracción VI; 429, fracciones I y III; 430; 435, fracciones I y II; 439; 476; 490, fracción I; 502; 503, fracciones I, II, III y IV; 504, fracción V; 512-A; 512-B, párrafos primero y segundo; 512-C, primer párrafo; 512-D, primer párrafo; 512-F, primer párrafo; 513, primer párrafo; 514; 515; 521, fracción I; 523, fracción V; 527, fracciones I y II, numeral 2; 529, fracciones II, III y V; 532, fracción IV; 533.

La denominación del Capítulo IV del Título Once, para quedar como “Del Servicio Nacional del Empleo”; 537; 538; 539, fracciones I, incisos b), c), d), e), f) y

⁷³ Revista Internacional del Trabajo, vol. 22 (2003), núm. 2, [en línea], fecha de consulta 24/julio/2012, en: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>.

h), II, incisos a), d) y f), III, incisos b), c), d) y h); 539-A, primer y tercer párrafos; 539-B; 541, fracción VI; 546, fracciones II y V; 552, fracción IV; 555, fracción III; 556, fracción II; 560, fracción III; 604; 605, segundo párrafo; 606, primer párrafo; 607; 610, primer párrafo y actuales fracciones IV y V; 612; 614, primer párrafo y fracción I; 615, primer párrafo y fracciones II, III, IV, VI y VII; 617, primer párrafo y fracción VII; 618, fracción II; 619, fracciones I y II; 620, fracciones I, II, inciso a), párrafo tercero, y III; 624; 625, primer párrafo; 626, actuales fracciones II, III y IV; 627, actuales fracciones II, III y IV; 628, fracciones II, III, IV y V; 629; 630; 631; 632; 634; 637, fracciones I y II; 642, actual fracción IV; 643, fracciones I, III y IV; 644, primer párrafo y fracciones I y II; 645, actual fracción IV; 646; 648; 664, primer párrafo; 685, primer párrafo; 688.

El Capítulo II del Título Catorce, para quedar como “De la Capacidad, Personalidad y Legitimación”; 689; 691; 692, fracciones II y IV; 693; 698, segundo párrafo; 700, fracción II, incisos a), b) y c); 701; 705, fracciones I, II y III; 711; 724; 727; 729, primer párrafo y fracción II; 731, fracción I; 734; 737; 739, segundo párrafo; 740; 742, fracción XI; 743, fracciones II y IV; 753; 763; 772; 773; 776, fracción VIII; 783; 784, fracciones V, VI, VIII, IX y XIV; 785; 786; 790, fracción III; 793; 802, segundo párrafo; 804, fracción IV y último párrafo; 808; 813, fracciones I, II, y IV; 814; 815, fracciones II, IV, VI y VII; 816; 817; 823; 824; 825, fracciones III y IV; 828; 839; 840, fracciones III, IV y VI; 841; 850; 853; 856, primer párrafo; 857, fracción II; 861, primer párrafo y fracciones II, III y IV; 863; 873; 875, primer y segundo párrafos; 876, fracciones I, II y V; 878, fracciones I, II, V, VII y VIII; 879, primer párrafo; 880, primer párrafo y fracciones II y IV; 883; 884, fracciones I, II, III y actual IV; 885, el primer párrafo; 886; 888, primer párrafo y fracción I; 891; 939; 940; 945, primer párrafo; 947, fracción IV; 949; 960; 962; 965, fracción II y último párrafo; 966, fracción II; 968; apartado A, fracciones I y III, y apartado B, fracciones I, II y III; 969, fracciones I y III; 970; 977, primer párrafo; 979, primer párrafo; 985, primer párrafo; 987; 991, primer párrafo; 992; 993; 994; 995; 996; 997; 998; 999; 1000; 1001; 1002; 1003, segundo párrafo; 1004, fracciones I, II y III; 1005, primer párrafo y 1006.

Y se adicionaron los artículos 3o. Bis; 15-A; 15-B; 15-C; 15-D; 22 Bis; 28-A, 28-B; 39-A; 39-B; 39-C; 39-D; 39-E; 39-F; 42, con una fracción VIII; 42 Bis; 43, con una fracción V; 47, con una fracción XIV Bis y un penúltimo párrafo; 51, con una fracción IX, pasando la actual fracción IX a ser fracción X; 56 Bis; 83, con un segundo párrafo, pasando el anterior segundo párrafo a ser tercero; 101, con un segundo párrafo; 121, con un segundo párrafo a la fracción IV; 127, con una fracción IV Bis; 132, con las fracciones XVI Bis; XIX Bis, XXIII Bis; XXVI Bis y XXVII Bis; 133, con las fracciones XII, XIII, XIV y XV; 135, con una fracción XI; 153-F Bis; 170, con una fracción II Bis; 175 Bis; 279, con un último párrafo; 279 Bis; 279 Ter; 283, con las fracciones IV, IX, X, XI, XII y XIII; 311, con un segundo párrafo, pasando el anterior segundo párrafo a ser tercero.

El Capítulo XIII Bis denominado “De los Trabajos en Minas”, al Título Sexto, que comprende los artículos 343-A, 343- B, 343-C, 343-D y 343-E; 357, con un segundo párrafo; 364 Bis, 365 Bis, 377, con un último párrafo; 391 Bis; 424 Bis; 427, con una fracción VII; 429, con una fracción IV; 432, con un tercer párrafo; 475 Bis; 504, con un último párrafo a la fracción V; 512-D Bis; 512-D Ter; 512-G; 525 Bis; 527, fracción I, con un numeral 22; 530 Bis; 533 Bis; 539, con las fracciones V y VI; 539-A, con un párrafo cuarto, pasando el anterior párrafo cuarto a ser quinto; 541, con una fracción VI Bis; 605, con un tercer y cuarto párrafos; 605 Bis; 610, con una fracción II, recorriéndose las subsecuentes; 617, con las fracciones VIII y IX, pasando la actual fracción VIII a ser X; 618, con una fracción VIII, pasando la actual fracción VIII a ser IX; 623, con un primer párrafo, pasando el anterior primer párrafo a ser segundo; 626, con una fracción II, recorriéndose las subsecuentes; 627, con una fracción III, recorriéndose las subsecuentes; 627-A; 627-B; 627-C; 641-A; 642, con las fracciones IV, V y VI, pasando las actuales fracciones IV y V a ser VII y VIII; 643, con una fracción V, pasando la actual fracción V a ser VI; 645, con una fracción II, recorriéndose las subsecuentes, y un inciso d) a la actual fracción IV; 690, con un segundo párrafo; 739, con un tercer y cuarto párrafos; 771, con un segundo párrafo; 774 Bis; 784, con un último párrafo; 815, con las fracciones X y XI; 826 Bis.

La Sección Novena, denominada “De los Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia”, al Capítulo XII, del Título Catorce, que comprende los artículos 836-A, 836-B, 836-C y 836-D; 884, con una fracción IV; pasando la actual IV a ser V; 885, con un segundo párrafo; una Sección Primera, al Capítulo XVIII del Título Catorce, denominada “Conflictos Individuales de Seguridad Social”, que comprende los artículos 899-A al 899-G; 985, con una fracción III; 995 Bis; 1004-A; 1004-B y 1004-C.

Derogándose los artículos 153-O; 153-P; 153-R; 153-V, cuarto párrafo; 395, segundo párrafo; 512-D, segundo y tercer párrafos; 523, fracción IX; 525; 539, fracción III, incisos a) y e); los Capítulos X y XI del Título Once, que comprenden los artículos 591 al 603; 614, fracción V; 616, fracción II; 700, fracción I; 765; el Capítulo XVI del Título Catorce, que comprende los artículos 865 al 869; 876, fracción IV; 875, primer párrafo, inciso c); 877; 882; 991, segundo párrafo; 1004, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

Para una mejor comprensión del tema que nos ocupa, es necesario realizar el análisis de diversos artículos transitorios, de la Ley Federal del Trabajo, publicados en el diario Oficial de la federación el día 30 de noviembre del 2012, los cuales transcribiremos dada su trascendencia:

El artículo primero transitorio establece “El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación; considerando que es una violación a la esencia del Derecho del Trabajo, a los artículos 14, 16 y 123 Constitucionales y al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo noveno transitorio establece. “Los Procuradores Auxiliares de la Defensa del Trabajo que no cuenten con el título y la cédula profesional a que se refiere el artículo 533 contarán con un término de cinco años para obtenerlo, contado a partir de que entren en vigor las presentes reformas.

Los Inspectores de Trabajo que no cuenten con el certificado de educación media superior o su equivalente a que se refiere el artículo 546, fracción II,

contarán con un término de tres años para obtenerlo, a partir de que entren en vigor las presentes reformas.

El personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que no cuente con el título y la cédula profesionales a que se refieren los artículos 626, fracción II; 627, fracción II; 627-B, fracción II; 628, fracción II y 629 contarán con un término de cinco años para obtenerlo, contado a partir de que entren en vigor las presentes reformas”.

Como podemos observar las reformas, adiciones y derogaciones realizadas a la Ley Federal del Trabajo fueron en trascendentales; particularmente en el tema que nos ocupa, y por tal motivo son estudio en la presente investigación; es decir, el análisis de dichos preceptos legales, los cuales regulan la personalidad (personería), es decir, la comparecencia de las partes ante autoridades laborales, por lo que nos adentraremos al estudio y análisis del Capítulo II del Título Catorce, el cual quedo como “De la Capacidad, Personalidad y Legitimación”, de manera particular los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo.

4.3.1. Artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír

notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

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

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante”.

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

4.3.2. Formas de acreditar la personalidad tratándose de personas físicas.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 692 fracción I, establece que la personalidad por parte del apoderado de una persona física podrá ser acreditada mediante poder notarial, carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos e incluso en el artículo 694 de mismo precepto legal establece la posibilidad de que se les confiera poder (de representación) tanto por los trabajadores, patronos como de las organizaciones sindicales mediante comparecencia previa la identificación ante la junta y autoridad correspondiente.

El artículo 692 a la letra dice: (Antes de la reforma de fecha 30 de noviembre del 2012).

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

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

- I. Cuando el compareciente actué como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificado ante la junta.

Sin embargo en la fracción II, esto posterior a la reforma de a la legislación laboral, se reformo, quedando a la letra lo siguiente:

- II. Los abogados patronos o **asesores legales de las partes, sean o no apoderado de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión.** solo se podrá autorizar a otras personas para ir notificaciones y recibir documentos, pero estas no podrán comparecer en audiencias ni efectuar promoción alguna.

4.3.3. Formas de acreditar la personalidad tratándose de persona moral.

El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo establece en sus fracciones II y III dos formas a través de la cuales es posible acreditar la personalidad, compareciendo a juicio, exigiendo que cuando se actué como representante legal de la persona moral deberá existir el testimonio notarial que acredite la calidad y en su caso de que se actué como apoderado de persona moral será mediante el testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorgue el poder tiene facultades para delegarlo.

Sin embargo mediante la reforma realizada el día 30 de noviembre del 2012, se adiciono lo siguiente a la fracción segunda del precepto citado, y que a la letra dice:

- “II. Los abogados patronos o **asesores legales de las partes, sean o no apoderado de estas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de**

pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Solo se podrá autorizar a otras personas para ir notificaciones y recibir documentos, pero estas no podrán comparecer en audiencias ni efectuar promoción alguna”.

4.3.4. Formas de acreditar la personalidad tratándose de sindicatos.

Los sindicatos pueden acreditar su poder de representación ante las juntas mediante la certificación de registro que se les es otorgada por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje según se trate de materia local o federal.

Esto fue hasta antes de la reforma realizada a la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que la fracción IV fue reformada y quedando a la letra de la siguiente forma:

IV. Los representantes de los sindicatos acreditaran su personalidad con la certificación extendida por la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. **También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogados, licenciados en derecho o pasantes.**

4.4. Interpretación de los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo.

De los párrafos anteriores, en especial el párrafo segundo del artículo 692, en nuestro particular punto de vista su reforma fue anticonstitucional, ya que violó la esencia principal y la naturaleza del Derecho del Trabajo, además de los artículos 5°,14°,16°,123° Constitucionales; y 17° de la Ley Federal del Trabajo al establecer que “...abogados patronos o **asesores legales de las partes, sean o no apoderado de estas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión...**”.

De lo anterior se desprende que si no se acredita la calidad de **abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o pasantes en derecho que**

cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente, no podrá comparecer en juicio, en virtud de no cumplir y satisfacer lo establecido en dicho ordenamiento.

Sin embargo, en artículo 693, establece que **Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, federaciones y confederaciones sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que, efectivamente, se representa a la parte interesada**

Por lo antes expuesto es que resulta total y absolutamente obligatorio que se dé cumplimiento al artículo 692, precepto que establece que se deberá acreditar la calidad de licenciado en derecho, abogado o pasante; si interpretamos el 693, dicho precepto establece que se podrá acreditar personalidad con aquellos "...documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que, efectivamente, se representa a la parte interesada"., resultando ilógico, ya que si interpretamos dicho ordenamiento, podríamos decir que quien estudie o tenga los conocimientos, con el simple hecho de mostrar con cualquier documento que acredite estar estudiando la licenciatura en derecho, podría comparecer ante las Juntas en su calidad de representante; lo cual es falso ya que el 692 de la Ley Federal del Trabajo establece lo contrario y es el precepto legal que se aplica hoy en día, olvidando por completo el 693.

4.5. Jurisprudencia.

A continuación transcribiré una tesis para una mejor comprensión del tema:

“PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. QUIENES COMPARECEN POR LAS PARTES DEBEN ACREDITAR EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE LICENCIADO EN DERECHO CON LA EXHIBICIÓN DE LA CÉDULA PROFESIONAL O CARTA DE PASANTE EXPEDIDA POR LA AUTORIDAD COMPETENTE (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012). De la interpretación teleológica de los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo, vigentes a partir del 1o. de diciembre de 2012, se concluye que para poder comparecer al juicio laboral, los representantes de las partes deben acreditar el ejercicio de la profesión de licenciado en derecho con la exhibición de la cédula profesional o carta de pasante expedida por la autoridad

competente, ya que en términos de la exposición de motivos de dicha reforma, el legislador señaló que quienes comparecen por las partes que intervienen en el proceso laboral (personal jurídico de las Juntas y litigantes), sean profesionales del derecho; por ello, aunque el citado artículo 693 establezca que la autoridad laboral goza de atribuciones discrecionales para reconocer la personalidad de quienes comparecen por las partes, ello no significa que los representantes que ocurran ante la autoridad jurisdiccional de carácter laboral, dejen de cumplir con el nuevo requisito de profesionalidad, consistente en la exhibición de cédula profesional o carta de pasante que acredite la autorización para ejercer como licenciado en derecho o pasante”.

Tesis: I.9o.T.23 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Décima, Época 200495, 3 de 349, Tribunales Colegiados de Circuito, Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 2, Pág. 1377, Tesis Aislada (Laboral).

4.6. Artículos 5°, 14° y 16° Constitucionales, 17° de la Ley Federal del Trabajo y violación a dichos preceptos por la reforma de fecha 30 de noviembre de 2012 a la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 5° Constitucional tiene suma importancia para el desarrollo del presente tema, ya que en dicho precepto se consagra la garantía de libertad de trabajo, misma que debe de ser analizada ya que a nuestro parecer se ve vulnerada por el acuerdo materia de estudios tal y como lo iremos viendo a través del presente trabajo.

El artículo 5° Constitucional establece:

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

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

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por

la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

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

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

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

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

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

Podemos interpretar el artículo 5° constitucional, en su párrafo primero, se traduce la potestad que tienen los individuos para elegir desempeñar la actividad que deseen, siempre que no viole lo establecido por las leyes, en virtud de que el trabajo es un derecho que tienen todos los individuos; derecho que se encuentra plenamente establecido en la constitución política de los estados unidos

mexicanos, además de realizar el reconocimiento de tal derecho, estableciendo los supuestos en los cuales el mismo se encuentra restringido, restricciones que se dan en los siguientes términos:

1. La libertad de trabajo se limitara cuando una persona pretenda desempeñar una actividad lícita, la cual se entiende como la no permitida por la ley.
2. Limitación en virtud de una determinación judicial, cuando su ejercicio produzca ataques a derechos de terceros; es decir, la garantía no podrá ser exigida si la actividad a la que pretende dedicarse la persona conlleva a su vez la afectación de un derecho preferente tutelado por la ley a favor de otro.
3. Por resolución gubernamental, si la actividad que pretende desarrollar ofende los derechos de la sociedad. Lo que implica que la garantía será exigible siempre y cuando la actividad, aunque sea lícita, esta no afecte el derecho de la sociedad, esto es, la existencia de un imperativo que subyace frente al derecho de los gobernados en lo individual, en virtud de la convivencia y el bienestar social: lo que significa que se protege el interés de la sociedad por encima del particular y, por ello es que se limita o condiciona el individual cuando con este puede afectarse aquel en una proporción mayor del beneficio que obtendría el gobernado.
4. La libertad se ve limitada en algunos supuestos, dada la carencia de capacitación profesional que se acredita, normalmente, con su título. En este sentido el párrafo segundo del precepto en referencia señala “la ley determinara en cada estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo”. De lo anterior se limita la libertad del trabajo, lo cual se justifica con el hecho de que podría ser socialmente inconveniente que cualquier profesión pudiese ser ejercida sin obstáculo alguno, incluso de aquellos que carecieran de la capacitación profesional necesaria. por lo demás se desprende que a cada entidad federativa le corresponde la expedición de los títulos correspondientes para el ejercicio de profesiones.

5. La limitación impuesta a los ministros de culto, de conformidad con el inciso d) del artículo 130 de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos.
6. Las autoridades legislativas pueden restringir la libertad de trabajo mediante una ley, pero solo si esta cumpliera con los atributos de generalidad, abstracción e impersonalidad que debe contener.
7. El artículo 123 constitucional en su apartado “A”, fracción II, establece una limitante más, consistente en prohibir a los menores de dieciséis años el ejercicio de labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche. Esta medida es considerada una protección a los menores de edad, sin embargo lo es también una restricción para la libertad laboral de los menores⁷⁴.

En el artículo 5° también se establece seguridades para el ejercicio de esta libertad, como son las establecidas en el párrafo tercero, en el sentido de que nadie puede ser obligado a prestar sus servicios sin su consentimiento y sin una justa retribución, a menos que tales servicios hayan resultado de una pena impuesta por autoridad judicial. La segunda se encuentra en el párrafo cuarto en el que se establece que serán obligatorios algunos servicios públicos. La tercera consiste en que el estado no puede permitir que se lleve a efecto contrato, o convenio alguno que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa. La cuarta prohíbe los convenios en que se pacten la proscripción o destierro de una persona, o su renuncia temporal o permanente al ejercicio de determinada profesión, industria o comercio. Finalmente solo se obliga a la prestación del servicio convenido sin exceder de un año en perjuicio del trabajador.

A continuación transcribiremos algunos criterios jurisprudenciales que nos serán de utilidad para ampliar y entender las prerrogativas y limitantes que se encuentran establecidas en el artículo 5° constitucional.

⁷⁴ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Colección Garantías Individuales, “Las garantías de libertad”, Tomo IV; México, 2004, p. 91.

“LIBERTAD DE TRABAJO. NO ES ABSOLUTA DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE LA RIGEN (ARTÍCULO 5o., PÁRRAFO PRIMERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS). La garantía individual de libertad de trabajo que consagra el artículo 5o., primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es absoluta, irrestricta e ilimitada, sino que, con base en los principios fundamentales que deben atenderse, su ejercicio se condiciona a la satisfacción de los siguientes presupuestos: a) que no se trate de una actividad ilícita; b) que no se afecten derechos de terceros; y, c) que no se afecten derechos de la sociedad en general. En lo referente al primer presupuesto, la garantía constitucional cobra vigencia en la medida que se refiera a una actividad lícita, esto es, que esté permitida por la ley. El segundo presupuesto normativo implica que la garantía no podrá ser exigida si la actividad a la que pretende dedicarse la persona conlleva a su vez la afectación de un derecho preferente tutelado por la ley en favor de otro. Finalmente, el tercer presupuesto implica que la garantía será exigible siempre y cuando la actividad, aunque lícita, no afecte el derecho de la sociedad, esto es, existe un imperativo que subyace frente al derecho de los gobernados en lo individual, en tanto que existe un valor que se pondera y asegura, que se traduce en la convivencia y bienestar social, lo que significa que se protege el interés de la sociedad por encima del particular y, en aras de ese interés mayor se limita o condiciona el individual cuando con éste puede afectarse aquél en una proporción mayor del beneficio que obtendría el gobernado”.

Tesis: P. /J. 28/99, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, 194152, 1 de 1, PLENO, Tomo IX, Abril de 1999, Pág. 260, Jurisprudencia (Constitucional).

“PASANTES EN DERECHO. LA CIRCUNSTANCIA DE QUE LOS ARTÍCULOS 118 Y 120 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL ESTADO DE MÉXICO ESTABLEZCAN QUE AQUÉLLOS NO PODRÁN COMPARECER EN CUALQUIER ACTIVIDAD JURISDICCIONAL COMO ABOGADOS PATRONOS, TRANSGREDE LA GARANTÍA DE LIBERTAD DE TRABAJO. Los artículos 118 y 120 del Código de Procedimientos Civiles para el Estado de México que establecen, respectivamente, que cualquier actividad judicial requiere del patrocinio de un abogado con título legítimo y que en ningún caso serán admitidos como patronos individuos que no acrediten haber obtenido título legítimo de abogado, además de que no se les permitirá figurar en las audiencias o diligencias de cualquier naturaleza, ni enterarse de actuaciones o revisar expedientes, transgreden el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que consagra la garantía de libertad de trabajo y que señala como único requisito para su ejercicio, el que éste sea lícito, es decir, que no sea contrario a las leyes y que, en todo caso, se cumpla con los requisitos previstos en ellas. Ello es así, porque si se toma en cuenta que la Ley del Ejercicio Profesional para el Estado de México, como ley especial en materia de ejercicio profesional, además de hacer alusión a las profesiones que requieren título para su ejercicio, al procedimiento para obtenerlo y a las autoridades competentes para emitirlo,

autoriza en su artículo 23 a los pasantes de las distintas profesiones, entre ellas, la de licenciado en derecho, para ejercer la práctica respectiva por un término no mayor de tres años, es inconcuso que al prohibir los mencionados artículos 118 y 120 la intervención de toda persona no titulada como licenciado en derecho, para comparecer en cualquier actividad jurisdiccional como abogado patrono, contraviene la autorización para ejercer la profesión de licenciado en derecho que la ley últimamente citada otorga a los pasantes de esa carrera”.

PRIMERA SALA, Tomo XIV, Agosto de 2001, Pág. 179, Tesis Aislada (Constitucional, Civil).

“GARANTÍA DE IGUALDAD. ESTÁ CONTENIDA IMPLÍCITAMENTE EN EL ARTÍCULO 5o. CONSTITUCIONAL. El análisis del primer párrafo del artículo 5o. constitucional, que establece: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. ...", permite constatar, en principio, que este precepto garantiza a todos los gobernados, entre otras cosas, el ejercicio de las libertades de comercio y de industria que sean lícitas y, en segundo término, que esa facultad se otorga a todas las personas sin distinción alguna, es decir, sin hacer diferencias de nacionalidad, raza, religión o sexo, ya que su contenido no establece salvedad alguna al respecto; circunstancia que constituye un fundamento importante de la garantía de libertad de comercio, ya que el artículo 5o. constitucional, al permitir a todas las personas ejercer el comercio o la industria que les acomode, siempre y cuando sean lícitos y no opere alguna de las limitantes a que alude el mismo numeral, excluye implícitamente de tal prerrogativa todo trato desigual que no pueda ser justificado constitucionalmente o apoyado en el interés público, puesto que no debe soslayarse que el disfrute pleno de la garantía otorgada por la Carta Magna en el imperativo de cuenta exige necesariamente la actualización del principio de igualdad material o real entre los titulares de esa garantía, dado que jurídicamente la igualdad se traduce en que varias personas, cuyo número es indeterminado, que participen de la misma situación, tengan la posibilidad y la capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos y obligaciones que emanen de la ley aplicable frente al Estado, lo cual estará en función de sus circunstancias particulares. En este sentido, el numeral 5o. constitucional prevé sustancialmente ese principio fundamental de igualdad, en virtud de que tiene como finalidad colocar a todos los gobernados, cualquiera que sea su categoría o condición social, en igualdad de condiciones frente a la necesidad de vida de escoger el comercio, el oficio, el trabajo o la industria que les acomode, con las únicas salvedades de que éstos sean lícitos y de que no ataquen los derechos de terceros ni ofendan los intereses de la sociedad”.

9a. Época; Pleno; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XI, Junio de 2000; Pág. 26, Tesis Aislada (Constitucional).

“PROFESIONES. CARRERAS QUE NO REQUIEREN CÉDULA PARA SU EJERCICIO. El artículo 5o. constitucional (anterior artículo 4o.) señala que en principio a nadie puede impedirse que se dedique a la profesión que le acomode, y que esa libertad sólo podrá restringirse mediante leyes formalmente expedidas por el Poder Legislativo correspondiente, que determinen cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio. O sea que únicamente el legislador podrá establecer restricción al ejercicio de una profesión, sin que tal restricción legal pueda derivar del simple hecho de que las escuelas reconocidas establezcan planes de estudios y otorguen títulos a nuevas carreras profesionales, ya que la Constitución no otorga a tales instituciones la facultad de limitar el ejercicio de nuevas profesiones. Consecuentemente los artículos 2o., 3o. y relativos, en su texto anterior, de la Ley Reglamentaria de los Artículos 4o. y 5o. Constitucionales Relativos al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito y Territorios Federales, establecían el sistema legal de otorgar cédulas con efectos de patente, para autorizar el ejercicio de una profesión restringida, a quienes tuvieran el título profesional correspondiente, o satisficieran ciertos requisitos legales como prácticos. Pero resulta inadecuado e ilógico que se otorgue una patente para autorizar el ejercicio de una profesión cuyo ejercicio no está restringido por la ley. En primer lugar, la expedición de una cédula tiene el efecto de una patente que autorice el ejercicio de una profesión restringida, pero no tiene el efecto de servir como documento de identificación personal, ni como prueba de que se ha cursado una carrera completa. Para esto último, la prueba de que se han efectuado los estudios y aprobado los exámenes correspondientes, es el título profesional expedido por la institución educativa. Y será ese título el que acredite, en un momento que una persona se ha capacitado para cierta actividad profesional en una institución adecuada. Pero si el legislador no ha restringido el ejercicio de esa profesión, y cualquier persona tiene derecho constitucional a dedicarse a ella, resulta ilógico que se otorguen patentes para su ejercicio, en forma de cédulas profesionales, a quienes han obtenido un título de las escuelas o facultades correspondientes, pues por una parte, es absurdo conceder una patente de ejercicio para autorizar que se ejercite una profesión que no requiere de patente para ser ejercida, y por otra parte, ello podría llevar a crear un ilegal ambiente de que el ejercicio de esa profesión podría estar vedada a quienes no tienen título, con clara violación del artículo 4o. constitucional. Por lo demás, esta situación no ha variado con el nuevo texto de los artículos 2o. y 3o. de la ley reglamentaria a comento (publicados en el Diario Oficial del 2 de enero de 1974), pues esos preceptos deben interpretarse en forma conjunta, de manera que ambos surtan efectos y no se les atribuyan efectos incongruentes, ilógicos o estériles. Así pues, el artículo 2o. reformado viene a establecer que sólo el legislador puede determinar cuáles actividades profesionales necesitan título para su ejercicio y, por ende, una cédula con efectos de patente que lo autorice. Y el artículo 3o. sólo viene a establecer que a quien ha obtenido el título, en una de esas profesiones restringidas en su ejercicio, o grado académico equivalente, las autoridades están obligadas a otorgarle la patente que autorice su ejercicio, cuando la soliciten, sin que puedan negar tal patente a quien obtuvo el título, exigiéndole algún otro requisito diferente a la expedición de ese título. Y sería ilógico pensar que el artículo 2o. señala que sólo la ley puede determinar cuáles profesiones necesitan patente para su ejercicio, y que el 3o. viniera a señalar, incongruentemente, que debe otorgarse patente para ejercicio profesional a todos los que tienen un título, aunque la profesión no requiera patente para su ejercicio y cualquiera tenga derecho a ejercerla”.

7a. Época;T.C.C.; S.J.F.; Volumen 86, Sexta Parte; Pág. 69, Tesis Aislada (Administrativa).

Por lo que podemos concluir:

1. Que la libertad de trabajo no es absoluta en virtud de que tiene que cumplir con ciertos requisitos:
 - a) Que sea lícito.
 - b) Que no afecte intereses de terceros.
 - c) Que no afecte a la sociedad.
2. La libertad de abogado puede ser ejercida por personas que no tengan el título.
3. En el artículo 5° Constitucional, se ordena trato igual para ejercer el oficio, comercio o trabajo que se le acomode siempre que sea lícito.
4. Existen profesiones o carreras que no requieren cédula para su ejercicio, aun mas actividades como: gestoría, o el mandato, figura que rige la representación en materia laboral.

Ley reglamentaria del artículo 5° constitucional.

La “Ley Reglamentaria del artículo 5° Constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal”, comúnmente conocida como Ley General de Profesiones, y mediante esta se delimita los campo de acción de cada una de las profesiones, así como las de las ramas correspondientes, y los límites para el ejercicio de las mismas profesiones actividad que realiza, mediante la Dirección General de Profesiones.

De los artículos de la Ley General de Profesiones relacionados con el tema analizaremos y estudiaremos los siguientes:

“Artículo 1°. Título profesional es el documento extendido por instituciones del Estado o descentralizadas, y por instituciones particulares que tengan reconocimiento de validez oficial de estudios, a favor de la persona que haya concluido los estudios correspondientes o demostrado tener los conocimiento necesarios de conformidad con esta ley y otras disposiciones aplicables”.

“Artículo 2°. Las leyes que regulen campos de acción relacionados con alguna rama o especialidad profesional, determinarán cuáles son las actividades profesionales que necesitan título y cédula para su ejercicio”.

“Artículo 3°. Toda persona a quien legalmente se le haya expedido título profesional o grado académico equivalente, podrá obtener cédula de ejercicio con efectos de patente, previo registro de dicho título o grado”.

“Artículo 5°. Para el ejercicio de una o varias especialidades, se requiere autorización de la Dirección General de Profesiones, debiendo comprobarse previamente: 1.- Haber obtenido título relativo a una profesión en los términos de esta Ley; 2.- Comprobar, en forma idónea, haber realizado estudios especiales de perfeccionamiento técnico científico, en la ciencia o rama de la ciencia de que se trate”.

“Artículo 6°. En caso de conflicto entre los intereses individuales de los profesionistas y los de la sociedad, la presente Ley será interpretada en favor de esta última, si no hubiere precepto expreso para resolver el conflicto. Por lo que se refiere a las profesiones que implican el ejercicio de una función pública, se sujetarán a esta Ley, y a las leyes que regulen su actividad, en lo que no se oponga a este ordenamiento”.

“Artículo 23°. Son facultades y obligaciones de la Dirección General de Profesiones:

I.- Registrar los títulos de profesionistas a que se refiere esta Ley, de conformidad con los artículos 14, 15 y 16 de este ordenamiento;

II.- Llevar la hoja de servicios de cada profesionista, cuyo título registre, y anotar en el propio expediente, las sanciones que se impongan al profesionista en el desempeño de algún cargo o que impliquen la suspensión del ejercicio profesional;

III.- Autorizar para el ejercicio de una especialización;

IV.- Expedir al interesado la cédula personal correspondiente, con efectos de patente para el ejercicio profesional y para su identidad en todas sus actividades profesionales;

V.- Llevar la lista de los profesionistas que declaren no ejercer la profesión;

VI.- Publicar en los periódicos de mayor circulación todas las resoluciones de registro y denegatorias de registro de títulos;

VII.- Cancelar el registro de los títulos de los profesionistas condenados judicialmente a inhabilitación en el ejercicio y publicar profusamente dicha cancelación;

VIII.- Determinar, de acuerdo con los colegios de profesionistas, la sede y forma como éstos desean cumplir con el servicio social;

IX.- Sugerir la distribución de los profesionistas conforme a las necesidades y exigencias de cada localidad;

X.- Llevar un archivo con los datos relativos a la enseñanza preparatoria, normal y profesional que se imparta en cada uno de los planteles educativos;

XI.- Anotar los datos relativos a las universidades o escuelas profesionales extranjeras;

XII.- Publicar, en el mes de enero de cada año, la lista de los profesionistas titulados en los planteles de preparación profesional durante el año anterior;

XIII.- Proporcionar a los interesados informes en asuntos de la competencia de la Dirección;

XIV.- Integrar y mantener una base de datos actualizada con la información señalada en las fracciones II, V y VII de este artículo, misma que deberá ser compartido en los términos de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, y Fracción adicionada DOF 19-08-2010

XV.- Las demás que le fijen las leyes y reglamentos”.

“Artículo 24°. Se entiende por ejercicio profesional, para los efectos de esta Ley, la realización habitual a título oneroso o gratuito de todo acto o la prestación de cualquier servicio propio de cada profesión, aunque sólo se trate de simple consulta o la ostentación del carácter del profesionista por medio de tarjetas, anuncios, placas, insignias o de cualquier otro modo. No se reputará ejercicio profesional cualquier acto realizado en los casos graves con propósito de auxilio inmediato”.

“Artículo 25°. Para ejercer en el Distrito Federal cualquiera de las profesiones a que se refieren los Artículos 2o. y 3o., se requiere:

- I.- Estar en pleno goce y ejercicio de los derechos civiles.
- II.- Poseer título legalmente expedido y debidamente registrado, y
- III.- Obtener de la Dirección General de Profesiones patente de ejercicio”.

“Artículo 26°. Las autoridades judiciales y las que conozcan de asuntos contencioso administrativos rechazarán la intervención en calidad de patronos o asesores técnicos del o los interesados, de persona, que no tenga título profesional registrado.

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

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

“Artículo 27°. La representación jurídica en materia obrera, agraria y cooperativa, se regirá por las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo, Código Agrario, Ley de Sociedades Cooperativas y en su defecto, por las disposiciones conexas del Derecho Común”.

“Artículo 28°. En materia penal, el acusado podrá ser oído en defensa por sí o por medio de persona de su confianza o por ambos según su voluntad. Cuando la persona o personas de la confianza del acusado, designados como defensores no sean abogados, se le invitará para que designe, además, un defensor con título. En caso de que no hiciere uso de este derecho, se le nombrará el defensor de oficio”.

“Artículo 29°. Las personas que sin tener título profesional legalmente expedido actúen habitualmente como profesionistas incurrirán en las sanciones que establece esta Ley, exceptuándose, a los gestores a que se refiere el artículo 26 de esta Ley”.

“Artículo 30. La Dirección General de Profesiones podrá extender autorización a los pasantes de las diversas profesiones para ejercer la práctica respectiva por un término no mayor de tres años”.

Para los efectos de lo anterior, se demostrará el carácter de estudiantes, la conducta y la capacidad de los mismos, con los informes de la facultad o escuela correspondiente.

En cada caso darán aviso a la Secretaría de Educación Pública y extenderán al interesado una credencial en que se precise el tiempo en que gozará de tal autorización. Al concluir dicho término quedará automáticamente anulada esta credencial. En casos especiales podrá el interesado obtener permiso del Secretario de Educación Pública para prorrogar la autorización, por el tiempo que fije dicho funcionario.

Es de suma importancia resaltar el artículo 26 párrafo tercero, en el cual se establece que la intervención o el mandato, debe ser realizada por personas con título profesional registrado, a excepción de los asuntos obreros en relación de lo dispuesto por el artículo 27 que dispone la representación jurídica se regirá por la Ley Federal del Trabajo, donde antes de la reforma no se requería contar con un título para poder intervenir en la representación de algunas de las partes ante las autoridades laborales.

Transcribiremos algunas tesis que considero que no obstante de no haber generado jurisprudencias son de gran importancia para el desarrollo del presente tema, en virtud de que se concuerdan al tema con el criterio emitido dentro de este trabajo.

“TÍTULOS PROFESIONALES, PRIVILEGIOS QUE OTORGAN A QUIENES LOS POSEEN. El párrafo segundo del artículo 4o. constitucional establece en favor de los profesionistas titulados, un privilegio para el ejercicio de las profesiones que, dentro de la voluntad soberana de la legislatura de cada Estado de la Unión, requieran título para ser practicadas, cuya expedición queda bajo el riguroso control de los órganos adecuados del poder público. Debe precisarse hasta dónde llega el privilegio de los profesionistas titulados, frente a las personas que teniendo conocimientos prácticos, empíricos o científicos autodidácticos, carecen de título para dedicarse a las actividades propias de sus conocimientos, así como frente a la sociedad, a la cual la ley constitucional, de la manera más justificada, se empeña en proteger contra el charlatanismo, pero sin privar a cada sujeto del público que necesite de los servicios de un técnico, en cualquiera de las ramas de la actividad humana, de emplear a quien mejor le parezca. Para fijar el alcance del privilegio de que se trata, es pertinente recordar que el vocablo castellano "ejercicio" viene del latín "exertitium", que conectado con el verbo "profesarse", relaciona las nociones de práctica, curso o desempeño de una función, cargo u oficio, con dos conceptos fundamentales: las obligaciones y los derechos inherentes al que "ejerce" cualquiera de las actividades connotadas por el precitado vocablo "exertitium". El marco de las obligaciones y derechos inseparables de la palabra castellana ejercicio, cuando se trata de una profesión, según sus antecedentes del latín, se conforma lógica y jurídicamente con la libertad de trabajo que, como regla general, consagra el párrafo primero del citado precepto constitucional, y de la cual regla general, el párrafo segundo del mismo artículo no es más que una excepción. Los profesionistas titulados tienen los derechos y los deberes que les fijan las leyes, en lo tocante al desempeño privilegiado de las profesiones que requieren título para ser practicadas; en cambio, los técnicos sin título, no están cubiertos por las leyes administrativas, para el efecto de desempeñar sus correspondientes actividades. Así, los planos elaborados y firmados por técnicos sin título de ingeniero o arquitecto, no serán aprobados por las autoridades correspondientes, ni serán expedidas licencias para edificar, a los propietarios que se valgan de los servicios de aquéllos; los prácticos en el arte de curar no pueden expedir certificados de defunción, salvo que las leyes o reglamentos determinen lo contrario, por vía de excepción, cuando en el lugar no hubiere facultativos titulados; a los mismos prácticos no les serán despachadas las recetas que firmen, en las farmacias, ni tendrán derecho a cobrar sus servicios conforme a los aranceles; y tratándose de la abogacía, los tribunales podrán desechar las promociones firmadas por quienes carezcan de título, y éstos quedarán al margen de los aranceles. Por otra parte, fuera de la noción de

derechos y deberes de los profesionistas titulados, ligada al sentido latino y castizo de la palabra ejercicio, se impone la compaginación de los dos párrafos del artículo 4o. constitucional, a efectos de que no se interpreten en sentido contradictorio, y para ello se llega a las siguientes conclusiones: a) los técnicos, prácticos, científicos o autodidactas sin título profesional, no podrán anunciarse al público como titulados, y en consecuencia, serán punibles conforme a la ley, las maquinaciones que lleven a cabo para hacerse aparecer, con el consiguiente engaño para el público, como profesionistas titulados; b) serán también motivo de sanciones penales los intentos de suplantar, los no titulados, a los profesionales con título; c) las prerrogativas establecidas por la ley en favor de los últimos, no deberán extenderse a quienes carezcan de título; d) en cambio, los técnicos sin título podrán dedicarse a la profesión, industrial, comercial o trabajo que les acomode, siendo lícitos, conforme a lo establecido por el párrafo primero del artículo 4o. constitucional, en el concepto de que la ilicitud, tratándose de actividades profesionales que requieran título, no proviene de la falta de éste, sino de la naturaleza propia de aquellos actos que la ley, el derecho natural o las buenas costumbres, tengan como ilícito, y e) los técnicos sin título no incurrir en ilicitud por el hecho de desempeñar actividades profesionales que como privilegio sui generis establece el párrafo segundo del artículo 4o. de la Constitución, en favor de los titulados, siempre que no vulneren la confianza del público con mixtificaciones, respecto al origen y naturaleza de los conocimientos y servicios que ofrecen a la comunidad y que ganen el sustento con el desempeño habitual de la actividad que practiquen conforme al párrafo primero del repetido artículo 4o., constitucional, "nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resoluciones judiciales"; de manera que los técnicos sin título están capacitados para pactar con las personas que utilicen sus servicios, las remuneraciones correspondientes a aquéllas; pero no por el hecho de que el cliente y el técnico sin título convengan en la prestación de determinados servicios por éste, debe entenderse que son aplicables los aranceles respectivos para la regulación de honorarios. La excepción a la libertad de trabajo en favor de los profesionistas con título, se justifica si se atiende a que éstos desempeñan actividades delicadísimas y vitales, cuya suplantación, por imprevistos, sería funesta para la sociedad; como se justifica también que la ley reglamentaria de profesiones exija la comprobación plena de los conocimientos adquiridos por el profesionista con título, desde los exámenes aprobatorios de la enseñanza primaria, pasando por la secundaria, preparatoria y profesional, hasta el examen de grado; pero el privilegio estatuido en favor de los profesionistas titulados, no puede entenderse como un monopolio absoluto y cerrado, lo que de paso entrañaría el consiguiente monopolio de la cultura profesional, obligando al público a emplear sólo profesionistas titulados, aun para aquellas cuestiones en que privativamente corresponde a los interesados escoger a las personas que les presten los servicios técnicos que necesiten, pues tal obligación no se deriva del artículo 4o., de la Constitución Federal".

Tesis: Semanario Judicial de la Federación; Quinta Época 302300,53 de 133, Primera Sala, Tomo XCV, Pág. 537, Tesis Aislada (Penal).

“JUNTAS, LOS APODERADOS DE LAS PARTES ANTE LAS, NO NECESITAN ACREDITAR QUE TIENEN TITULO DE ABOGADO, LEGALMENTE EXPEDIDO.

La Ley Reglamentaria de los Artículos 4o. y 5o. de la Constitución Federal, establece, en su artículo 27, que la representación jurídica en materia obrera, se regirá por las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo, y este ordenamiento no exige que los apoderados de las partes, acrediten ser abogados con título legalmente expedido”.

Tesis: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, 371835, 4 de 7, Cuarta Sala Tomo LXXXIX, Pág. 935, Tesis Aislada (Laboral).

“PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL. LA EXIGENCIA DE QUE EL APODERADO DE PERSONA FÍSICA SEA LICENCIADO EN DERECHO Y QUE NECESARIAMENTE TENGA CÉDULA PROFESIONAL, VIOLA EL PRINCIPIO DE DEBIDO PROCESO LEGAL.

El artículo 692, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo establece expresamente que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado autorizado y que cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, se acreditará la personalidad mediante poder notarial o carta poder, firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta; de donde deriva que la Ley Federal del Trabajo no exige que el apoderado legal del que represente a una de las partes sea licenciado en derecho y que necesariamente deba tener cédula profesional; luego, el que la Junta exija que la persona que comparece a nombre de una persona física sea licenciado en derecho y cuente con cédula profesional viola la garantía de debido proceso legal prevista en el artículo 14 constitucional”.

Tesis: II.T.267 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época,18054, 6 de 30, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo XX, Septiembre de 2004, Pág. 1834, Tesis Aislada (Laboral).

El artículo 14 constitucional, al igual que en el 16 Constitucional, permanecen a las garantías individuales conocidas como de seguridad jurídica debiendo entender estas tal y como lo define Ignacio Burgoa Orihuela como “derechos subjetivos” públicos a favor de los gobernados, que pueden ser oponibles a los órganos estatales, a fin de exigirles que se sujeten a un conjunto de requisitos previos a la comisión de actos que se pudieran afectar la esfera jurídicas de los individuos, para que estos no caigan en la indefensión o la

incertidumbre jurídica, lo que hace posible la pervivencia de condiciones de igualdad y libertad para todos los sujetos de derechos y obligaciones”⁷⁵.

“Artículo 14.- A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de alguna.

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.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía, y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho”.

En la interpretación del artículo 14° Constitucional, en especial el párrafo segundo, se desprenden cuatro garantías que involucra genéricamente llamada garantía de audiencias y son según lo establecido en el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1. Que la privación se realice mediante juicio, esto es a través de un procedimiento significa una serie de etapas que concluyen en una resolución que dirime una controversia. 2. Que el juicio sea seguido ante los tribunales establecidos, por tribunales no solo se entienden ante aquellos órganos que pertenezcan ante el poder judicial y que normalmente desempeñen la actividad judicial, sino a cualquiera que realice una función materialmente jurisdiccional, es decir, que aplique las normas jurídicas generales a casos concretos en controversia, 3. Que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento que se manifiestan principalmente en el derecho de defensas y en la facultad de ofrecer pruebas y, 4. Que la privación se realice conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho. De todas estas garantías podemos

⁷⁵ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Porrúa, México, 2002, p. 504.

traducir una obligación que, salvedades establecidas en la misma Constitución, deben de ser atacadas y respetadas por cualquier autoridad, en el entendido de que deben de cometer actos que o cumplan los requisitos antes mencionados accionando cualquier afectación a los gobernados.

El último párrafo de este artículo establece que toda controversia debe basarse en la ley y no por el sentido natural ni por el espíritu de ésta, se puede decir, la controversia se atenderá a los principios generales del derecho, tomando en consideración todas las circunstancias del caso. Es importante tener en cuenta que hablar de “juicios de orden civil”, el texto no alude exclusivamente a los que son regulados por las normas procesales civiles, antes bien, esta garantía tiene un alcance que involucra, asimismo, a los juicios administrativo mercantiles, familiares de arrendamiento y aun a los laborales.

A continuación transcribiremos algunas tesis que nos ayudaran a comprender el artículo 14 Constitucional.

“AUDIENCIA, CÓMO SE INTEGRA ESTA GARANTÍA. De entre las diversas garantías de seguridad jurídica que contiene el segundo párrafo del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, destaca por su primordial importancia, la de audiencia previa. Este mandamiento superior, cuya esencia se traduce en una garantía de seguridad jurídica para los gobernados, impone la ineludible obligación a cargo de las autoridades para que, de manera previa al dictado de un acto de privación, cumplan con una serie de formalidades esenciales, necesarias para oír en defensa a los afectados. Dichas formalidades y su observancia, a las que se unen, además, las relativas a la garantía de legalidad contenida en el texto del primer párrafo del artículo 16 constitucional, se constituyen como elementos fundamentales útiles para demostrar a los afectados por un acto de autoridad, que la resolución que los agravia no se dicta de un modo arbitrario y anárquico sino, por el contrario, en estricta observancia del marco jurídico que la rige. Así, con arreglo en tales imperativos, todo procedimiento o juicio ha de estar supeditado a que en su desarrollo se observen, ineludiblemente, distintas etapas que configuran la garantía formal de audiencia en favor de los gobernados, a saber, que el afectado tenga conocimiento de la iniciación del procedimiento, así como de la cuestión que habrá de ser objeto de debate y de las consecuencias que se producirán con el resultado de dicho trámite, que se le otorgue la posibilidad de presentar sus defensas a través de la organización de un sistema de comprobación tal, que quien sostenga una cosa tenga oportunidad de demostrarla, y quien estime lo contrario, cuente a su vez con el derecho de

acreditar sus excepciones; que cuando se agote dicha etapa probatoria se le dé oportunidad de formular las alegaciones correspondientes y, finalmente, que el procedimiento iniciado concluya con una resolución que decida sobre las cuestiones debatidas, fijando con claridad el tiempo y forma de ser cumplidas”.

Tesis: I.7o.A. J/41, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, 169143, 1 de 1, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo XXVIII, Agosto de 2008, Pág. 799, Jurisprudencia (Común).

“GARANTÍA DE AUDIENCIA. SE INTEGRA NO SÓLO CON LA ADMISIÓN DE PRUEBAS SINO TAMBIÉN CON SU ESTUDIO Y VALORACIÓN. La garantía de audiencia a que se refiere el texto del artículo 14 constitucional se integra, no sólo admitiendo pruebas de las partes sino, además, expresando las razones concretas por las cuales, en su caso, dichas probanzas resultan ineficaces a juicio de la responsable. Por ello, si la resolución que puso fin a un procedimiento fue totalmente omisa en hacer referencia alguna a las pruebas aportadas por la hoy quejosa, es claro que se ha cometido una violación al precepto constitucional invocado, lo que da motivo a conceder el amparo solicitado, independientemente de si el contenido de tales probanzas habrá o no de influir en la resolución final por pronunciarse. Tal criterio, que se armoniza con los principios jurídicos que dan a la autoridad administrativa la facultad de otorgarle a las pruebas el valor que crea prudente, es congruente, además, con la tendencia jurisprudencial que busca evitar la sustitución material del órgano de control constitucional, sobre las autoridades responsables, en una materia que exclusivamente les corresponde como lo es, sin duda, la de apreciación de las pruebas que les sean ofrecidas durante la sustanciación del procedimiento”.

Tesis: I.3o.A. J/29, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, 195182,1 de 1, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo VIII, Noviembre de 1998, Pág. 442, Jurisprudencia (Común).

“GARANTIA DE DEBIDO PROCESO LEGAL CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 14 CONSTITUCIONAL. DEFINICION. La garantía de debido proceso legal consagrada en el artículo 14 constitucional, en la parte relativa a que los juicios deben llevarse a cabo ante autoridad competente, cumpliendo con "... las formalidades esenciales del procedimiento..." implica necesariamente que los procedimientos jurisdiccionales seguidos ante las autoridades respectivas, se tramiten conforme a las disposiciones procesales exactamente aplicables al caso concreto, pues de lo contrario se transgrede el derecho positivo y, por ende, se actualiza la infracción a la garantía de que se trata”.

Tesis: I.8o.C.13 K, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, 202098, 9 de 10, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo III, Junio de 1996, Pág. 845, Tesis Aislada (Común).

El artículo 16 constitucional consagra la garantía de legalidad, debiendo entenderse como legal lo que está prescrito por la ley y conforme a ella, y por consiguiente la legalidad será cuando se cuenta con la cualidad de legal.

El artículo 16 constitucional nos establece:

“Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros.

No podrá librarse orden de aprehensión sino por la autoridad judicial y sin que preceda denuncia o querrela de un hecho que la ley señale como delito, sancionado con pena privativa de libertad y obren datos que establezcan que se ha cometido ese hecho y que exista la probabilidad de que el indiciado lo cometió o participó en su comisión.

La autoridad que ejecute una orden judicial de aprehensión, deberá poner al inculpado a disposición del juez, sin dilación alguna y bajo su más estricta responsabilidad. La contravención a lo anterior será sancionada por la ley penal.

Cualquier persona puede detener al indiciado en el momento en que esté cometiendo un delito o inmediatamente después de haberlo cometido, poniéndolo sin demora a disposición de la autoridad más cercana y ésta con la misma prontitud, a la del Ministerio Público. Existirá un registro inmediato de la detención.

Sólo en casos urgentes, cuando se trate de delito grave así calificado por la ley y ante el riesgo fundado de que el indiciado pueda sustraerse a la acción de la justicia, siempre y cuando no se pueda ocurrir ante la autoridad judicial por razón de la hora, lugar o circunstancia, el Ministerio Público podrá, bajo su responsabilidad, ordenar su detención, fundando y expresando los indicios que motiven su proceder.

En casos de urgencia o flagrancia, el juez que reciba la consignación del detenido deberá inmediatamente ratificar la detención o decretar la libertad con las reservas de ley.

La autoridad judicial, a petición del Ministerio Público y tratándose de delitos de delincuencia organizada, podrá decretar el arraigo de una persona, con las modalidades de lugar y tiempo que la ley señale, sin que pueda exceder de cuarenta días, siempre que sea necesario para el éxito de la investigación, la protección de personas o bienes jurídicos, o cuando exista riesgo fundado de que el inculpado se sustraiga a la acción de la justicia. Este plazo podrá prorrogarse, siempre y cuando el Ministerio Público acredite que subsisten las causas que le dieron origen. En todo caso, la duración total del arraigo no podrá exceder los ochenta días.

Por delincuencia organizada se entiende una organización de hecho de tres o más personas, para cometer delitos en forma permanente o reiterada, en los términos de la ley de la materia.

Ningún indiciado podrá ser retenido por el Ministerio Público por más de cuarenta y ocho horas, plazo en que deberá ordenarse su libertad o ponérsele a disposición de la autoridad judicial; este plazo podrá duplicarse en aquellos casos que la ley prevea como delincuencia organizada. Todo abuso a lo anteriormente dispuesto será sancionado por la ley penal.

En toda orden de cateo, que sólo la autoridad judicial podrá expedir, a solicitud del Ministerio Público, se expresará el lugar que ha de inspeccionarse, la persona o personas que hayan de aprehenderse y los objetos que se buscan, a lo

que únicamente debe limitarse la diligencia, levantándose al concluirla, un acta circunstanciada, en presencia de dos testigos propuestos por el ocupante del lugar cateado o en su ausencia o negativa, por la autoridad que practique la diligencia.

Las comunicaciones privadas son inviolables. La ley sancionará penalmente cualquier acto que atente contra la libertad y privacidad de las mismas, excepto cuando sean aportadas de forma voluntaria por alguno de los particulares que participen en ellas. El juez valorará el alcance de éstas, siempre y cuando contengan información relacionada con la comisión de un delito. En ningún caso se admitirán comunicaciones que violen el deber de confidencialidad que establezca la ley.

Exclusivamente la autoridad judicial federal, a petición de la autoridad federal que faculte la ley o del titular del Ministerio Público de la entidad federativa correspondiente, podrá autorizar la intervención de cualquier comunicación privada. Para ello, la autoridad competente deberá fundar y motivar las causas legales de la solicitud, expresando además, el tipo de intervención, los sujetos de la misma y su duración.

La autoridad judicial federal no podrá otorgar estas autorizaciones cuando se trate de materias de carácter electoral, fiscal, mercantil, civil, laboral o administrativo, ni en el caso de las comunicaciones del detenido con su defensor”.

De la interpretación del artículo 16 constitucional, la garantía que se consagra en el párrafo primero, se destaca el principio de legalidad, que consiste en que las autoridades solo pueden actuar cuando la ley se los permite, en forma y en los términos que la ley lo determine.

Como podemos observar este artículo hace referencia a los llamados actos de molestia ya que el artículo 14 es en el que se contempla los actos de privación, dentro de dichos actos de molestia deben de comprender con tres requisitos mínimos, que son: “1.- Que se exprese por escrito y contenga firma original o autógrafa del respectivo funcionario, 2.- Que provenga de autoridad competente; y

3.- Que los documentos escritos en los que se exprese, se funde y se motive la causa legal del procedimiento.

Es prudente mencionar que la primera de estas exigencias tiene como finalidad que pueda haber la certeza sobre la existencia del acto de molestia, la autoridad de la que proviene y en que consiste exactamente en el acto y las circunstancias. El hecho de que el acto de autoridad provenga de una autoridad competente significa que la emisora este habilitada constitucional y legalmente y tenga dentro de sus atribuciones la facultad de emitirlo. Y la exigencia de fundamentación es entendida como el deber que tienen las autoridades de expresar, en el mantenimiento del escrito, los preceptos legales que regulen el hecho y las consecuencias jurídicas que pretenda imponer el acto de autoridad, presupuesto que tiene su origen en el principio de legalidad que en su aspecto imperativo consiste en que las autoridades solo pueden hacer lo que las leyes le permite; mientras que la exigencia de la motivación se traduce a la expresión de las razones por las cuales la autoridad considera que los hechos en que se basa su proceder se encuentran probados y son precisamente los previstos en la disposición legal que afirma aplicar. Presupuestos, el de la fundamentación y el de la motivación, que debe coexistir y se suponen mutuamente pues no es posible citar disposiciones legales sin relacionarlas con los hechos de que se trate, ni exponer razones sobre los hechos que carezcan de relevancia para dichas disposiciones. Esta correlación entre los fundamentos jurídicos y los motivos de hecho suponen necesariamente un razonamiento de la autoridad para demostrar la aplicabilidad de los preceptos legales invocados a los hechos de que se trate, lo que en realizada implica la fundamentación y la motivación de la causa legal del pronunciamiento”.⁷⁶

En este punto transcribiremos algunas tesis que nos serán de mucha utilidad para comprender la importancia y sentido del artículo 16 en nuestra gran Carta Magna.

⁷⁶ Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVII, abril de 2003, tesis I 30 C.52 K.

“ACTOS PRIVATIVOS Y ACTOS DE MOLESTIA. ORIGEN Y EFECTOS DE LA DISTINCION. El artículo 14 constitucional establece, en su segundo párrafo, que nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho; en tanto, el artículo 16 de ese mismo Ordenamiento Supremo determina, en su primer párrafo, que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. Por consiguiente, la Constitución Federal distingue y regula de manera diferente los actos privativos respecto de los actos de molestia, pues a los primeros, que son aquellos que producen como efecto la disminución, menoscabo o supresión definitiva de un derecho del gobernado, los autoriza solamente a través del cumplimiento de determinados requisitos precisados en el artículo 14, como son, la existencia de un juicio seguido ante un tribunal previamente establecido, que cumpla con las formalidades esenciales del procedimiento y en el que se apliquen las leyes expedidas con anterioridad al hecho juzgado. En cambio, a los actos de molestia que, pese a constituir afectación a la esfera jurídica del gobernado, no producen los mismos efectos que los actos privativos, pues sólo restringen de manera provisional o preventiva un derecho con el objeto de proteger determinados bienes jurídicos, los autoriza, según lo dispuesto por el artículo 16, siempre y cuando preceda mandamiento escrito girado por una autoridad con competencia legal para ello, en donde ésta funde y motive la causa legal del procedimiento. Ahora bien, para dilucidar la constitucionalidad o inconstitucionalidad de un acto de autoridad impugnado como privativo, es necesario precisar si verdaderamente lo es y, por ende, requiere del cumplimiento de las formalidades establecidas por el primero de aquellos numerales, o si es un acto de molestia y por ello es suficiente el cumplimiento de los requisitos que el segundo de ellos exige. Para efectuar esa distinción debe advertirse la finalidad que con el acto se persigue, esto es, si la privación de un bien material o inmaterial es la finalidad connatural perseguida por el acto de autoridad, o bien, si por su propia índole tiende sólo a una restricción provisional”.

Tesis: P./J. 40/96, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, 200080, 34 de 37, Pleno Tomo IV, Julio de 1996 Pág. 5, Jurisprudencia (Común).

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, es de gran importancia ya que nos menciona que a falta de una disposición expresa en nuestra carta Magna, así como en los ordenamientos supletorios, tratados; se tomaran en cuenta disposiciones que regulen casos semejantes, esto como principio general de derecho, los cuales emanan de disposiciones de ordenamientos como la constitución, jurisprudencia, costumbre y la equidad, por lo que podríamos aplicar a preceptos legales emanados de la misma Ley Federal del Trabajo, a casos iguales, tal y como lo analizaremos más adelante.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

Para realiza la interpretación y estudio del artículo 17 de la Ley Federal de Trabajo, es necesario comprender que el derecho del trabajo, tiene su propia ley reglamentaria, siendo la Ley Federal del Trabajo, en el entendido, de que para el caso de que en está no sea muy clara o expresa, deberá tomarse en consideración ordenamientos, leyes o casos semejantes, como ya se analizó en capítulos anteriores.

El artículo 123 constitucional jamás fue analizado ni mucho menos estudiado, ya que debió de reformarse, ya que de tal precepto no se desprende formalismo alguno, en el que se establezca los requisitos, formalidades que deban cumplir los apoderados que comparezcan en representación de las partes. Es decir, dentro de derecho laboral no hay formalismo alguno.

De la interpretación, y análisis de este precepto, debemos destacar la palabra “equidad”, la cual es relevante, el legislador olvido muchas cosas, al reformar la Ley Federal del Trabajo, de las más importantes y la desigualdad, esto al violar el precepto materia de estudio, ya que dentro de sus artículos transitorios, artículo noveno, se menciona que los Procuradores Auxiliares de la Defensa del Trabajo que no cuenten con el título y la cédula profesionales a que se refiere el artículo 533 contarán con un término de cinco años para obtenerlo, los Inspectores de Trabajo que no cuenten con el certificado de educación media superior o su equivalente a que se refiere el artículo 546, fracción II, contarán con un término de tres años para obtenerlo; y el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que no cuente con el título y la cédula profesionales a que se refieren los artículos 626, fracción II; 627, fracción II; 627-B, fracción II; 628, fracción II y 629

contarán con un término de cinco años para obtenerlo, términos contados a partir de que entren en vigor las presentes reformas, es decir a partir del día 01 de diciembre del 2012, violando lo establecido en el precepto legal en comento, ya que los transitorios solo se limita al personal de la junta y procuradores, realizando una exclusión a los litigantes, ya que estos no se les concedió termino alguno para poder titularse.

Por lo antes expuesto, es que consideramos se viola lo establecido por este artículo, ya que no es aplicable el término concedido, es decir, no se concedió un término igual o menor a los litigantes para poder obtener su título y cédula profesional como licenciados en derecho, tal y como se les fue otorgó a los procuradores, inspectores de trabajo y personal de la junta.

En este punto transcribiremos algunas tesis que nos serán de mucha utilidad para comprender la importancia y sentido del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo

“LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PROCEDENCIA DE LA APLICACION SUPLETORIA DE LA. A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Si la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fue promulgada por decreto publicado el veintisiete de septiembre de mil novecientos sesenta y tres, y en su artículo 11 dispuso que en lo no previsto expresamente por la misma o disposiciones especiales, se aplicaría en su orden la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad; y el artículo de la ley comentada no ha sido reformado; debe concluirse que en él se expresó la voluntad del legislador de suplir lo no previsto en su ley con las normas de la entonces en vigor Ley Federal del Trabajo de dieciocho de agosto de mil novecientos treinta y uno, las que por efecto de la supletoriedad así ordenada quedaron incorporadas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963; pero esa indicación de supletoriedad no significa propósito legislativo de ligar permanentemente la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional a modificaciones ulteriores que surgieran del desarrollo evolutivo de las normas reglamentarias del Apartado "A" del mismo artículo constitucional, porque ello implicaría desconocer las diferencias específicas entre las fuentes reales de dos ordenamientos jurídicos; uno para regular las prestaciones de los servicios subordinados a patrones sujetos jurídicos privados para beneficio de sus particulares intereses; otro, para regular las prestaciones de servicios subordinados al patrón, ente público, para beneficio de los intereses sociales generales encomendados a éste. Por lo que la supletoriedad de que se trata sólo puede significar que el legislador, al establecerla, refirió un conjunto de normas ya existentes como instrumento para completar y explicar la significación del que estaba emitiendo en ese momento, pero no que el conjunto normativo que

estructuraba debiese quedar sujeto permanentemente a las modificaciones que, en su propia evolución sufran normas de la misma jerarquía legal, cuya existencia y desarrollo ulteriores tienen motivos y fines propios, diversos e independientes de la normatividad específica que formula en un momento dado”.

Tesis: 798; Apéndice de 1995, Octava Época 393691, 61 de 61, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo V, Parte TCC, Pág. 546, Jurisprudencia (Laboral).

“SUPLETORIEDAD DE LEYES. CUANDO SE APLICA. La supletoriedad sólo se aplica para integrar una omisión en la ley o para interpretar sus disposiciones en forma que se integre con principios generales contenidos en otras leyes. Cuando la referencia de una ley a otra es expresa, debe entenderse que la aplicación de la supletoria se hará en los supuestos no contemplados por la primera ley que la complementará ante posibles omisiones o para la interpretación de sus disposiciones. Por ello, la referencia a leyes supletorias es la determinación de las fuentes a las cuales una ley acudirá para deducir sus principios y subsanar sus omisiones. La supletoriedad expresa debe considerarse en los términos que la legislación la establece. De esta manera, la supletoriedad en la legislación es una cuestión de aplicación para dar debida coherencia al sistema jurídico. El mecanismo de supletoriedad se observa generalmente de leyes de contenido especializado con relación a leyes de contenido general. El carácter supletorio de la ley resulta, en consecuencia, una integración, y reenvío de una ley especializada a otros textos legislativo generales que fijen los principios aplicables a la regulación de la ley suplida; implica un principio de economía e integración legislativas para evitar la reiteración de tales principios por una parte, así como la posibilidad de consagración de los preceptos especiales en la ley suplida”.

Tesis: I.3o.A. J/19; Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, 199547, 14 de 121, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo V, Enero de 1997, Pág. 374, Jurisprudencia (Común).

“LEYES SUPLETORIAS EN MATERIA DE TRABAJO-[TESIS HISTÓRICA]. Las legislaciones civiles locales no son supletorias del código del trabajo, sino la federal, por pertenecer dicho ordenamiento a esta rama”.

Tesis: 43 (H), Apéndice 2000, Quinta Época, 916399, 119 de 121, Cuarta Sala, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia Histórica, Pág. 1117, Jurisprudencia (Laboral).

“LEYES SUPLETORIAS DE LA DEL TRABAJO. De acuerdo con el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho procesal común es supletorio de aquélla, pero sólo en los casos no previstos por la misma ley en cuanto no haya situaciones contradictorias, pero ésto sólo alcanza a los actos meramente procesales, sin que pueda extenderse hasta la creación de recursos o la aplicación supletoria de ellos, porque éstos deben ser señalados de una manera expresa por la ley que se aplique, pues de lo contrario se llegaría a la aberración de admitir en un juicio de trabajo un recurso absolutamente inadecuado como es el de apelación”.

Tesis: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, 373694, 75 de 121, Cuarta Sala, Tomo LXXXII, Pág. 2899, Tesis Aislada (Laboral).

“COSTUMBRE, INTERPRETACIÓN DE LA, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 17 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Para que la costumbre pueda invocarse como tal, y estar en posibilidad de reclamar su reconocimiento e implantación definitiva, en términos del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario que concurren las siguientes circunstancias: a) Que se trate de una práctica reiterada e ininterrumpida por un tiempo considerable; b) Que dicha práctica se realice con el consentimiento de las partes; c) Que ese consenso se constituya como norma rectora de determinadas relaciones; y d) Que tal práctica no contravenga disposiciones legales o contractuales.

Tesis: 62, Apéndice (actualización 2001), Novena Época 920625, 370 de 393, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC, Pág. 85 , Jurisprudencia (Laboral).

Consideramos que la reforma realizada a la Ley Federal del Trabajo, vulnero preceptos constitucionales, es decir los artículos 14 y 16; el primero de los preceptos mencionados, por su referencia a actos de molestia, toda vez que no se respeta el principio de legalidad al actuar fuera de las facultades que confiere la propia constitución en los preceptos antes citados así como el propio artículo 123, además del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, esto al sobre pasar la esencia jurídica del derecho del trabajo, así como su naturaleza, constituyendo un acto de molestia, esto al exigir y obliguen a exhibir un documento o acreditar una calidad que la propia ley no requiere, haciendo notar que en la ley de profesiones no exige ser licenciado en derecho para poder litigar, es decir, comparecer ante autoridades laborales, con la calidad de licenciado en derecho mientras que en el segundo se refiere a actos de privación; esto sin respetar los requisitos mínimos que debe de cumplir toda autoridad, así como la contradicción de las de las normas tanto de aquellas que regulan a la materia como los preceptos legales con mayor jerarquía, y sus leyes supletorias.

Por ende, al no cumplir con los requisitos que se establecen en los criterios en comenté, trae como consecuencia un acto de privación, la cual vulnera principalmente los derechos del representante que ejerce su garantía de elección de libertad de trabajo, y posteriormente la garantía de libertad de elección del trabajador o el patrón al momento de elegir quién va a representarlos en un conflicto laboral, esto además de no respetarse su garantía de audiencia, toda vez que la privación de su derecho (a trabajar) no se realizó mediante un juicio, ante

tribunales previamente establecidos ni mucho menos respetando las formalidades esenciales del procedimiento.

4.7. Análisis de la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación, el día 30 de noviembre del 2012, referente a los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente llegamos al punto que nos concierne, es decir, al análisis de la reforma por decreto presidencial de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de noviembre del 2012; y que a la letra dice:

“...En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a veintinueve de noviembre de dos mil doce.- Felipe de Jesús Calderón Hinojosa...”.

Si analizamos la reforma a la Ley Federal del Trabajo, particularmente los artículos objeto de estudio en nuestra investigación, esto es, los artículos 692 y 693, es necesario estudiar y conocer el procedimiento que se dio para reformar la Ley Federal del Trabajo.

1. Presentación de la iniciativa ante la Cámara de Diputados, de Senadores o la Comisión Permanente, por parte de los facultados constitucionalmente para ello: **Presidente de la República (como lo fue el caso de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, propuesta por el entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa)**; diputados y senadores al Congreso de la Unión; legislaturas de los estados; y Asamblea Legislativa del Distrito Federal, ésta última en materias relativas al D. F.
2. Turno de la iniciativa dictado por el Presidente de la Mesa Directiva a Comisiones para su análisis y dictamen.

3. Presentación al Pleno de la Cámara correspondiente del dictamen con proyecto de ley o decreto sobre la iniciativa por parte de las Comisiones correspondientes.
4. Discusión del dictamen con proyecto de ley o decreto por parte del Pleno de la Cámara.
5. Votación del proyecto de ley o decreto. Si el proyecto de ley o decreto es aprobado por el Pleno, se envía:
 - a) Al Ejecutivo para su publicación en el Diario Oficial de la Federación, si se trata de un decreto en materias de exclusiva competencia de la Cámara de Diputados o de Senadores.
 - b) A la otra Cámara, en la que se turnará a Comisiones la minuta con el proyecto respectivo para su dictamen, discusión y eventual aprobación.

Si la mayoría del Pleno vota en contra de un dictamen, los diputados o senadores decidirán, en votación económica: a). si se regresa a la o a las Comisiones dictaminadoras para que lo reformulen y vuelvan a presentarlo al Pleno; ó b). Si se desecha completamente.

La Cámara que conoce en primera instancia una iniciativa con proyecto de ley o decreto se le conoce como Cámara de Origen; a la que la recibe en segunda instancia para su revisión se le denomina Colegisladora o Cámara Revisora. El proyecto aprobado en la Cámara de Origen se remite a la Revisora en calidad de minuta, la que deberá contener exactamente lo que hubiera aprobado la primera, incluidas eventuales modificaciones y adiciones que el Pleno de la Cámara apruebe en la sesión en que definitivamente se vote dicho proyecto.

Una vez que la Cámara de Origen aprueba un proyecto de ley o decreto y lo remite a la Cámara Revisora, se pueden presentar los siguientes casos, de conformidad con lo establecido en el artículo 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Caso 1. La Cámara Revisora aprueba el proyecto en los términos enviados por la de Origen y lo remite al Ejecutivo.

Caso 2. La Cámara Revisora desecha en su totalidad el proyecto aprobado por la de Origen, regresándolo a ésta con sus observaciones. Si la Cámara de Origen lo aprobara nuevamente por la mayoría absoluta de sus miembros presentes, lo remitirá otra vez a la Revisora, la que en esta segunda revisión podrá: a) aprobar el proyecto en sus términos y remitirlo al Ejecutivo; o b) desecharlo de nueva cuenta, con lo que no podrá presentarse en el mismo periodo de sesiones.

Caso 3. La Cámara Revisora desecha en parte, modifica o adiciona el proyecto aprobado por la de Origen, devolviéndolo a ésta, la cual discutirá únicamente sobre los cambios incorporados por la Revisora sin poder alterar lo aprobado. Si la Cámara de Origen aprobara dichos cambios por la mayoría absoluta de los votos presentes, remitirá todo el proyecto al Ejecutivo; pero si los rechazara por mayoría de votos, lo regresará a la Cámara Revisora, la que en una segunda revisión podrá: a) desecharlo por mayoría absoluta de votos presentes sus propios cambios, turnando el proyecto al Ejecutivo; o b) insistir por mayoría absoluta en sus cambios y en tal caso, el proyecto en su totalidad no volverá a presentarse sino hasta el siguiente periodo de sesiones, a no ser que ambas Cámaras acuerden, por mayoría absoluta, que se expida la ley o decreto sólo con los artículos aprobados y que se reserven los adicionados o reformados para su examen y votación en las sesiones siguientes.

Aprobado un proyecto de ley o decreto por ambas Cámaras del Congreso de la Unión, se remitirá al Ejecutivo, el que de no tener observaciones, lo promulgará y publicará en el Diario Oficial de la Federación.

El artículo 72 constitucional establece también la facultad del Ejecutivo para hacer observaciones (conocidas como veto) a proyectos de ley o decreto emanados del Congreso y señala que se reputará aprobado por él todo proyecto no devuelto con observaciones a la Cámara de Origen, dentro de 10 días útiles; a

no ser que corriendo ese término, el Congreso hubiere cerrado o suspendido sus sesiones, en cuyo caso la devolución deberá hacerse el primer día útil en que esté reunido. El proyecto desechado en todo (veto total) o en parte (veto parcial) por el Ejecutivo, deberá ser discutido de nuevo por la Cámara de Origen, y si fuese confirmado por las dos terceras partes del número total de votos, pasará otra vez a la Revisora, la que de sancionarlo por la misma mayoría, remitirá nuevamente al Ejecutivo para su promulgación y publicación.

6. El proceso legislativo concluye cuando un proyecto de ley o decreto se publica en el Diario Oficial de la Federación y pasa a ser parte de la legislación vigente.

La iniciativa de ley fue realizada por nuestro entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa, quien presentó la iniciativa de ley ante la Cámara de Diputados, en la que se planteaban una variedad de disyuntivas que hicieron atractiva la reforma, ya que se planteaba una flexibilidad en contra de una rigidez, una transparencia en contra de una opacidad, sindicatos contra empresarios, crecimientos económicos en contra de una reducción de salarios, sin embargo fue un tema más complejo porque se disiparon tres planteamientos respecto de la reforma laboral:

- 1) Iniciativa de reforma a la LFT enviada por Felipe Calderón.
- 2) Iniciativa de reforma laboral (LFT y constitucional) presentada por el PRD.
- 3) Iniciativa de reforma a la LFT presentada por el PRI en la comisión de trabajo como modificación a la propuesta de Calderón.

Discusión resultó interesante al adentrarse en el tema de posturas y demandas de los actores a través del tiempo. Desde finales de los años ochenta se discutió la reforma a la LFT que es de 1970. En aquél entonces las disyuntivas estaban planteadas por los beneficiarios de una ley que ayudaba a cumplir los acuerdos corporativos del gobierno entre el PRI, la CTM y la COPARMEX, y quienes estaban fuera de ese acuerdo: el PAN, el PRD y algunos sindicatos independientes. Sin embargo dentro de esta disyuntiva amplia, había otra

generada por las demandas de la COPARMEX al PRI y a la CTM en la que pedía la “flexibilización” de la ley porque consideraba que era demasiado rígida para incorporar y aprovechar los cambios económicos de los años ochenta.

En 1995, después de una larga negociación entre la CTM y la COPARMEX se decidieron no hacer una reforma laboral, pero el PAN presentó una iniciativa propia hecha por los abogados laboristas Néstor y Carlos de Buen. Esa iniciativa era importante porque pretendía un equilibrio entre la actualización de la LFT y el rompimiento de los mecanismos de control corporativo del PRI-CTM-COPARMEX sobre el mundo laboral. Entre otras cosas se hablaba de sustituir las Juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces laborales, permitir la libertad sindical quitando la cláusula de exclusión, garantizar el voto secreto, libre y directo dentro de los sindicatos y demás cosas que ponen énfasis en las consecuencias políticas del arreglo corporativo que produce la ley laboral.

La iniciativa del PAN nunca se discutió ni votó, y aunque en el 2000 se anunciaba con podría ser retomada la perspectiva panista desde el gobierno, el nombramiento de Carlos Abascal, expresidente de la COPARMEX, como Secretario del Trabajo cambió el rumbo de las propuestas panistas y enfatizó el tema “económico” sobre el tema político regresando a las disyuntivas únicamente planteadas entre la COPARMEX y la CTM. No fue hasta la iniciativa del entonces presidente Felipe Calderón que se retomó de manera el tema político al obligar a los sindicatos a rendir cuentas sobre sus cuotas a los afiliados, y garantizar el voto secreto.

En paralelo el fortalecimiento del PRD y los sindicatos disidentes aglutinados en la UNT, permitió que también promovieran las reformas que había impulsado el PAN en 1995. Su propuesta no es idéntica a la que presentó el PAN entonces, pero tiene muchas similitudes pues tanto el diagnóstico como muchas de las soluciones se han planteado desde la academia. El énfasis central del PRD y la UNT sigue siendo el político, aunque también están incluidos temas en donde se plantean nuevas formas de contratación de trabajadores, pero acompañados

de un seguro de desempleo que daría estabilidad al ingreso pese a la inestabilidad de un mercado laboral más flexible.

El intento del PRI de sacar una iniciativa por acuerdo tanto con el PAN como con al menos una parte del PRD se refleja en que la versión que presentará para discutir en la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados, trata de reducir las críticas del último e incorpora parte de las demandas del segundo. Es decir, si la iniciativa de reforma que había enviado Calderón era poco ambiciosa, la que presento el PRI lo era aún menos. Por un lado cambia la definición (y confusión) que había en la iniciativa de Calderón al outsourcing satisfaciendo una demanda del PRD, quita los requisitos que la iniciativa de Calderón ponía a la declaración de huelga con los cuales no están de acuerdo ni la CTM ni la UNT, y elimina cualquier referencia al voto secreto y transparencia de los sindicatos a lo que los sindicatos vinculados al PRI se oponen. Por lo demás deja las formas de contratación a prueba y temporal que incluía la reforma de Calderón y otros temas de actualización de en temas de género y restricciones del trabajo infantil.

La disyuntiva entre rigidez y flexibilización es en particular interesante porque aunque México tiene leyes laborales muy rígidas, éstas se cumplen muy poco. Las razones de su incumplimiento son muchas, pero en general se puede decir que existe una coalición entre sindicatos al servicio de patrones, grandes empresas, líderes sindicales y autoridades que han decidido que si la “flexibilización” no se hace a través de las leyes, se puede hacer a través de los hechos.

Este contraste entre la protección legal y la protección real, por lo menos debe matizar las expectativas más optimistas de quienes apoyaron la iniciativa de Calderón.

No fueron excepción los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo, los mismos se reformados, por ello la inquietud de analizar y estudiar la inconstitucionalidad de la reforma a dichos preceptos, convirtiéndose así en el tema central y objeto de estudio de esta investigación, no por ello podemos dejar

de observar diversas disyuntivas por parte de los legisladores respecto de la reforma a reformar dichos preceptos, sin embargo, insistimos en que no se analizó la constitucionalidad o inconstitucionalidad, el legislador solo trato de justificar la reforma como la pretensión de regulación de profesionalización en materia laboral, tal y como se desprende de su exposición de motivos realizada por algunos diputados, las cuales se transcriben a efecto de sustentar que jamás se analizó la constitucionalidad o inconstitucionalidad:

La Lic. NANCY GONZÁLEZ ULLOA, diputada del PAN en su exposición de motivos, el cual se transcribe a la letra:

“QUE REFORMA EL ARTÍCULO 692 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA NANCY GONZÁLEZ ULLOA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN

En ejercicio de la facultad que concedida en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 55, fracción II, del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, la suscrita, diputada federal por Aguascalientes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional a la LXI legislatura, somete a consideración del pleno de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión el siguiente proyecto de decreto, mediante el cual se reforma el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

Nuestro actual sistema de impartición de justicia en materia laboral surgió a raíz de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917, cuando en el artículo 123 se establecía como autoridad competente para resolver los conflictos obrero-patronales a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El antecedente más remoto de estos órganos data de la denominada "legislación prerrevolucionaria", como lo fue la Ley del Trabajo, expedida por el general Cándido Aguilar en Veracruz el 19 de octubre de 1914, en la cual, entre otros aspectos, se establecen los tribunales del trabajo, denominándolos "Juntas de Administración Civil".

En el caso de Yucatán, el 14 de mayo de 1915, el gobernador Salvador Alvarado expidió la ley que dio origen al Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

A pesar de quedar plasmada en el texto constitucional la figura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no fue sino 10 años después, en 1927, cuando comenzó a operar la Junta Federal, recordando que en materia laboral hay ciertas ramas y

actividades que son de competencia local, por lo que en cada entidad federativa, y en el Distrito Federal, se fueron creando las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Uno de los argumentos más importantes para la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fue que el derecho laboral era una rama nueva de la ciencia jurídica, de tipo social, alejada de la concepción clásica del derecho civil, de tipo individualista.

Sin embargo, a más de 90 años de promulgada nuestra Constitución, y a más de 80 de que comenzaron a funcionar las Juntas de Conciliación, es opinión generalizada por la academia y las partes interesadas que el derecho laboral ha tomado carta de naturalización dentro de nuestro sistema jurídico, a través de la legislación, la doctrina y la jurisprudencia.

El funcionamiento de estas Juntas se ha visto obstaculizado por muy diversas causas, cuya solución en todo caso tiene que ser motivo de una reforma integral de todo el derecho laboral.

Sin embargo, en la presente iniciativa que someto a su consideración, quiero abordar un aspecto concreto y específico, que permita la profesionalización de la representación en materia laboral, tratándose de abogados, asesores o representantes de las partes, los cuales tendrán que ser licenciados en derecho, con título profesional legalmente expedido y registrado por autoridad competente.

Para todos es sabido que las relaciones sociales cada vez se han ido haciendo más complejas, y que en las relaciones y contratos de trabajo, hoy día intervienen factores mucho más complicados que los que existían en 1917, como por ejemplo: la reingeniería de procesos, la calidad total, la competencia despiadada, el teletrabajo, etcétera.

Así, según cifras del INEGI, de 1991 a 2006, de 1 millón 98 mil 367 asuntos laborales, de jurisdicción local, resueltos en todo el país por las 32 Juntas de Conciliación y Arbitraje que existen en el país, 49.29 por ciento de los asuntos se resolvieron por convenio (es decir, se llegó a un acuerdo ante la junta de conciliación). En tanto que el restante 50.71 por ciento de los asuntos siguieron el juicio respectivo, de los cuales, en 6 de cada 10 casos (62.73 por ciento), el trabajador se desistió, lo cual refuerza la hipótesis de que existen arreglos externos y paralelos al procedimiento laboral entre el patrón y el trabajador a través de su apoderado o abogado patrono, cuyo origen puede ser, por una lado, la presión que el patrón siente sobre el aumento desmedido, día a día, del probable pago que la Junta le ordenará realizar en concepto de prestaciones laborales; y, por otro lado, la necesidad de terminar lo más pronto posible un proceso que, debiendo durar unos cuantos meses, puede prolongarse de manera indefinida.

Es de llamar la atención que sólo 3 de cada 10 asuntos llevados a juicio (32.1 por ciento) se resolvieron mediante laudo arbitral, de los cuales 1 de cada 10 fueron laudos absolutorios (10 por ciento); 1 de cada 10 fueron laudos condenatorios (10.8 por ciento); 1 de cada 10 laudos tuvieron carácter mixto. En tanto que en 5.17 por ciento de los casos no se especificó el sentido del laudo. Así se observa que de la totalidad de asuntos concluidos mediante laudo arbitral, sólo en la mitad de los mismos el trabajador prueba su acción.

Esta situación se propicia, además, por la falta de profesionalización en la defensa de los trabajadores, debido a que la legislación laboral establece que la defensa de los trabajadores no requiere de cédula profesional que acredite la licenciatura en derecho. De esta manera, hay personas que se dedican a asesorar a los trabajadores de forma maliciosa, para con ello obtener mayores ganancias dentro del proceso. Esta realidad acarrea, para los patrones, el cumplimiento de resoluciones que en muchos de los casos resultan irrazonables a sus capacidades económicas, con lo que se frena el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas que son consideradas las principales fuentes de empleo en México.

Dado que el espíritu de la Ley de Federal del Trabajo tiende a buscar un verdadero equilibrio entre las partes que intervienen en un proceso laboral, es por lo que se considera adecuado se exija a quienes representen a las partes en un juicio, que acrediten tener cédula legalmente expedida para ejercer la profesión de licenciado en derecho; con lo anterior se garantizará la debida y técnica representación, por lo que todos aquellos que representen a cualquiera de las partes en un conflicto sea individual, colectivo de naturaleza jurídica o en el procedimiento de huelga deben acreditar su calidad de profesionistas autorizados.

Por lo anterior, considero que una importante contribución para el mejor funcionamiento de los órganos impartidores de justicia laboral, lo es la profesionalización de la representación en materia laboral, añadiendo que dicha reforma no acarrea ningún costo al erario, por lo que tiene plena viabilidad financiera”.

El Lic. HÉCTOR GARCÍA GARCÍA, diputado del PRI, en su exposición de motivos, hace mención a lo siguiente, lo cual transcribo a la letra:

“El suscrito, diputado Héctor García García, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LXII Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presenta ante el pleno de esta honorable soberanía, iniciativa con proyecto de decreto, al tenor de la siguiente Exposición de Motivos:

En 2012, el Gobierno Federal impulsó una reforma laboral, en la cual, una de las principales aportaciones fue que los apoderados de las partes que comparezcan en juicios laborales, deberán ser abogados o licenciados en derecho, con su

respectiva cédula profesional o pasantes de derecho que cuenten con autorización de la autoridad competente.

Este gran avance dentro de la materia procesal laboral, ha aportado un grado más de certidumbre a los trabajadores, que desgraciadamente tienen que acudir a las instancias jurisdiccionales laborales, pues como bien lo comentamos anteriormente, sus apoderados deberán contar con cédula profesional o carta de pasante.

Todos coincidimos que la reforma en este rubro, es un acierto, porque el sistema procesal laboral está manchado por la actuación de los seudo abogados llamados “Coyotes”. Estos seudo abogados, son un mal que daña seriamente todo el sistema jurisdiccional laboral de nuestro país, pues estas personas sólo se dedican a mal aconsejar a los trabajadores para obtener un lucro.

Durante años, estos coyotes, estuvieron ofrecieron su servicio, aprovechándose del resquicio con el que contaba la ley, que les permitía ser apoderados de los trabajadores, quienes son los principales afectados como sector vulnerable que son, pues solo bastaba que el trabajador otorgará una carta poder.

Esto implicaba, que los seudo abogados llevaban a cabo prácticas desleales en los juicios, como presentar testigos falsos, documentos apócrifos o presentaban recursos improcedentes, dedicándose únicamente a alargar los juicios, a llegar a malos arreglos, o solo esperaban a que desistiera el trabajador.

Por otro lado, encontramos que no se han erradicado del todo esos seudo abogados, pues sigue habiendo personas que embaucan a los trabajadores, por medios de otras artimañas.

Por ejemplo, en la revista de la Comisión de los Derechos Humanos para el D.F. en su ejemplar de mayo, nos da cuenta de que “cuando una persona es despedida generalmente se encuentra sin asesoría legal alguna y lo primero que decide es levantar una demanda; al efecto acude a las instalaciones de una de las Juntas, como si se tratara de una denuncia penal, en lugar de presentarse a las instalaciones de la Procuraduría del Trabajo. Esta confusión permite que muchos trabajadores sean sorprendidos por vivales apostados en la puerta de entrada de la Junta, los llamados coyotes, quienes vestidos formalmente de traje y corbata reciben a las personas que solicitan ayuda.

—¿En qué le podemos ayudar? ¿Está despedido? No se preocupe, aquí lo podemos auxiliar.

En complicidad con mafias de abogados atienden a los trabajadores en la puerta principal y al interior de la Junta, como si se tratara de personal perteneciente a la institución, y canalizan a los quejosos a despachos privados, con abogados que venden los asuntos al mejor postor y tratan los derechos de los obreros como mercancía.

Los párrafos anteriores, explican no de los nuevos modus operandi de los seudo abogados, para poner en manos de despachos (que resultan igual o peor que los coyotes) a los trabajadores, que en la gran mayoría de los casos, son los que caen en este tipo de actividades fraudulentas.

Por otro lado, la misma reforma del 2012, dejó estipulado que los abogados o representantes que promuevan acciones, excepciones, diligencias o incidentes, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente de prolongar, dilatar u obstaculizar el juicio laboral, serán sancionados con una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

Este candado a las malas prácticas dentro de los juicios laborales, desde nuestro punto de vista no es suficiente, pues si bien el supuesto apoyo que los despachos fraudulentos les otorgan a los trabajadores, se puede mal tras versar desde el momento en que se les otorga la carta poder para que funjan como sus representantes.

El riesgo aumenta cuando se hace firmar al trabajador los poderes necesarios para que, quienes supuestamente los representará, tengan amplio margen de actuación en el asunto sin que el otorgante se dé cuenta, lo cual puede ocasionar que el trabajador, llegue a ser excluido de decisiones que pongan en riesgo su integridad y su patrimonio dentro del juicio.

Ahora bien, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 692, en el juicio laboral, se puede comparecer ante la Junta de forma directa o por conducto de un apoderado legal, siguiendo el artículo, en su fracción primera, dicha designación, en el caso de las personas físicas, se deben realizar por conducto de poder notarial o carta poder simple.

Los principales usos de los poderes son tres, en primer lugar están los poderes para administrar bienes, estos expresan que el apoderado tiene toda clase de facultades administrativas.

Después están los poderes para actos de dominio, estos otorgan todas las facultades de dueño, tanto en lo relativo a los bienes, como para hacer toda clase de gestiones a fin de defender al otorgante.

Por último, tenemos los poderes para pleitos y cobranzas, estos otorgan todas las facultades generales, y las especiales que requieran cláusula especial conforme a las leyes, para que se entiendan conferidos sin limitación alguna.

Aunado a lo anterior, tenemos que un poder notarial, es el instrumento jurídico que cuenta con la fe pública derivada de la investidura que tienen los Notarios. Esto último, tiene una gran ventaja, ya que los Notarios, explican a las partes los alcances de dichos poderes.

Mientras tanto, una carta poder, es un mandato expedido por el otorgante y firmada por dos testigos, lo cual carece de toda fe pública, aunque el Código Civil Federal, en su artículo 2555, en su fracción I, establece que las cartas poder, con cualquiera de los mandatos anteriormente mencionados, o sea, los poderes con mandato general, deben ser ratificados ante notario público, ante los jueces o las autoridades administrativas correspondientes, para que tengan un sustento legal más significativo.

Por otro lado, al final de la fracción primera el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, nos menciona que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los apoderados de las partes sin sujetarse a una ratificación.

En el supuesto anterior, vemos que hay una excepción por parte de la Ley Federal del Trabajo, ante lo estipulado por el Código Civil Federal, pues en este último se manifiesta la necesidad de ser ratificado el mandato, y Ley pasa por alto este requisito. Podemos imaginarnos, que esto último atiende al principio de economía procesal, ya que incluso las Juntas tienen medidas para colaborar que las personas que prestan sus servicios a las partes, cuenten con los requisitos, que mencionábamos al principio del presente documento, y que se ubican en la segunda fracción, del artículo 692, de la legislación laboral.

Lo anteriormente expuesto, nos permite observar que claramente estamos ante un fraude a la ley. Pues para que alguien funja como apoderado para comparecer en un juicio laboral, es suficiente que se le expida un mandato general para pelitos y cobranzas, el cual debe de ser ratificado por la autoridad correspondiente, que en este caso sería la Junta.

Por consiguiente, si se expide una carta especial a favor de una persona en la que le otorgue poder amplio y/o suficiente para que actúe en su nombre, estará facultando a esa persona para promueva todos los recursos que “favorezcan” al otorgante. Esto en principio estaría, poniendo en riesgo la integridad y el patrimonio del trabajador.

Este tipo de poderes, otorgan la facultad de

- Someter un juicio a la decisión de jueces y árbitros, contestando las demandas y reconveniciones que se deriven en su contra.
- Oír autos interlocutorios y definitivos, y en su caso, consienta de los favorables y pida revocación por contrario imperio,
- Oponer excepciones, dilatorias y perentorias,
- Rendir toda clase de pruebas,
- Nombrar peritos y recuse a los de la contraria,
- Reconocer firmas y documentos, así como defender de falsos los que se presenten por la contraria,
- Presentar testigos y vea protestar a los de la parte contraria, así como preguntar y tachar, articular y absolver posiciones,
- Recusar Jueces superiores o inferiores, interponer el recurso de amparo y desistir de los que interponga, o pedir aclaración de las sentencias,
- Pedir y ejecutar el remate de los bienes embargados, o de representarlo en los embargos en se decreten en su contra,
- Asistir a subastas,
- Percibir valores y otorgar recibos de pago,
- Gestionar el otorgamiento de garantías.

Estos poderes, que cuentan con las características anteriores, forman parte, como lo mencionamos anteriormente, a los poderes especiales, a los que también hace referencia el Código Civil Federal, en el artículo 2553. Dichos poderes, no requiere ratificación por parte de autoridad alguna, dando paso a que el trabajador sea estafado.

Bajo esta nueva evidencia, tenemos más clara la perspectiva, de que estamos ante una antinomia jurídica, que aprovechan los malos practicantes de la abogacía, para menoscabar los derechos de los trabajadores.

Podemos terminar diciendo, que la adecuación a la Ley Federal del Trabajo, conforme a los lineamientos que deben seguir los poderes generales establecidos en el Código Civil Federal, tiene cabida, puesto que, el otorgamiento del poder para comparecer ante un juicio es de índole general (pleitos y cobranzas), el cual debe ser ratificado por la autoridad correspondiente, que en este caso es la Junta, y para llevar una adecuada representación, ya que la carta poder tendría el sustento legal, que las leyes exigen.

Lo que se pretende, es que los trabajadores estén consientes en todo momento, de lo que firman y de las consecuencias que esto podría generar. Pues al no ratificar a las personas a las cuales otorgo una carta poder, ante la junta, se puede prestar a que el mandato que se le hizo firmar, lo lleve a menoscabar sus derechos.

En conclusión, se propone reformar el artículo 692 en su fracción I, y adicionarle un segundo párrafo, para que se establezca la obligación por parte de las autoridades laborales, el ratificar las cartas poder que se le sean presentadas, con el propósito de apercibir a las personas físicas que las otorgan, del alcance que la carta poder puede tener.

Por lo anteriormente expuesto, someto a la consideración de la presente soberanía, el siguiente

Decreto

Único. Se reforma el artículo 692, en sus fracciones I y II, y se adiciona un segundo párrafo a la fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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

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

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos.

En caso de presentar carta poder, la Junta requerirá que el otorgante lo ratifique ante ella, para dar cuenta de que está enterado y conoce los alcances de dicha carta poder, en caso de no ser así, la Junta lo apercibirá, para que pueda ratificarlo, suplirlo o revocarlo.

II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados, licenciados en derecho o licenciados en ciencias jurídicas, con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

III....

IV.... “⁷⁷

Como hemos mencionado, en capítulos anteriores en esta investigación se encamina a demostrar lo inconstitucional de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, particularmente los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo; como he mencionado, la reforma viola lo establecido en los artículos 4°, 5°, 14°, 16°, 123° Constitucionales; y el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, esto por los motivos expuestos en el presente capítulo, consideramos que debieron reformarse con antelación los preceptos constitucionales, sin embargo el legislador omite el estudio y análisis de dichos preceptos, lo que da como resultado una incongruencia y contradicción entre lo que establece nuestra carta magna, la Ley Federal del Trabajo y las leyes de orden supletorio, como lo es el caso de la “Ley Reglamentaria del artículo 5° Constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal”, mejor conocida como Ley General de Profesiones

Cabe señalar, que si bien es válido lo argumentado por los legisladores, en su intento por regular la profesionalización y exterminar el “coyotaje”, también es cierto que el legislador olvida que muchos estudiosos del derecho laboral, por alguna razón tienen la carrera trunca, esto es, que aún no son licenciados en derecho, pero cursaron o cursan la licenciatura, y por ellos cuentan con los conocimientos necesarios para asesorar a los trabajadores y patronos; como también es el caso de aquellos estudiantes que buscan poner en práctica los

⁷⁷ Revista Defensor, “La Defensa de Los Derechos Humanos Laborales, Comisión de los Derechos Humanos para el Distrito Federal”, No. 5, mayo de 2013, Palacio Legislativo de San Lázaro, a los 12 días del mes de diciembre de 2013. p. 14 y 15,

conocimientos; o bien el caso de los litigantes que por algún motivo no han podido obtener el título de licenciados en derecho; por adeudo de materias, o por encontrarse en algún diplomado, especialidad, o bien se encuentran elaborando su tesis, motivos por los cuales no cumplen los requisitos exigidos por la Dirección General de Profesiones, motivo por el que no podrán obtener la autorización para ejercer como pasante, ya que los requisitos establecidos para obtener la carta de pasante son:

“...1. Original de la constancia emitida por la institución educativa, dirigida a la Dirección General de Profesiones con los siguientes datos:

- a. De actual inscripción, que indique la fecha de inicio y de terminación del semestre que cursa y número de semestre.
- b. O de terminación de estudios (no tener más de un año de concluidos los estudios profesionales a la fecha de presentación de esta solicitud) especificando la fecha de terminación (año, mes y día)...”.

Cabe señalar que la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de México, para expedir la carta de pasante, exige ciertos requisitos, los cuales se transcriben:

“...tu nombre completo, tu número de cuenta, carrera, los créditos totales y el número de semestres de que ésta consta; tu promedio, el porcentaje de avance en créditos que tienes hasta el momento, semestre lectivo de tu primera y última inscripción y las firmas de la División de Estudios Profesionales y de la Subdirección de Certificación y Control Documental de la DGAE. Puedes solicitar tu carta de pasante aún si no has acabado la carrera, **siempre que tengas un avance mínimo de 75% de créditos**”

Es necesario tener bien definido lo siguiente:

Carta de pasante.- Es el documento con el que se acredita que se es pasante de determinada carrera.

Cédula profesional.- La Cédula Profesional es la legalización e inscripción oficial de tu Título, Diploma o Grado ante la Dirección General Profesionales de la Secretaría de Educación Pública en México.

El título ampara el ser licenciado o médico o ingeniero en un área específica en la cual te has de especializar, por ejemplo licenciado en derecho, es decir tus conocimientos.

La cédula profesional lo que hace que tu título se encuentre debidamente registrado, con el cual estas autorizado para desarrollar tu carrera en el país en caso de que requieras acreditar tu profesión la cédula certifica a tu título de que has garantizado tener una profesión conforme los conocimientos que la ley exige educativamente y te encuentras reconocido para ejercerla.

Título profesional.- Título profesional es el documento expedido por la Universidad, a favor de un estudiante que ha concluido íntegramente los requisitos académicos correspondientes.

Pasantía.-Es la práctica profesional que realiza un estudiante para poner en práctica sus conocimientos y facultades. El pasante es el aprendiz que lleva adelante esta práctica con la intención de obtener experiencia de campo, mientras que el encargado de guiarlo suele conocerse como tutor.

Concretamente podemos establecer que dos son los objetivos que se pretenden conseguir con la puesta en marcha de una pasantía. Por un lado, el que el estudiante en prácticas comience a descubrir el mundo laboral en el que desea forjarse una carrera profesional. Y, por otro, empezar a ir acumulando experiencia que será fundamental para el desarrollo de aquella.

Lo anterior, nos ayudara a comprender el propósito de este último capítulo, que no es, sino tener un panorama más amplio, respecto a los pros y contras de la reforma laboral, particularmente de los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo, siendo estos los preceptos legales que regulan la personalidad, ya que son objeto de todo un estudio en esta investigación; cabe aclarar que no tenemos

rechazo a la regulación a la profesionalización en materia laboral, sin embargo suena un tanto ilógico que se hiciera una reforma sin tener bases para ello, es decir, desde nuestro punto de vista es anticonstitucional; tal y como ya se ha mencionado, en virtud de que la reforma a los preceptos legales que regulan la personalidad en materia laboral, vulnera preceptos constitucionales fundamentales, los cuales fueron estudiados y analizados a los largo de este capítulo, así como ordenamientos jurídicos supletorios, y la naturaleza jurídica y social de la materia de trabajo en México, es decir, donde quedó la esencia jurídica del Derecho del Trabajo; no hay una aplicabilidad de equidad al principio general de derecho, al que se hace referencia en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se establece que se tomaran en cuenta disposiciones que regulen casos semejantes, esto como principio general de derecho, los cuales emanan de disposiciones de ordenamientos como la constitución, jurisprudencia, costumbre y la equidad, porque no aplicar preceptos legales emanados de la propia Ley Federal del Trabajo, casos iguales, es decir, porque no ser aplicable el termino concedido a los procuradores, y personal de la junta, para con los litigantes; es decir, porque a los litigantes se les exigió ser abogados o licenciados en derecho, sin conceder plazo alguno para poder titularse.

Se violan preceptos constitucionales como artículo 5° Constitucional, ya que en este precepto se consagra la garantía de libertad de trabajo, es decir a nadie se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, sin embargo dentro de la Ley General de Profesiones en su artículo 26 párrafo tercero, establece que la intervención o el mandato, debe ser realizada por personas con título profesional registrado, a excepción de los asuntos obreros en relación de lo dispuesto por el artículo 27 que dispone la representación jurídica se regirá por la Ley Federal del Trabajo.

Nos apoyamos el coyotaje, sin embargo no aprobamos la reforma porque es una reforma, anticonstitucional, ya que viola preceptos constitucionales, al igual

que preceptos legales emanados de la misma, no hay una congruencia de aplicabilidad, hay una inexistencia de equidad, existe una desigualdad, que deja en estado de indefensión a quienes no cuentan con el título de licenciados en derecho.

4.8. Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, así como a los ordenamientos supletorios para regular la personalidad en materia laboral así como para reformar la Ley General de Profesiones.

La propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, suena fuerte, sin embargo, es el camino correcto a una aplicación correcta de los preceptos legales emanados de nuestra carta magna, debido a que nuestros legisladores son un tanto incongruentes, ya que no analizaron y mucho menos estudiaron nuestra Carta Magna, la "Ley Reglamentaria del artículo 5° Constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal" mejor conocida como Ley General de Profesiones, sin ir más lejos, omiten analizar por qué nació y surgió el derecho del trabajo, consecuentemente la ley de la materia y cual nos rige actualmente.

Como ya hemos mencionado el legislador pretendía regular la profesionalización, pero porque olvida analizar nuestra Carta magna en su artículo 5°, donde se establece la libertad de profesión, porque no ser congruente; porque el legislador solo pensó en reformar los preceptos de la personalidad, y no observo que la constitución considera a la Ley Federal del Trabajo como un ordenamiento sin formalidades, desprendiéndose que no es necesario ser licenciado en derecho para comparecer ante autoridades de trabajo, sin embargo la reforma nos establece que si no se es licenciado en derecho, no puede comparecer en juicio.

El legislador olvidó la Ley General de Profesiones donde se establece que no es necesario ser licenciado en derecho para representar en juicio al obrero.

Cabe aclarar no es nuestra intención reformar los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo no aprobamos la forma en que se cerró las

puertas a los litigantes, que si bien no están titulados, si cuentan con los estudios necesarios; sin embargo, y por alguna razón no cuentan con el título o cédula de licenciado derecho, por lo que proponemos adicionar lo siguiente al artículo 692 fracción II:

II. Los abogados patronos o **asesores legales de las partes, sean o no apoderado de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión o personas que acrediten tener los conocimientos acreditando sus conocimientos** por medio de documentos que avalen que se cuenta o con los conocimientos y se encuentra estudiando la licenciatura en derecho. Solo se podrá autorizar a otras personas para ir notificaciones y recibir documentos, pero estas no podrán comparecer en audiencias ni efectuar promoción alguna.

Entendiendo lo anterior, como que quien comparezca ante autoridades laborales, debe acreditar tener los conocimientos, acreditando lo mismo con constancias emitidas por la institución de la cual es egresado, esto es, que la junta analice de los documentos exhibidos, de que quien comparece cuenta con los mismos.

Como hemos mencionado hoy en día se ha cerrado la puerta a litigantes, ya que no pueden comparecer ante autoridades laborales, esto es, en juicios radicados con fecha posterior al 30 de noviembre del 2012, ya que no se cuenta con un título o cédula, sin embargo hay quien concluyó los estudios correspondiente, y lleva desempeñándose en la materia por años, desafortunadamente por diversos motivos no han concluido con su titulación, en ocasiones por no haber cubierto en su totalidad los requisitos establecidos para poder titularse, otros por tiempo, tras la reforma se han visto cambios, esto a la necesidad de concluir la carrera, pero esto sin oportunidad de poder desempeñarse como pasantes en derecho, esto al existir una limitante, ya que no

son considerados ni pasantes, ni mucho menos licenciados en derecho; esto por no cumplir con lo establecido por la Dirección General de Profesiones.

Por ello, al no encuadrar con lo establecido por la Ley Federal de Trabajo, no pueden comparecer ante autoridades laborales, esto si consideramos que actualmente las formas de titulación llevan tiempo, y para adquirir el título y la cédula debemos cumplir con un procedimiento de titulación, con independencia de la opción que elijamos como medio de titulación, ya que actualmente contamos con una diversidad de formas de titulación, sin embargo en todas se necesita un tiempo, no mínimo a 6 meses, más los tramites que lleve cada institución para liberar el título y la cédula. Por lo nos preguntamos porque no permitir a quien estudian y se encuentran próximos a titularse la posibilidad de adquirir la autorización como pasante, es decir porque no adicionar; que podrá expedirse la carta de pasante con vigencia de un año a quien acredite encontrarse en vísperas de titulación, previa acreditación de que se encuentre realizando lo correspondiente para obtener el título de licenciado en derecho, es decir carta del seminario donde se encuentra registrada la elaboración de tesis, carta expedida por el seminario, que le imparte la especialidad o diplomado.

Por lo que refiere a la “Ley Reglamentaria del artículo 5° Constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal” mejor conocida como Ley General de Profesiones, no busco que se reforme la misma, como se ha mencionado a lo largo del presente trabajo, de la misma se desprende que no se requiere ser abogado o licenciado en derecho en materia de trabajo y por ello apoya el trabajo de investigación realizado.

CONCLUSIONES

Primera.- La reforma de la Ley Federal del Trabajo, fue inconstitucional al violar preceptos legales consagrados en nuestra Carta Magna; el legislador en su afán de regularizar la profesionalización en materia laboral, reformó el Capítulo II del Título Catorce, quedando como “De la Capacidad, Personalidad y Legitimación”, en el que se prevé la personalidad, esto es, se establecen los requisitos para comparecer ante autoridades laborales, como son: ser licenciado en derecho, abogado o pasante en derecho, calidad que se tendrá por acreditada en términos de la cédula profesional o carta de pasante, en caso contrario no podrán comparecer a juicio como representantes o apoderados de las partes, por lo que considero que el legislador no realizó un estudio minucioso sobre lo inconstitucional de la reforma, olvidándose por completo de analizar y estudiar los preceptos constitucionales que protegen la libertad de profesión, así como que en materia laboral no existen formalidades; y que no es necesario ser licenciado en derecho tal y como se desprende del estudio realizado en la presente investigación.

Segunda.- Se violaron garantías individuales que emanan de nuestra Carta Magna, es decir, los legisladores no analizaron, los pros y contras de la reforma, violando así la naturaleza del Derecho del Trabajo; y omitieron contemplar la “Ley Reglamentaria del artículo 5° Constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal”, conocida como Ley General de Profesiones y ordenamientos supletorios.

Tercera.- La incongruencia de los legisladores al reformar la Ley Federal del Trabajo, tal y como se desprende del artículo 693 en el que establece que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, federaciones y confederaciones sin sujetarse a las reglas del artículo 692, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que, efectivamente, se representa a la parte interesada, de lo anterior se observa la incongruencia del legislador al señalar en el artículo 692 que

quien comparezca debe ser licenciado en derecho, abogado o pasante, acreditándolo con carta de pasante o cédula profesional.

Cuarta.- Lo ilógico de la reforma, esto en relación al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que dicho precepto establece que se tomarán en cuenta disposiciones que regulen casos semejantes, esto como principio general de derecho, que emanen de disposiciones de ordenamientos como la Constitución, jurisprudencia, costumbre y la equidad; por ellos es que resulta un tanto ilógico e inaplicable, como lo es el caso del artículo noveno transitorio, párrafo primero y tercero, para con los litigantes, es decir, porque no conceder el mismo término de cinco años a los litigantes, como se les concedió a los procuradores y personal de la junta para obtener el título de licenciados en derecho y cédula profesional, ya que es evidentemente que el legislador realizó una distinción entre los litigantes y procuradores y personal de la junta, porque al tratarse de casos iguales, esto es, que en su totalidad no cuentan con la cédula, o título profesional, porque a unos si les concedió un término y a otros simplemente les cerró la oportunidad de poder mantenerse en el litigio en materia laboral.

Quinta.- Es necesario que el legislador busque una lógica entre nuestra Carta Magna, “Ley Reglamentaria del artículo 5° Constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal” mejor conocida como Ley General de Profesiones, y la Ley Federal del Trabajo; esto sin que olvide la naturaleza jurídica del Derecho Laboral, por lo que deberá ser congruente y no contradecirse, como lo fue al reformar la Ley Federal del Trabajo, ya que no analizó y mucho menos estudió los efectos jurídicos que contraería el reformar la Ley Federal del Trabajo, sin reformar previamente nuestra Carta Magna, así como diversos ordenamientos supletorios.

Sexta.- Es válida la intención del legislador al querer regularizar la profesionalización en materia laboral, sin embargo la forma en la que lo realizó, no fue la correcta; ya que debió analizar la posibilidad de reformar previamente preceptos constitucionales; así como ordenamientos supletorios; para poder realizar la reforma al artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

Séptima.- El artículo 693 de la Ley Federal del trabajo contiene mucha materia de debate, ya que como se desprende de dicho ordenamiento, establece que la junta podrá tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, federaciones y confederaciones sin sujetarse a las reglas del artículo 692, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que, efectivamente, se representa a la parte interesada, lo cual puede interpretarse que por hecho de exhibir constancias de que se cursa la Licenciatura, credenciales, constancias de estudio, diploma, inscripciones al seminario entre otros la junta puede reconocer la personalidad de las personas que comparezcan a juicio, lo es inaplicable, ya que como se mencionó la junta desde la comparecencia te exigen cumplas con lo establecido en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, es por ello de que surge la duda, por que aplicar el 692 de forma rigurosa y simplemente omitir lo que establece el 693.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO GARCÍA, Manuel, Derecho Procesal del Trabajo, Bosch, España, 1963.
2. ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, UNAM, México, 1974.
3. ARANA URBINA, Ramón, Derecho Procesal del Trabajo, Toluca, México, 1956.
4. ARELLANO GARCIA, Carlos, El Juicio de Amparo, Porrúa, México, 1998.
5. BARRERA GRAF, Jorge, La Representación Voluntaria en el Derecho Privado, UNAM, México, 1967.
6. BARROSO FIGUEROA, José, Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México, 1987.
7. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición, Trillas, México, 1989.
8. BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera edición, Sista, México, 1992.
9. BORJA SORIANO, Manuel, Teoría General de la Obligaciones, Octava edición, Porrúa, México, 1982.
10. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Juicio de Amparo, Porrúa, México, 1998.
11. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Porrúa, México, 1999.
12. CASTORENA, José de Jesús, Procesos del Derecho Obrero, Didot, México, 1960.
13. CASTRO V., Juventino, Lecciones de Amparo, Segunda edición, Porrúa, México, 1994.
14. CASTRO V., Juventino, Garantías y Amparo, Porrúa, México, 2000.
15. CARRILLO ZALCE, Ignacio, Apuntes para el Curso de Introducción al Estudio del Derecho, Harla, México, 1991.
16. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1994.

17. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Síntesis de Derecho Laboral, Cárdenas, México, 1986.
18. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., Formulario del Derecho del Trabajo, Esfinge, México, 1988.
19. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., Elementos del Derecho Procesal del Trabajo, Esfinge, México, 1989.
20. CHÁVEZ PADRÓN, Martha, Evolución del Juicio de Amparo, Porrúa, México, 1990.
21. CEPEDA VILLAREAL, Rodolfo, Segundo Curso de Derecho del Trabajo. México. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Escuela Nacional de Jurisprudencia, México, 1947.
22. CERVANTES CAMPOS, Pedro, Apuntes y Lineamientos para una teoría del Proceso Laboral, Décimo quinta edición, Trillas, México, 1981.
23. DÁVALOS MORALES, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1988.
24. DÁVALOS MORALES, José, Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano, UNAM, México, 1988.
25. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Quinta edición, Porrúa, México, 1997.
26. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1990.
27. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Decima quinta edición, Porrúa, México, 2001.
28. DE CASTRO Y BRAVO, Federico, Temas de Derecho Civil, Rivadeneyra, España, 1979.
29. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Séptima edición, Porrúa, México, 1966.
30. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1979.
31. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 1989.

32. DE PINA VARA, Rafael, Curso del Derecho Procesal del Trabajo. Botas, México, 1952.
33. DIEZ – PICASO, Luis, La Representación en el Derecho Privado, Civitas, España, 1979.
34. FIX ZAMUDIO, Héctor, Ensayos Sobre el Derecho de Amparo, Segunda edición, Porrúa, México, 1999.
35. FIX ZAMUDIO, Héctor, Síntesis del Juicio de Amparo, Panorama del Derecho Mexicano, UNAM, México, 1965.
36. FIX ZAMUDIO, Héctor, Relación Jurídico Procesal, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, Segunda edición, Porrúa–UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1987.
37. GALINDO GARFIAS, Ignacio, Derecho Civil, Porrúa, México, 1997.
38. GARCÍA LÓPEZ, Agustín, Apuntes Contratos, Segunda edición, Mimeografía, Facultad de Derecho de la UNAM, México, 1942.
39. GARRIMES, Rodrigo, Comentarios a la Ley de Sociedades Anónimas, Tomo II, Espanya, España, 1953.
40. GIMÉNEZ ARNAU, Enrique, Derecho Notarial, Navarra, Pamplona, España, 1976.
41. GONZÁLEZ COSIO, Arturo, El Juicio de Amparo, Quinta edición, Porrúa, México, 1998.
42. GUTIÉRREZ ARAGÓN, Raquel, Esquema Fundamental de Derecho Mexicano, Porrúa, México, 1986.
43. KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones del Derecho del Trabajo, Tomo II, De Palma, Argentina, 1948.
44. LIRA GONZÁLEZ, Andrés, El Amparo Colonial y el Juicio de Amparo Mexicano, Fondo de Cultura Económica, México, 1972.
45. LOZANO NORIEGA, Francisco, Contratos, Asociación Nacional del Notariado, México, 1962.
46. OVALLE FAVELA, José, Teoría General del Proceso, Quinta edición, Oxford, México, 2001.

47. OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil, Quinta edición, Oxford, México, 1999.
48. PEÑA GUZMÁN, Luis Alberto y Arguello Luis Rodolfo, Derecho Romano, Segunda edición, Tea, Argentina, 1966.
49. PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, Representación, Poder y Mandato, Porrúa, México, 2003.
50. PETIT, EUGENE, Tratado Elemental del Derecho Romano, Editora Nacional Edinal, México, 1959.
51. PRESCOTT, William, Historia de la Conquista de México, Porrúa, México, 1970.
52. RAMÍREZ REYNOSO, Braulio, Art. 123 del Trabajo y la Previsión Social, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentario, Rectora, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 1993.
53. ROA BARCENAS, Rafael, Manual Teórico – Práctico y Razonado de las Obligaciones y Contratos en México, Imp. De Manuel Castro, México, 1986.
54. ROJINA VILLEGAS, Rafael, Compendio del Derecho Civil, Tomo I, Porrúa, México, 1972.
55. ROJINA VILLEGAS, Rafael, Derecho Civil Mexicano, Tomo VI, Contratos, vol. II, Tercera edición, Antigua Librería Robledo, México, 1966.
56. ROJINAS VILLEGAS, Rafael, Compendio del Derecho Civil, Tomo I, Porrúa, México, 1972.
57. ROSS GÁMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986.
58. SÁNCHEZ MEDAL, Ramón, De los Contratos Civiles, Porrúa, México, 1980.
59. TENA SUCK, Rafael y Morales Saldaña H. Ítalo, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición; Trillas, México.
60. TENA SUCK, Rafael y Morales Saldaña, H. Ítalo, Derecho Individual del Trabajo, Sista, México, 2008.
61. TRUEBA URBINA. Alberto, El Nuevo Artículo 123, Porrúa, México, 1962.

62. TRUEBA URBINA. Alberto, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1962.
63. TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Social Mexicano, Porrúa, México, 1978.
64. VILLORO TORANZO, Miguel, Estudios Jurídicos en Memoria de Roberto L. Mantilla Molina, Porrúa, México, 1984.
65. ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel, Contratos Civiles, Segunda edición, Porrúa, México, 1985.

LEGISLACIÓN

1. Ley Federal del Trabajo, ISEF, México, 2013.
2. Código Civil Federal, ISEF, México, 2012.
3. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, ISEF, México, 2013.
4. Ley General de Profesiones, ISEF, México, 2012.
5. Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación, México, 2013.
6. Ley Federal del Trabajo; México: ISEF, 2006.
7. Ley de Amparo; México: ISEF, 2006.

JURISPRUDENCIAS Y TESIS

1. COALICIÓN DE TRABAJADORES O PATRONES. TIENE LEGITIMACION PROCESAL ACTIVA PARA PROMOVER JUICIO DE AMPARO. Registro IUS: 253872 Localización: Séptima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 87 Sexta Parte, p. 23, Aislada, Laboral. Genealogía: Informe 1976, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis 14, página 450. Sindicato.
2. PERSONALIDAD DEL SECRETARIO GENERAL DE UN SINDICATO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. PARA TENERLA POR ACREDITADA ES SUFICIENTE SI SE DEMUESTRA LA VIGENCIA DE DICHO NOMBRAMIENTO CON LA CERTIFICACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA AUTORIDAD DE TRABAJO RESPECTIVA. Tesis: I.5o.T.234 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época 170664, Tribunales

Colegiados de Circuito, Tomo XXVI, Diciembre de 2007, p. 1765, Tesis Aislada (Laboral).

3. PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. REPRESENTANTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES, CASO EN QUE DEBE SUJETARSE A LAS REGLAS DEL ARTÍCULO 692 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA ACREDITAR SU. Tesis: XIX.2o.1 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época 204593, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo II, Agosto de 1995, p. 582 Tesis Aislada (Laboral).
4. MENORES DE 16 AÑOS, VIOLACION AL PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL POR DEFICIENTE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES. Tesis: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Volumen 151-156, Sexta Parte, p. 117, Tesis Aislada (Laboral).
5. MENORES TRABAJADORES, INTERVENCION OBLIGATORIA DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO EN LOS JUICIOS EN QUE SEAN PARTE LOS. Tesis: 799 Apéndice 2000, Séptima Época 917237, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo V, Trabajo, P.R. TCC, p. 507, Tesis Aislada (Laboral).
6. PROCURADOR DEL TRABAJO, SU DESIGNACION PARA REPRESENTAR Y ASESORAR EN JUICIO LABORAL A LA PARTE TRABAJADORA. LA JUNTA NO ESTA FACULTADA PARA EFECTUARLO OFICIOSAMENTE, SALVO EN LOS CASOS DEL ARTÍCULO 691 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tesis: XXI.2o.3 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época 204306, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo II, Septiembre de 1995 p. 591 Tesis Aislada (Laboral).
7. MANDATO. SUBSISTENCIA DEL, AUN DESPUES DE MUERTO EL MANDANTE. Tesis: XX.25 C, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época 204549, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo II, Agosto de 1995, p. 555 Tesis Aislada (Civil).
8. PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. QUIENES COMPARECEN POR LAS PARTES DEBEN ACREDITAR EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE LICENCIADO EN DERECHO CON LA EXHIBICIÓN DE LA CÉDULA PROFESIONAL O CARTA DE PASANTE EXPEDIDA POR LA AUTORIDAD COMPETENTE (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012). Tesis: I.9o.T.23 L (10a.) Semanario Judicial de la

Federación y su Gaceta Décima Época 2004955, Tribunales Colegiados de Circuito, Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo II, p. 1377 Tesis Aislada (Laboral).

9. LIBERTAD DE TRABAJO. NO ES ABSOLUTA DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE LA RIGEN (ARTÍCULO 5o., PÁRRAFO PRIMERO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS). Tesis: P./J.28/99, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época 194152, Pleno, Tomo IX, Abril de 1999, p.260, Jurisprudencia (Constitucional).
10. PASANTES EN DERECHO. LA CIRCUNSTANCIA DE QUE LOS ARTÍCULOS 118 Y 120 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL ESTADO DE MÉXICO ESTABLEZCAN QUE AQUÉLLOS NO PODRÁN COMPARECER EN CUALQUIER ACTIVIDAD JURISDICCIONAL COMO ABOGADOS PATRONOS, TRANSGREDE LA GARANTÍA DE LIBERTAD DE TRABAJO". Tesis: 1a. LXXVI/2001, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época 189019, Primera Sala, Tomo XIV, Agosto de 2001, p.179, Tesis Aislada (Constitucional, Civil).
11. GARANTÍA DE IGUALDAD. ESTÁ CONTENIDA IMPLÍCITAMENTE EN EL ARTÍCULO 5o. CONSTITUCIONAL. Tesis: P. XC/2000, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, 191689, Pleno, Tomo XI, Junio de 2000 p. 26.
12. PROFESIONES. CARRERAS QUE NO REQUIEREN CÉDULA PARA SU EJERCICIO. 7a. Época; Tribunales Colegiados de Circuito; Semanario Judicial de la Federación; Volumen 86, Sexta Parte; p. 69, Tesis Aislada (Administrativa).
13. TITULOS PROFESIONALES, PRIVILEGIOS QUE OTORGAN A QUIENES LOS POSEEN. Tesis: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, 302300, Primera Sala, Tomo XCV, Pág. 537, Tesis Aislada (Penal).
14. JUNTAS, LOS APODERADOS DE LAS PARTES ANTE LAS, NO NECESITAN ACREDITAR QUE TIENEN TITULO DE ABOGADO, LEGALMENTE EXPEDIDO. Tesis: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época 371835, Cuarta Sala, Tomo LXXXIX, p. 935, Tesis Aislada (Laboral).

15. PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL. LA EXIGENCIA DE QUE EL APODERADO DE PERSONA FÍSICA SEA LICENCIADO EN DERECHO Y QUE NECESARIAMENTE TENGA CÉDULA PROFESIONAL, VIOLA EL PRINCIPIO DE DEBIDO PROCESO LEGAL. Tesis: II.T.267 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, 180541, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo XX, Septiembre de 2004, p. 1834, Tesis Aislada (Laboral).
16. AUDIENCIA, CÓMO SE INTEGRA ESTA GARANTÍA. Tesis: I.7o.A. J/41 Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época, 169143 Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo XXVIII, Agosto de 2008, p. 799 Jurisprudencia (Común).
17. GARANTÍA DE AUDIENCIA. SE INTEGRA NO SÓLO CON LA ADMISIÓN DE PRUEBAS SINO TAMBIÉN CON SU ESTUDIO Y VALORACIÓN. Tesis: I.3o.A. J/29, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época 195182, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo VIII, Noviembre de 1998, p. 442 Jurisprudencia (Común).
18. GARANTIA DE DEBIDO PROCESO LEGAL CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 14 CONSTITUCIONAL. DEFINICION. Tesis: I.8o.C.13 K, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época 202098, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo III, Junio de 1996, p. 845 Tesis Aislada (Común).
19. ACTOS PRIVATIVOS Y ACTOS DE MOLESTIA. ORIGEN Y EFECTOS DE LA DISTINCIÓN. Tesis: P./J. 40/96 Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época 200080, Pleno, Tomo IV, Julio de 1996, p. 5, Jurisprudencia (Común).
20. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PROCEDENCIA DE LA APLICACION SUPLETORIA DE LA A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Tesis: 798, Apéndice de 1995, Octava Época 393691, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo V, Parte TCC, p. 546, Jurisprudencia (Laboral).
21. SUPLETORIEDAD DE LEYES. CUANDO SE APLICA. Tesis: I.3o.A.J/19 Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época 199547, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo V, Enero de 1997, p.374, Jurisprudencia (Común).

22. LEYES SUPLETORIAS EN MATERIA DE TRABAJO-[TESIS HISTÓRICA]. Tesis: 43 (H), Apéndice 2000, Quinta Época 916399, Cuarta Sala, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia Histórica, p. 1117, Jurisprudencia (Laboral).
23. LEYES SUPLETORIAS DE LA DEL TRABAJO. Tesis: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época 373694, Cuarta Sala, Tomo LXXXII, p. 2899, Tesis Aislada (Laboral).
24. COSTUMBRE, INTERPRETACIÓN DE LA, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 17 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tesis: 62 Apéndice (actualización 2001), Novena Época 920625, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC, Pág. 85, Jurisprudencia (Laboral).

OTRAS FUENTES

1. CAMPILLO SAÍNZ, José, “Los Derechos Sociales”, Revista de la Facultad de Derecho, México, Tomo I, México, Junio 1951.
2. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo comentada, Trillas, México, 1984.
3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, UNAM, México, 1999.
4. ESCRICHE, Joaquín, Diccionario Razonado de la legislación civil, penal, comercial, forense, ósea, resumen de las leyes, prácticas y costumbres, como así mismo de las doctrinas de los jurisconsultos, dispuesto por orden alfabético de materias, con la explicación de los términos del derecho, imprenta de P. Dupont et g. Lanquionie, Paris, 1831.
5. FIX ZAMUDIO, H., “Introducción al Estudio del Derecho Procesal Social”, Revista de Derecho Procesal Iberoamericana, Número 3, España, 1965.
6. MEDINA LIMA, Ignacio “Preclusión”. Diccionario jurídico Mexicano, Tomo III, Segunda edición, México, Porrúa-UNAM, Instituto de investigaciones Jurídicas, 1987.

7. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Real Academia Española, Tomo IV, Vigésima cuarta edición, Espasa Calpe, España, 1992.
8. VÁZQUEZ PÉREZ, Francisco, “Régimen Unificado de Poderes en el Continente Americano”, Revista del Derecho Notarial 57, Asociación Nacional del Notariado Mexicano, A.C., México, 1974.
9. TRUEBA URBINA. Alberto y Trueba Barrera, J. (Comentada), Ley Federal del Trabajo, Septuagésimo novena, Porrúa, México, 1998.