



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO.
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

LOS SUJETOS DEL PROCESO EN EL
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA
Anselmo González Lobato

MEXICO, D. F.

1972.



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.

LA PRESENTE TESIS FUE ELA-
BORADA EN EL SEMINARIO DE
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL, CUYA DIREC_
CION ESTA A CARGO DEL DISTIN_
GUIDO MAESTRO Y DOCTOR EN -
DERECHO ALBERTO TRUEBA URBINA.

A mis Padres:

Sr. J. Guadalupe González Ramirez
Sra. Flora Lobato de González,
quienes con su ejemplo de trabajo,
honestidad, dignidad y sus sabios
consejos, me impulsaron para dar
fin a mi carrera.

A mis hermanos:

Silvino

Olivia

Efron

Guadalupe

Juan,

Con fraternal cari-
ño y 'agradecimiento

III

A mi esposa:
amor entrañable,
apoyo de mi vida, que
con su aliento me dio
fuerzas para lograr ■
este momento.

A mi hija:
que esta hecha de
lagrimas de risa,
de cariño que cuan
do la luz tienta sus
pequeñas pupilas le
transforma la vida.

Al maestro:

Alberto Trueba Urbina con
pleno reconocimiento por sus
sabias enseñanzas en el De-
recho del Trabajo.

Al maestro:

Carlos Mariscal Gó-
mez con respeto y
agradecimiento por
su valiosa dirección
que hizo posible la
realización de este
trabajo.

INDICE

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I	
LOS SUJETOS ESENCIALES EN EL PROCESO LABORAL.	
1.- Los Trabajadores.....	16
2.- Los Patrones.....	24
3.- Los Sindicatos Obreros.....	32
CAPITULO II	
LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE COMO SUJETO DEL PROCESO EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	
1.- Breve estudio acerca del origen de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	41
2.- Organización y Competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	47
3.- Su intervención dentro del Procedimiento Laboral.....	55
CAPITULO III	
LOS TERCEROS Y LOS TERCERISTAS COMO SUJETOS DEL PROCESO EN EL DERECHO DEL TRABAJO.	
1.- Semejanza y Diferencia entre Terceros y Terceristas.....	61
2.- Noción de Tercería.....	66
3.- Clasificación de las Tercerías.....	73
CAPITULO IV	
LA REPRESENTACION DE LOS SUJETOS ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO EN MATERIAL LABORAL.	

1.- Concépto de Representación	77
2.- Representación Legal del Trabajador y del Patrón.....	83
3.- Representación Voluntaria del Trabajador y del Patrón	90
CONCLUSIONES.....	93
BIBLIOGRAFIA.....	96

INTRODUCCION .

En el transcurso de mi vida de estudiante, y a través del constante trato con los trabajadores, que a diario acuden ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Institución Gubernamental, en la que he venido prestando mis servicios, me he podido percatar, de la gran importancia que guarda la disciplina del Derecho del Trabajo, dentro de las demás ramas del Derecho; ya que dicha disciplina es de gran contenido social, puesto que sus normas siempre van encaminadas a proporcionar la defensa de los intereses de la clase campesina. Así pues debido a la importancia social que tiene el Derecho del Trabajo, considerado como un conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones, consecuentemente en la presente, tesis se pretende, aunque brevemente, analizar los sujetos que son objeto de las relaciones laborales y de las actividades desarrolladas dentro del Proceso laboral, de esta manera, consideramos que los Sujetos del Proceso en el Derecho Procesal del Trabajo, los constituyen -- los trabajadores, patrones, Sindicatos y los terceros, considerando a los a los tres primeros, como Sujetos -- Escenciales del Proceso Laboral, toda vez que estos -- son los que dan origen a las relaciones laborales y como consecuencia la creación del Proceso de Trabajo, -- mismo que se desarrolla dentro de un marco Jurídico-encuadrado dentro de un Tribunal de Trabajo, constituido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, -- Tribunal éste, que despliega actividades que van encaminadas a dar impulso a los Procesos Laborales que ante el mismo se ventilan, convirtiéndose dicho Tribunal, además de arbitro, en un Sujeto del Proceso en el Derecho Procesal del Trabajo, ya que al realizar actividades como la citación de testigos, reconocimiento de la --

personalidad a las partes, dictar acuerdos, etc., todo esto hace que consideremos a este Tribunal de Trabajo, como Sujeto del Proceso en el Derecho Procesal del trabajo. Asimismo es objeto de estudio, dentro de la presente Tesis la Representación de los Sujetos del Proceso Laboral, y los diferentes problemas, que sobre Representación de dichos Sujetos surgen dentro del Proceso. Aclaro que al realizar el presente Estudio del Tema de referencia, no pretendo aportar algo nuevo dentro de la disciplina del Derecho del Trabajo, puesto que ya todo lo que se refiere a esta disciplina está dicho, y confieso que este humilde trabajo, no tiene ni el encadenamiento lógico indispensable que le diera fuerza, ni las suficientes razones para resistir el análisis más rudo, y descansando mi ignorancia en una sana intervención, confío en que los miembros del H. Jurado que sean designados para examinar la presente Tesis lo hagan teniendo en cuenta los errores de que somos susceptibles de incurrir todo estudiante, por razón de nuestra poca experiencia, y a su vez la juzguen con benevolencia.

ANSELMO GONZALEZ L.

CAPITULO I

- 1.- Los Trabajadores.
- 2.- Los Patronos.
- 3.- Los Sindicatos Obreros.

1.- LOS TRABAJADORES.-Para precisar el concepto de lo que significa la palabra trabajador, es necesario referirse a la capacidad de los sujetos en materia laboral; así en esta forma, seguiremos los lineamientos del Derecho Civil, por ser ésta disciplina en la que han sentado bases y generalidades del derecho, adoptadas por todas las demás disciplinas PLANIOL, define a la Capacidad Jurídica, como "La aptitud Jurídica para ser sujeto de derechos y obligaciones y hacer los valer".

(1) En esta definición se distinguen dos clases de capacidades, una para ser sujeto de derechos y obligaciones, denominada " Capacidad de Goce ", y otra para hacer valer esos derechos y contraer obligaciones, denominada " Capacidad de Ejercicio " .

En el Derecho Civil, la capacidad de Goce la poseen todas las personas físicas desde su nacimiento y solo la pierden por la muerte, más aún, desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la Ley.

La capacidad de Ejercicio es regla general en Derecho Civil o sea en principio, la poseen todas las personas, con excepción de aquéllas a quienes la ley expresamente se las niega, tales como los menores de edad los sujetos a interdicción, que no pueden ejercitar por sí mismo sus derechos, ni contraer obligaciones, sino es a través de sus representantes legítimos.

Ahora bien, por lo que se refiere a la capacidad de los sujetos en materia laboral, que es la que nos interesa en el presente estudio al respecto el maestro Alberto Trueba Urbina manifiesta " que la capacidad

(1) Planio, Tratado Elemental de Derecho Civil, Trad. Cajica, tomo VII, No. 1078, pag. 65.

de ser sujeto del proceso lleva en si, (es decir implícita la capacidad de ser parte " (2)+ La capacidad en materia laboral reviste aspectos muy interesantes que se apartan en forma absoluta de la capacidad en el Derecho Civil; en éste derecho se distinguen según apuntamos, dos clases de capacidad, es decir la de goce y la de ejercicio, en el Derecho del Trabajo no existe esa distinción, los sujetos del derecho Individual del Trabajo que poseen capacidad de goce, tienen capacidad de ejercicio, es decir que no existe doble capacidad, el sólo hecho de ser sujeto les atribuye capacidad plena, esto se explica por lo siguiente. El Derecho del Trabajo es, " el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos "+ (3), o sea una disciplina que tiene por objeto regular las relaciones no de todas las personas, sino únicamente de los trabajadores y de los patronos, pues sólo a ellos están dirigidas las normas del Derecho del Trabajo. Ahora bien la capacidad en el Derecho del Trabajo se refiere a los requisitos o cualidades que señala el ordenamiento laboral para adquirir la calidad de trabajador, reunidos dichos requisitos, la persona que se encuentre en esos supuestos, disfruta, goza y ejercita los derechos y obligaciones que legalmente le corresponden.

Analizando lo anterior y en relación a la capacidad de los sujetos esenciales del derecho del Trabajo (trabajadores), en consecuencia se afirma que los sujetos esenciales del Derecho del Trabajador; son todas aquellas personas físicas que pueden ser titulares de derechos y obligaciones de carácter laboral, y que al respecto el ilustre maestro Mario de la Cueva expresa, (2).- Tueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 1a. Ed. Porrúa México, pag. 363.

(3).- García Maynez, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 7a. Edición Porrúa México 1956, pag. 152.

que " son sujetos individuales las personas que inter -
vienen en la formación y cumplimiento de las relaciones
individuales de trabajo" (4). De esta afirmación se con -
cluye que los sujetos individuales del proceso en el De -
recho del Trabajo, son personas físicas denominadas -
" Trabajadores ", por consiguiente son estas personas
físicas, las que prestan un servicio a otra denomina --
da patrón, a través de un contrato de trabajo del cual
se derivan derechos y obligaciones y es precisamente -
esta figura jurídica a la que consideramos como la --
fuente principal creadora de derechos y obligaciones de -
carácter laboral.

Consideramos que es el contrato de trabajo la --
fuente principal creadora de obligaciones, porque es el
único medio por el cual puede adquirirse la calidad de -
trabajador.

El Contrato Individual de trabajo, lo define la Ley
Federal del Trabajo, en su artículo 17 , "como aquel -
por virtud del cual una persona se obliga a prestar a -
otra persona mediante una retribución convenida". De -
la exposición de éste artículo desprendemos que a la -
persona que presta un servicio a otra, se le denomina
trabajador ", de ésta manera queda precisado el con -
cépto de trabajador, como aquella persona física que -
presta un servicio a otra a cambio de una retribución.

Una vez, precisado el concépto de trabajador, pa -
saremos a analizar la capacidad del mismo, por consi -
guiente dicha capacidad, se debe estudiar desde dos --
aspectos: Primero.- capacidad física o intelectual para
desempeñar el trabajo objeto del Contraro de Trabajo; -
Segundo.- capacidad jurídica, que para nuestro estu -
dio, es la que en realidad nos interesa, por consi ---
(4).- De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Traba -
jo, Editorial Porrúa octava Edición, 1964, Tomo I pag. 415

guiente la Capacidad Jurídica, será la aptitud jurídica para ser sujeto de derechos y obligaciones de carácter laboral y ejercitarlos.

Desde el punto de vista puramente jurídico el sujeto (trabajador) puede estar en posibilidad de ser titular y ejercitar los derechos y contraer obligaciones. La capacidad laboral, se refiere no sólo a esta capacidad jurídica, comprende la capacidad material o física o intelectual esto se debe a la naturaleza propia del contrato de trabajo que tiene como objeto una obligación de hacer, energía humana de trabajo, que sólo tiene la persona física que reúne cualidades para proporcionar esa energía, es por ello que las personas morales no pueden ser trabajadores, porque no pueden obligarse a realizar un trabajo con su propia energía, es decir no la tienen, carecen de esa cualidad física, intelectual, que reúne la persona física. Son incapaces físicamente por su propia naturaleza para ser trabajadores.

La persona física en ese carácter y por el hecho de serlo está en la posibilidad de ser trabajador, pero para obligarse a realizar, a encaminar su energía en determinada actividad, debe tener aptitud para desarrollarla, estar en posibilidad de cumplir el contrato, aptitud que se traduce en fuerza, habilidad y conocimiento.

Es necesario hacer notar los efectos que produce el que un trabajador celebre un contrato de trabajo sin tener la capacidad física para poder desarrollar el trabajo que se compromete a realizar, en éste caso en el Derecho Civil, nos encontramos en presencia de un vicio del consentimiento, porque el trabajador se comprometería a realizar un trabajo que sabe, no puede hacerlo y el patrón lo contrataría en la creencia de que si es apto para realizarlo, si aplicamos ese dere-

cho el contrato sería nulo. En derecho del trabajo no se afecta de nulidad y existe plenamente, la única acción que concede la ley, al patrón es la de rescindir el contrato de trabajo dentro del término de treinta días.

Una vez establecida que es la capacidad física de la persona denominada "trabajador", veamos que trabajadores tienen capacidad jurídica para ejercitar la misma, para entablar relaciones jurídicas, en otras palabras, para celebrar el contrato de trabajo. La Ley Federal del trabajo, otorga capacidad jurídica plena para celebrar el contrato de trabajo a los trabajadores, personas físicas mayores de 16 años, no importando el sexo de los mismos. Por cuanto hace a los mayores de 14 años, menores de 16, les permite celebrar contratos de trabajo con la autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos, del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de trabajo o de la autoridad política (artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo. En éste caso, considero que nos encontraríamos en presencia de una incapacidad de ejercicio, como se manifiesta en el inicio de éste estudio en el Derecho Laboral la capacidad no se divide en de goce y de ejercicio, es sólo una capacidad para ser trabajador, pero una vez que se adquiere esta calidad, se goza, se disfruta y ejercita los derechos que le corresponden, es un presupuesto lógico, para ser titular de derechos y obligaciones de carácter laboral, el ser trabajador; pero realizados los supuestos se producen las consecuencias jurídicas.

Ahora bien el menor de 14 y mayor de 16, no tiene capacidad para ser trabajador, para ser titular de derechos y obligaciones de carácter laboral por si solo requiere para ello, como un requisito de forma, de la autorización a que se refiere el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo; cumplidas estas formalidades y celebrado el contrato de trabajo, el menor se encuen-

tra en el supuesto de " trabajador " y como tal se producen para él, las condecuencias jurídicas inherentes, sin que la ley establezca ninguna limitación en cuanto a la capacidad.

Si bien es cierto que tiene taxativas en su favor - (como la mujer) esto es debido al carácter proteccionista que reviste el derecho del trabajo, pero no constituye limitación a su capacidad laboral.

Expuesto ya nuestro punto de vista, únicamente cabe aclarar que para nosotros el menor de dieciséis años mayor de catorce, solo requiere de la autorización para contratar por una sola vez, o sea para adquirir en principio el carácter de trabajo pero teniéndolo no es necesaria la autorización para posteriores contrataciones. El artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, no es explícito, algunos autores deducen su interpretación argumentando que al referirse el mismo, a la circunstancia de que la autorización a falta de los padres del menor, la dará el Sindicato, el único caso en que el Sindicato puede dar su autorización a los menores, es aquel en que se da para posteriores contrataciones, porque para que se dé este supuesto, de que el menor sea miembro de un Sindicato, es porque ya se considera -- trabajador, de otra forma no lo sería. Nosotros consideramos que no es el caso, porque en ocasiones un menor antes de adquirir el carácter de trabajador mediante la celebración de un contrato de trabajo, debe ingresar previamente a un Sindicato cuando éste tiene Celebrado Contrato Colectivo de Trabajo con el Patrón, con el cual va a prestar sus servicios y en él, se establece la Cláusula de Exclusión por ingreso en estas condiciones el menor, es primeramente miembro del Sindicato y después Trabajador, Por otra parte, independientemente de que el menor necesitara o no, la autorización a que se refiere el artículo 23, para subsecuen

tes contrataciones, de éste requisito no podemos concluir que cuando tiene el carácter de trabajador se encuentre afectado de una incapacidad de ejercicio, porque reiteramos con fundamento en el último párrafo del artículo citado, al ser trabajador el menor goza y --- ejercita los derechos que le corresponden. En el Derecho del Trabajo no encontramos trabajadores capaces o incapaces, desde el punto de vista jurídico se reduce la capacidad a la celebración del Contrato de Trabajo - el menor de 14 y mayor de 16, no la tiene, pero cuando con la autorización del artículo 23, lo celebra y adquiere el carácter de trabajador, tiene el goce y ejercicio pleno de los derechos que le corresponden. Es -- muy particular la situación del menor en la ley laboral pero no podemos deducir de ella que el menor sea un trabajador incapacitado, porque tendríamos que admitir - en contra de la ley que no puede ejercitar los dere--- chos y obligaciones que le corresponden, además el me nor cuando contrata lo hace él directamente, sus pa -- dres no actúan en su representación, ni tampoco las - otras personas que menciona el artículo 23 antes invo- cado, únicamente dan autorización y él por sí mismo pue de gozar y disfrutar los derechos y obligaciones que - como trabajador tenga.

En relación a estos menores establece también la ley otro requisito más, para poder adquirir la calidad, el artículo 22 de la ley Federal del Trabajo dispone; - "Queda prohibida la utilización del trabajo de los meno res de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciseis, que no hayan terminado su edu- cación obligatoria, salvo los casos de excepción que a - pruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

Al referirse a la educación obligatoria, se entiende educación Primaria. La obligación de que los menores hayan terminado su educación obligatoria, es repito, un-

requisito más que señala la legislación vigente para admitir la calidad de trabajador, más no una limitación a la capacidad del trabajador.

Por lo que hace a los menores de catorce años, no pueden celebrar contratos de trabajo, por consiguiente no gozan ni contraen derechos y obligaciones propias de un trabajador, está prohibido utilizarlos, según lo dispone expresamente el ordenamiento legal citado.

Del estudio realizado, se emiten las conclusiones parciales siguientes, principalmente que:

Primero.- En el Derecho Individual del Trabajo la capacidad es la aptitud jurídica para ser titular de derechos y obligaciones de carácter laboral y poder ejercitarlos. Asimismo se traduce la capacidad en materia laboral, en la capacidad para la celebración del contrato de trabajo, quien es capaz para la celebración de éste, adquiere la calidad de trabajador y por consiguiente la capacidad jurídica laboral para ser titular de derechos y obligaciones de trabajo y poder ejercitarlos. Por último diremos que la capacidad la poseen los trabajadores sin limitación alguna, porque no se dividen en de goce y de ejercicio, quien posee la capacidad de goce, puede ejercitar y hacer valer sus derechos, tiene capacidad procesal y puede ser parte en un juicio laboral.

Una vez precisado que el trabajador tiene capacidad jurídica para hacer valer sus derechos ante los tribunales de trabajo, corresponde ahora encaminarnos al estudio de esos derechos, cuando los mismos son violados y que como consecuencia dan origen a los conflictos individuales de trabajo.

Para iniciar éste estudio, tomaremos como base, la

afirmación que el maestro Alberto Trueba Urbina hace en el sentido de que " La capacidad de ser sujeto del proceso, lleva en si, la capacidad de ser parte. (5).

Continúa diciendo el ilustre maestro, que es parte quien posee capacidad jurídica para demandar en -- nombre propio por sí mismo o a través de represen-- tante, la actuación del derecho, así como aquél frente al cual se demanda dicha actuación. De esto se desprende que son partes en el proceso de Trabajo, el actor -- (trabajador), el demandado y los terceros que son llamados a juicio.

Aceptado que las partes en el proceso Individual de Trabajo son los trabajadores, implica ejercicio de -- acciones, cuando a estos, le son violados sus derechos -- y en ese instante, cuando el derecho del trabajo se encamina a brindar protección a la clase trabajadora, en las relaciones obrero-patronales y para compensar las desigualdades económicas y sociales que existen entre -- unos y otros, es pues el Derecho del Trabajo el Es -- tatuto Protector y reivindicador de los trabajadores, cabe decir al respecto que la protección está, no sólo en la ideología, si no en los textos mismos, pues la norma sustancial influye de tal manera en la procesal que ambos se identifican en su sentido proteccionista y tutelar de tal forma que el derecho Procesal del Trabajo es -- proteccionista de una de las partes y que es precisa -- mente el trabajador, cuando su lucha aflora en los conflictos de trabajo y éstos se llevan a la jurisdicción laboral no sólo para aplicar el precepto procesal, sino pa -- ra la interpretación tutelar del mismo en favor de los -- trabajadores. Manifestamos asimismo que el derecho --- Procesal del Trabajo es reivindicatorio, pues vemos -- (5).- Trueba Urbina, Alberto, Tomo I Ob. Cit, pp 363.

que de la naturaleza del artículo 123, emanan normas-jurídicas tendientes a corregir las injusticias sociales - y la explotación de que han sido víctimas los trabajadores insistiendo que el artículo 123, no sólo posee una-función proteccionista, tutelar y dignificadora, sino que-su objetivo esencial y fundamental es la reivindicación-de los derechos son violados por la clase patronal, o --bligan al trabajador a hacer valer esos derechos ante-los organos jurisdiccionales de trabajo, que en éste ca--so, son las Juntas y esencialmente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que es presisamente la que se encarga de hacer válida la reclamación o demanda del-trabajador.

El Trabajador persona física, al reclamar sus --derechos por medio de la demanda y tomando en cuenta que es capaz de derechos y obligaciones, ya sea que el mismo demande en nombre propio, por si mismo o -por representante, se constituye como parte en el proceso, es decir " actor " lo cual implica ser un sujeto-dentro del proceso, del Derecho del Trabajo. Este su-jeto actor, participa en forma definitiva en el proceso -de trabajo porvocado por parte de la Junta Federal -de Conciliación, su actividad dentro del mismo.'

Asi pués, es el trabajador parte actora, la que da inicio al procedimiento laboral, dando en ésta forma prin-cipio al conflicto obrero-patronal, y que como afirma el Doctor Mario de la Cueva, " que los conflictos de tra-bajo son diferencias que se suscitan entre trabajadores -' y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocaciones o con motivo de la formación, modi-ficación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivos de trabajo " (6). Por consecuencia vemos --que los conflictos individuales son los que surgen entre el trabajador y el patrón a proposito del Contrato Indivi-

dual de Trabajo, por consiguiente cuando éste, es violado da lugar a la acción del trabajador, para reclamar la postergación a dicho contrato.

Ahora bien, nos preguntamos, ¿cuál sería el medio idóneo para la reclamación de esa postergación?, — es precisamente la demanda el medio esencial, y atendiendo a la reglamentación del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el cual expresa " que en los procesos de trabajo no se exige forma determinada en los escritos, comparecencias, promociones o alegaciones. Las partes deberán precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos", lo que significa que en atención a la naturaleza del proceso laboral, dichos escritos y comparecencias y en especial el escrito de queja o demanda, no requiere de formalidad alguna, es decir están al margen de las ritualidades procesales, pero se determina que deben ser claras y precisos las peticiones que contengan, por consiguiente, el trabajador para reclamar sus derechos no requiere de un escrito que esencialmente indispensable, se requiere en materia civil en cuanto al escrito de demanda.

Es pues, el trabajador el que inicia el proceso laboral, es decir el que provoca de los Tribunales de Trabajo, su participación jurisdiccional, en consecuencia son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según el caso de que se trate, las que en todo momento darán comienzo a la actividad jurídica, dando entrada a la reclamación hecha por el trabajador y asimismo señalarán día y hora para la primera audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, tal y como lo dispone el artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo, que al efecto expresa, "el pleno o la Junta señalarán día y hora celebración de una audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, que deberá efectuarse, dentro -

de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda y aparciba al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia ". Correlativo a éste artículo lo es el 754, que dispone "Si no concurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que el Derecho del Trabajo, si es proteccionista del trabajador, toda vez que en la primera audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, se salvaguarda el derecho del trabajador, al no comparecer a la misma, teniéndose como se expone en dicho precepto, y por reproducida en vía de demanda su escrito inicial de reclamación, es decir que aun sin la presencia del trabajador, la ley tendrá por aceptada la reclamación que dicho trabajador hace valer ante los tribunales de trabajo.

Por lo que respecta al artículo 752, es de comentarse, que el mismo ya en la práctica laboral, no se cumple en todos sus términos, me refiero especialmente a la parte de dicho precepto en que indica " que la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, debiera efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que sea recibida la demanda ", situación que en ningún momento dentro de la práctica laboral se ha llevado a cabo, ya que acarrea graves perjuicios para el trabajador, toda vez que el procedimiento se retrasa y hace más duradera la resolución, que en la mayoría de las veces es a favor del trabajador.

Para dar por concluido estudio de éste inciso, agregamos que aún con los análisis que existen dentro del procedimiento laboral, él mismo es cien por ciento -

proteccionista, de los derechos del trabajador; así vemos que tanto las normas sustanciales, como las procesales son esencialmente tutelares y proteccionistas, dicha protección se encuentra no sólo en la ideología e instrucción de sus disposiciones, sino en los textos de los preceptos de la ley laboral, pues la norma sustancial influye de tal manera en la procesal que ambas se indentifican en su sentido proteccionista y tutelar de manera que el Derecho Procesal del Trabajo es proteccionista de una de las partes, es decir de la parte trabajadora, que es precisamente la clase desvalida y desprotejida, acechada y humillada por la clase poderosa que la constituyen en su mayoría los patrones, los que serán objeto de estudio del siguiente inciso.

2.-LOS PATRONES.- Se dice que los sujetos del Derecho del Trabajo son todas aquellas personas que intervienen en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo, una de estas personas la constituye el patrón, a quien se le conceptúa, como aquella persona física o moral que contrata los servicios de otra. Así pues para tener el carácter de patrón se requiere, asimismo, que la utilización de los servicios de una o varias personas se efectúe mediante contratos de trabajo, ya que es posible emplear los servicios de alguna persona merced a contratos de naturaleza civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales. Por consiguiente se afirma que la persona que presta sus servicios a otra, trabajador al patrón, las obligaciones de ambos se derivan de la existencia de un contrato de trabajo y es precisamente ésta figura jurídica la que consideramos como fuente principal creadora de derechos y obligaciones de carácter laboral, consideramos pues que es el contrato de trabajo la fuente principal creadora de obligaciones, por

que es el único medio por el cual puede adquirirse la calidad de trabajador o de patrón.

Ahora bien el Contrato Individual de Trabajo lo define la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, como "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario", haciendo un breve análisis de la definición que antecede, encontramos como elementos; " la persona que presta un servicio a otra, y la persona que recibe el servicio", siendo esta última denominada patrón, que es el tema que nos ocupa, por consiguiente para que se tipifique el contrato de Trabajo y a esos elementos personales se les denomine patrón y trabajador, es preciso que la prestación de servicios se realice bajo la dirección y dependencia del que recibe el servicio, es decir el patrón.

La dirección y dependencia se han explicado por los juristas mexicanos; el primero como la subordinación técnica, o sea el trabajador esta obligado a ejecutar el trabajo siguiendo los lineamientos e indicaciones que le da el patrón.

La Dependencia, se explica como la subordinación económica del trabajador a su patrón, estos criterios fueron sustentados por el Departamento autónomo de Trabajo, antecedente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según señala Mario de la Cueva, (6); criterios que a la vez fueron adoptados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversas ejecutorias. Para el maestro Mario de la Cueva, la dirección y dependencia constituyen " Una formula general (6).-De la Cueva, Mario, Ob. Cit, pag. 483.

ral que traduce el concepto subordinación "(7), entendiendo la subordinación" como el poder jurídico que ejerce el patrón sobre el trabajador y que consiste en "que el patrón se encuentra en todo momento, en la posibilidad de disponer de la fuerza de sus obreros, según convenga a los fines de la empresa "(8). es éste, el elemento esencial del Contrato de Trabajo lo que le da el carácter de tal. Explicado aún cuando sea en forma breve el concepto de subordinación, corresponde ahora pasar a analizar la Capacidad del patrón para llevar a cabo la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, a decir verdad, la legislación vigente por lo que -- hace a la capacidad de las partes contratantes, únicamente se refiere a la capacidad del trabajador, siendo omisa en relación al patrón; al respecto, el maestro Mario de la Cueva, concluye " que la capacidad del patrón, se rige por las disposiciones del Derecho Común pero sin que para formular tal conclusión exista fundamento legal alguno, únicamente pueden esgrimirse razones de tipo lógico, más no así fundamentos legales(9), es indudable que no podemos suponer que un recién nacido pueda directamente celebrar un contrato de trabajo, en principio podemos afirmar que todo aquél, que celebra directamente un contrato de trabajo como patrón, es porque desde el punto de vista de la Ley Civil, tiene plena capacidad, por encontrarse dedicado al ejercicio de cierta actividad, y para poder desarrollarla en todos los ambitos debe poseer capacidad plena o en su defecto, actuar a través de su representante, que no tan sólo administra sus bienes, o sus negocios en aspecto ci

(7).- De la Cueva, Mario, Ob. Cit, pag. 496.
 (8).- De la Cueva, Mario, Ob. Cit. pag. 496 y siguientes
 (9).- De la Cueva, Mario, Ob. Cit, pag. 504.

vil o Mercantil, sino también laboral, pero repetimos, es to no podemos establecerlo como regla general y menos cuando carecemos de fundamento legal, porque puede -- presentarse el caso de un menor de edad para la ley civil, que necesite celebrar contratos de trabajo como patrón y la circunstancia de que no tenga capacidad -- plena en Derecho Civil no le impide celebrar esos -- contratos y tenga validez.

En nuestra opinión personal, consideramos que se ria conveniente que la Nueva Ley Federal del Trabajo fuera adicionada con disposiciones que regularen la Ca pacidad de los patrones; proponiendo como medida ade cuada, que respecto a estos se remita a los lineamien tos de la Ley Civil, pero previamente establecida ésta remisión; en la ya citada Ley Federal del Trabajo.

Continuando con éste estudio, y una vez estable cido que la Nueva Ley Federal, es omisa en cuanto a determinar la Capacidad de los patrones al celebrar el contrato de Trabajo, corresponde ahora especificar el concépto de patrón, 'al respecto la multitudada Ley Fe deral Del Trabajo en su artículo 10, primer párrafo, -- manifiesta que "patrón es la persona física o moral -- que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Si analizamos éste primer párrafo del artículo -- antes citado se desprende del mismo, que es presisa -- mente el Sujeto denominado patrón el que provoca, por decirlo así la relación laboral, al contratar o utilizar -- los servicios del trabajador, y por consecuencia violar las obligaciones expresadas libremente en el Contrato -- de Trabajo. Ahora bien dicho artículo al hablar de per -- sonas físicas, implica necesariamente la capacidad de ser sujeto del proceso y de acuerdo con lo manifesta -- do por el maestro Alberto Trueba Urbina, en el sentido de "que la capacidad de ser sujeto del proceso lleva en

si, la capacidad de ser parte en el mismo" (10), es decir que al igual que el trabajador, el patrón es parte en el proceso laboral, denominandosele comunmente demandado, lo cual implica el ejercicio de excepciones y defensas realizadas por personas físicas o jurídicas que gozan de la libertad de contratación, es decir que tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo o de desempeñar empleos públicos, y aunque hay que recordar que la Ley Federal del Trabajo es omisa en cuanto a la reglamentación de la capacidad de las personas físicas denominadas patronos. No obstante lo anterior dichas personas intervienen en el proceso laboral, en defensa de sus intereses, actuando como parte, y haciendo valer las mencionadas excepciones y defensas.

Según opinión personal del sustentante, es el patrón el que provoca, como ya quedo enunciado con anterioridad, el conflicto individual de trabajo, en virtud de que son la clase patronal, la que esencialmente viola la ley Federal Del Trabajo, pues generalmente no cumple con las disposiciones contenidas en el precepto legal citado.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, es en la actualidad más proteccionista de los derechos del trabajador, lo que trae como consecuencia, que el patrón o demandado, la ley le imponga una serie de obligaciones, que en la mayoría de las veces, nunca son cumplidas por parte del trabajador, para que el patrón cumpla con lo establecido por el ordenamiento légal citado.

Establecido, que son los patronos los que provocan los conflictos obrero patronales, es factible considerar asimismo las defensas opuestas por el patrón o demandado dentro del procedimiento, por consiguiente se (10).- Tueba Urbina, Alberto, Ob. y paga, Cit.

dice que la contestación de Demanda, es una protección o excepción procesal, opuesta en contra del trabajador ya sea en forma escrita o oral. La Contestación a la demanda propiamente dicha supone siempre una negación activa que desconoce el hecho o los hechos alegados por el actor, o la aplicabilidad de las normas jurídicas que sirven de fundamento a la demanda. La nueva Ley Federal del Trabajo denomina contestación o defensa, al acto procesal del demandado en que se oponen las pretensiones del trabajador demandante, consecuentemente es en ésta forma como se inicia el estudio de la actividad que desempeña dentro del nuevo proceso de trabajo, la persona física denominada patrón, considerado como SUJETO DEL PROCESO en el Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, ésta actividad se manifiesta cuando la empresa demandada, en la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, da contestación, a la reclamación hecha por el trabajador, de acuerdo con las disposiciones de la Nueva Ley Federal del Trabajo y esencialmente por lo que dispone el artículo 753 fracción V, que textualmente dice; "en su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmandolos o negandolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriendolos como crea que tuvieron lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendran por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresando controversia, sin admitirsele prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña aceptación del derecho. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia; si no lo hace la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido

afirmativo. Esta última situación la determina formal -- mente el artículo 754, el que expresa; "si no concurre el actor a la audiencia; se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el de -- mandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, y por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario.

En la exposición de éste artículo se descubre u -- na vez más el carácter proteccionista de la Ley Fede -- ral del Trabajo, respecto los derechos de la clase obre -- ra, pues dentro del procedimiento como hemos visto ga -- rantiza el ordenamiento légal citado la defensa de los -- trabajadores, en caso de que por circunstancia alguna no pueda concurrir a la audiencia respectiva y por el con -- trario la ley de trabajo es energética con la clase patro -- nal, al no concederles garantía alguna, pues en el ca -- so de que el demandado (patrón) no concorra a la au -- diencia citada, consecuentemente, los hechos alegados -- por el actor (trabajador) en la reclamación se tendrán por ciertos.

La Ley Federal del Trabajo, es proteccionista del trabajador pero aunque también es muy rigorista con -- los patrones, en algunos casos lo es benéfica con los -- mismos, tales como las excepciones de privilegio patro -- nal, esencialmente lo que se refiere a la acción de -- reinstalación o cumplimiento del Contrato Colectivo de -- Trabajo o relación laboral que consigna en favor de -- los obreros, el artículo 123 fracción XXII del aparta -- do A) de la Constitución Mexicana, por consiguiente -- en la Ley Federal del Trabajo se encuentran consigna -- das como excepciones de privilegio en favor de los pa -- trones que les exime de la obligación de reintalar al --

trabajador, en aquéllos casos de despido injustificado, - cuando el patrón paga la indemnización prevista en el artículo 50 del ordenamiento légal antes citado, en es te caso el patrón estará facultado para despedir al tra- bajador y para hacer uso con posterioridad, en el su- -- puesto caso de que el trabajador intente la acción de - reinstalación, de las excepciones que consigna el artí- culo 49 de la ley de trabajo, es decir las llamadas --- excepciones de privilegio patronal y que por virtud de - ellas, los patrones quedan eximidos de la obligación de reinstalar al trabajador.

Las cinco excepciones de privilegio patronal, que - nos ocupan, se encuentran insertas en el artículo 49 - de la multicitada Ley Federal del Trabajo, dicho pre - cepto las enumera en la siguiente forma:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan - una antigüedad menor de un año.

II.- Si se comprueba ante la Junta de Concilia -- ción y Arbitraje, que el trabajador, por razón de traba_ jo que desempeña, o por las características de sus -- labores, ésta en contacto directo y permanente con él - y la Junta estima, tomando en consideración las circuns_ tancias del caso, que no es posible el desarrollo nor - mal de la relación de trabajo.

III.- En los casos de trabajadores de confianza.

IV.- En el servicio doméstico y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Como vemos el Derecho del Trabajo ha dado -- gran importancia a la estabilidad de los trabajadores en su empleo, constituyendo ésta una garantía para el tra_ bajador desde el punto de vista social, pero esta estabi- lidad, queda violada, cuando el patrón mediante el pago-- de la indemnización correspondiente al trabajador despi_

de a éste, aunque las eximentes patronales de cumplir el contrato de trabajo deben probarse en juicio laboral, para el caso de que el citado trabajador intente la acción de reinstalación contra el despido injustificado; pues debe ser en el lado final en donde debe de aclararse expresamente que el patrón queda eximido de reinstalar al trabajador y condenarlo al pago de las indemnizaciones que consigna la ley por haber despedido arbitrariamente al trabajador.

Para concluir éste breve estudio sobre la clase patronal, diremos, que aunque la ley es cien por ciento proteccionista de los derechos de los trabajadores también concibe algunas garantías para la clase patronal en los casos que hemos analizado con anterioridad, pero también es de considerarse que como parte que provocan el conflicto individual, significa dentro del proceso del Derecho del Trabajo, uno de los sujetos esenciales del mismo.

3.- LOS SINDICATOS OBREROS.- Los sujetos Colectivos del Derecho del Trabajo, como citamos siguiendo a Mario de la Cueva(11), son los que participan en la vida de las relaciones colectivas de trabajo para nosotros, la vida de las relaciones colectivas sólo pueden originarse a través del Contrato Colectivo de Trabajo, contrato que define la ley Federal de Trabajo en el artículo 386, que textualmente dice; " Contrato Colectivo, es todo convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Como se desprende de la definición de la ley, las (11).- De la Cueva, Mario, Ob. Cit, pag. 415.

relaciones colectivas de trabajo, sólo pueden existir en función de uno o varios sindicatos de trabajadores". -- (12). En cuanto a los patrones, pueden ser uno o varios sindicatos de patrones, respecto a ellos no se presupone la comunidad. De lo anterior se concluye, que el sujeto primordial de las relaciones colectivas de trabajo, es el sindicato de trabajadores o de obreros, es necesaria siempre su intervención para que estos, tengan el carácter de colectivos, su participación en ellas se manifiesta en el establecimiento de condiciones generales de trabajo, componiendo los intereses de los trabajadores y de los patrones. Ahora bien nos preguntamos ¿ que son los Sindicatos ?, el artículo 356 de la ley Federal del Trabajo, lo define en la siguiente forma " Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituidos para el estudio y mejoramiento de sus respectivos intereses ". De esta definición que da la ley, se desprende que los sindicatos constituyen verdaderas uniones de trabajadores, cuya finalidad es la de defender los derechos de los mismos.

Asimismo la Asociación Profesional de trabajadores, tiene por finalidad, la de representar y asesorar a los obreros, ante los tribunales en los conflictos de trabajo, que hayan surgido como consecuencia de haberseles violado sus derechos, para tal efecto, la citada agrupación Profesional, denominada Sindicato deberá poseer capacidad como sujeto moral que se le considera, para intervenir en dichos conflictos laborales.

El Sindicato tiene personalidad jurídica como consecuencia de ello, tiene capacidad, o sea, posee la aptitud jurídica para ser titular de derechos y obligaciones y hacerlos valer. En el Derecho Privado se manifiesta en los derechos y obligaciones que con ese ca --
c (12).- De la Cueva, Mario, Ob, pag, 430.

rácter adquiere, puede asimismo contratar y comparecer en juicio en defensa de sus derechos patrimoniales esto es, en virtud de su carácter de persona moral, el Sindicato posee capacidad plena, incluyendo en está, la capacidad procesal para intervenir activamente en el -- proceso.

Ahora bien, la personalidad del sindicato es adquirida, cuando reunidos los requisitos del artículo 365 de la ley Federal del Trabajo que a la letra dice; " Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las de competencia local, a cuyo efecto remiten por du plicado.

- I.- Copia autorizada del acta de la asamblea --- Constitutiva.
- II.- Una lista con el número, nombres y domici-- lios de sus miembros y con el nombre y do-- micilio de los patrones, empresas o esbleci -- mientos en los que se presten los servicios.
- III.- Copia autorizada de los Estatutos; y
- IV.- Copia autotizada del acta de la Asamblea en-- que se hubiete elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General de la Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos". Posterior a éste artículo y como corre-- lativo del mismo, lo es el 367, precepto legal, que expre-- sa, " que una véz que se haya registrado el Sindicato ante la Sectetaria del Trabajo y Previsión Social, la-- misma dependencia enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Reunidos los requisitos antes señalados, las autoridades correspondientes deberán otorgar el registro -- del Sindicato. Antes del registro, la Asociación Profesional existe de hecho, pero no en la vida jurídica, registrado, adquiere la personalidad jurídica, constituyéndose en un sujeto de derechos y obligaciones, diverso de las personas que lo componen, adquiriendo la capacidad que le permitirá la celebración de los contratos Colectivos de Trabajo, "componiendo los intereses de los -- trabajadores y patronos" (13).

En materia laboral, la personalidad del Sindicato le otorga a éste, "la capacidad para realizar los actos jurídicos que tienda a alcanzar los fines Supremos de la Asociación Profesional", según lo manifiesta Mario -- de la Cueva, (14). La Asociación Profesional con personalidad jurídica tiene capacidad para celebrar y modificar el Contrato Colectivo, y como titular del mismo, -- vigilar su cumplimiento. La capacidad del sindicato para la celebración y modificación del Contrato Colectivo, es consignado en la ley Federal del Trabajo en sus artículos 386, 388 y 397, que a continuación reproducimos.

ART.386.- Contrato Colectivo de Trabajo es el -- convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de -- trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios -- sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

ART.388.- Si dentro de la misma empresa exis- -- ten varios sindicatos, se observarán las normas si ---

(13).- De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del tra -- bajo, Editorial Porrúa, Tomo II, pag.437.

(14).- De la Cueva, Mario, Tomo II, Ob.Cit, pag.436.

los derechos e intereses colectivos.

Tiene también capacidad procesal para intervenir activamente en el proceso, en defensa de los derechos e intereses individuales de sus miembros, no es una representación obligada para el trabajador, es optativa, - el sindicato puede intervenir o ejercitar en su nombre - ante los tribunales las acciones que le corresponden, de - rivado esta facultad del artículo 374 y 375 de la Ley - Federal del Trabajo en vigor.

Los artículos antes citados, conceden al sindicato la facultad de comparecer ante las Juntas en defensa de los derechos individuales que correspondan a sus - miembros en calidad de asociados, o sea, les otorga - el citado ordenamiento la facultad de representar a sus miembros para el ejercicio de sus acciones individua - les, tiene personalidad, facultad de representación, me - diante ella acude al sindecato, a las Juntas y ejercita - en representación de sus miembros, las acciones, para ello no se requiere ningún otorgamiento expreso de poder, ni ninguna comprobación de la existencia de éste - Representa a sus miembros, por disposición legal. - Del artículo 375, anteriormente citado se deduce como - requisito para que el sindicato haga uso de esa facultad que la persona en cuyo favor se intenta la acción, sea - miembro del sindicato, y que no la excluya al intervenir directamente en el conflicto. El cumplimiento de este - requisito es importante, toda vez que si se cumple, el - sindicato carecerá de personalidad, la ley se la otorga - en relación a sus miembros y sólo en función de ellas - la tiene. Es preciso entonces, que cuando el sindicato ejercite una acción individual, acredite debidamente que la persona en cuyo nombre la está ejercitando, es su - miembro, o sea, respecto de él, tiene personalidad. De - bemos también, en consecuencia, pre sisar los nom --

bres de las personas por las cuales ejercita la acción y acreditar su calidad de miembros. Podemos afirmar que es un presupuesto lógico de la norma; sólo puede adecuarse si se realizan esos presupuestos. El sindicato tiene facultad de representación, si, pero únicamente en relación a sus miembros, por ello debe demostrar que lo son y señalar cuales son, en resumen la representación del trabajador por parte del sindicato, es indudable, sin embargo es discutible la representación de éste, por las Federaciones o Confederaciones. Los miembros que integran la Federación son sindicatos, y las Confederaciones a su vez integran por Federaciones o Sindicatos Nacionales los trabajadores no forman directamente parte de ellos, sino en función de los sindicatos miembros, por esta razón nos inclinamos a considerar que las Federaciones y Confederaciones no tienen facultad de representación, respecto a los trabajadores individualmente considerados miembros del sindicato, a su vez miembros de la Federación o Confederación, según el caso y por consiguiente no pueden ejercitar ante las Juntas las acciones individuales de estos. Entendiéndose que no tienen facultad de representación de los trabajadores individualmente considerados.

Ahora bien volviendo nuevamente al estudio de los sindicatos, estos ejercitan acciones individualmente que corresponden a sus miembros a través de sus órganos representativos, que de conformidad con el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, puede el Secretario General o la persona que designe la Directiva, debiendo acreditar este carácter con la copia certificada del Acta de la Asamblea en que conste su nombramiento, o con la copia certificada del oficio en que la autoridad ante la que se registro el sindicato, reconozca o tome nota del Comite Ejecutivo que se encuentre en funciones. Una vez reunidos los requisitos anteriores, el sindicato esta-

rá en posibilidad de brindar asesoramiento a sus múltiples agremiados, interviniendo en forma directa en los conflictos individuales de trabajo que se suscitan como consecuencia de la violación por parte de los patrones a el Contrato Colectivo de Trabajo.

El sindicato interviene en el procedimiento laboral ya sea como representante de la parte actora, o como tercero interesado, en este último caso interviene, ya sea coadyuvando con la parte demandada, o bien para la defensa de su interes profesional, en esta forma el sindicato se constituye, por tomar parte en el proceso laboral, en sujeto del proceso en el nuevo derecho procesal del Trabajo, cuya actividad es de gran importancia y contenido social dentro del campo del Derecho del Trabajo.

La actividad que desarrolla el sindicato dentro del proceso laboral, consiste en asesorar a los trabajadores agremiados a dicho organismo, en los conflictos que con motivo de su trabajo surgen y que además surgen como consecuencia de la violación que sufre constantemente el Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado desde luego entre este, y el Centro de Trabajo en donde se desarrollan o prestan la actividad laboral.

Es necesario hacer notar en este estudio, que el sindicato, dentro del procedimiento laboral, se constituye en parte actora y por ende al entablar la demanda, provoca la jurisdicción de las Juntas de Conciliación así pues vemos que tanto los trabajadores, patrones y el Sindicato como representante de los intereses de los trabajadores, se convierten en verdaderos Sujetos Esenciales del Proceso en el Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, y se dice que son esenciales porque en realidad ellos forman la esencia de dicho procedi

miento, toda vez que son los que dan inicio al procedimiento laboral. Así pues tanto trabajadores, patronos, Sindicatos, constituyen el engrane del proceso laboral - cuya actividad se manifiesta al entablarse las acciones, oponiéndose las excepciones y defender los intereses -- individuales, insistiendo nuevamente que los mismos constituyen los verdaderos Sujetos Esenciales del Proceso-laboral ya que su existencia dentro del citado procedimiento es específica y esencial, de tal manera que puede considerarse que con la ausencia de dichos sujetos - la maquinaria procesal no funcionaría. Ahora bien no -- obstante de que en éste capítulo hemos hecho el estudio de los sujetos esenciales, existen asimismo otra clase de sujetos dentro del proceso laboral, como son las Juntas de Conciliación y especialmente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a quien se le puede atribuir ese carácter, debido a la actividad esencial que desempeña dicho tribunal dentro del proceso laboral y que será objeto de estudio del capítulo siguiente.

CAPITULO II

- 1.- Breve estudio acerca del origen de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 2.- Organización y Competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 3.- Intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dentro del Procedimiento laboral.

1.-BREVE ESTUDIO ACERCA DEL ORIGEN DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Debido a las necesidades de orden práctico, las mismas motivaron el nacimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por la índole de los conflictos de trabajo que a medida del crecimiento del país surgían y no afectaban a la Economía Nacional y que se extendían a varios estados de la República, no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados pues a menos que éstas intervinieran conjuntamente, se corría peligro de que se dictaran resoluciones contradictorias y así fué como el 28 de abril de 1926, se giro una circular por la entonces, Secretaria de Industria y Comercio y Trabajo, previniendo a los gobernadores de los Estados que cuando surgiera algún conflicto Ferrocarrilero debería remitirse el asunto al Departamento de Trabajo de la Secretaria.

Indénticas instrucciones se giraron el 5 de mayo de 1927, y el 18 del mismo mes y año, cuando sugirieron conflictos relativos a la Industria minera y textil invocando que la ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional declaraba jurisdicción Federal o relativo a la Industria minera y en el segundo caso la celebración del contrato Colectivo entre todos los patrones y trabajadores de la República de la Industria textil.

Estas disposiciones crearón el problema de la validez Constitucional de estas instrucciones y motivo posteriormente la modificación a la fracción X del artículo 73 Constitucional.

El 17 de septiembre de 1927, siendo presidente de la República el General Plutarco Elias Calles, expe-

dió el decreto que estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, decreto que a continuación transcribimos.

" Plutarco Elias Calles, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus Habitantes sabed:

Que en ejercicio de las facultades que me concede el artículo 89 de la Constitución General, en su fracción I, a fin de que tenga su exacto cumplimiento lo mandado en el artículo 119, caso XI de la ley de Ferrocarriles, de 24 de abril de 1926; el artículo 10. de la de 6 de mayo 1926, que federalizó la energía electrónica; artículo 6 de la Ley de Petróleo de 26 de diciembre de 1925 y 6o. de la ley de Industrias Minerales, que declara la jurisdicción Federal todo lo relativo a dichas industrias, y obedeciendo la necesidad de reglamentar la competencia en la resolución de los conflictos de trabajo, que surgen en las zonas federales en concordancia con la ley Organica de Secretarias de Estado de 25 de diciembre de 1917 y en cumplimiento del mandato de la fracción XX del artículo 123, en relación con el 11 Transitorio Constitucional, he tenido a bien expedir el siguiente.

DECRETO:

Artículo 1o.- Se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en esta ciudad y las Regionales de Conciliación que sean necesarias para normar su funcionamiento.

Artículo 2o.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá por objeto prevenir y resolver los conflictos colectivos y los individuales, entre patronos y tra-

bajadores y la potestad necesaria para hacer cumplir - sus decisiones.

Artículo 3o.- La intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se hará extensiva.

a).- En las Zonas Federales.

b).- En los problemas y conflictos que se susciten en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesión Federal.

c).- En los conflictos y problemas de trabajo que abarquen dos o más estados, o un estado y las Zonas Federales.

d).- En los conflictos y problemas que se deriven de contratos de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza a su vez en un Estado y en otros de la República

e).- En los casos en que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción expresa del Gobierno Federal.

Artículo 4o.- En obediencia a lo ordenado por el artículo 123 fracción XX la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quedará integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno que nombre la Secretaría de Industria y Comercio de Trabajo.

Artículo 5o.- Se faculta a la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo, para que a la mayor brevedad posible expida el reglamento que norme el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por tanto mando se imprima, publique circule y se

le de el debido cumplimiento.

Dado en el palacio del Poder Ejecutivo Federal, -
en México a los 17 dias del mes de septiembre de 1927

Plutarco Elías Calles --Rubricas--Secretario de
Estado y de Despacho de Industria, Comercio y Tra-
bajo, Luis N. Morones, Rubrica. Ing. Adalberto Te-
jeda, Secretario de Estado y de despacho de Goberna-
ción. presente " .

Vemos pues que con la creación de la Junta Fe-
deral de Conciliación y Arbitraje surgio el problema -
de la anticonstitucionalidad de este tribunal, ya que a le-
guas se advierte que el presidente en aquél entonces, -
carecia de facultades para legislar en materia de traba-
jo, pero ésta funcionó asi por espacio de varios años,
inconstitucionalidad que hasta la Suprema Corte de Jus-
ticia reconocio en la Ejecutoria pronunciada el 19 de --
mayo de 1930, Compañía Industrial de Orizaba, S.A.

El problema de la inconstitucionalidad finalmente se
resolvió con la reforma a la fracción X del artículo 73
de la Constitución, en la que se facultaba al Congreso
de la Union para expedir las leyes reglamentarias del -
artículo 123, reforma que se llevó a cabo el 31 de a-
gosto 1929.

Por otro lado, vemos que antes de la creación de
la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ya comen-
zaba a discutirse ante la Cámara de Diputados un pri-
mer proyecto de la Ley Federal del Trabajo, esto fué -
en 1919, pero en virtud de no haber tenido éxito, fué -
en 1925, cuando se presentó otro proyecto a la misma
cámara, aprobándose para ser remitida a la Cámara -
de Senadores, fracasando nuevamente el segundo inten-
to.

No fué sino hasta el año de 1929 en el que el -- Licenciado Portes Gil, expidió un proyecto, el cual fué aprobado el 18 de agosto de 1931 por el entonces presidente de la República Ingeniero Pascual Ortiz Rubio.

En un principio y al resolver la Jurisprudencia -- de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el año de 1924, en que establecía que los miembros de -- las Juntas no constituían un tribunal de derechos, pues -- to que fallaban conforme a la conciencia, sin necesitar -- conocimientos jurídicos por la sencillez de los asuntos -- de que conocían, pero que cuando se trataba de aplicar -- leyes que rigen los contratos de donde emana o surge -- el conflicto, las juntas no estaban capacitadas para re -- solver tales dificultades, sino los tribunales del orden -- común.

Segun opinión del sustentante, los tribunales de -- trabajo estaban capacitados para resolver conflictos in -- dividuales y colectivos entre trabajadores y patrones, -- mediante procedimientos rápidos, empleandose como me -- dios de solución la conciliación y arbitraje que son sis -- temas distintos de los procedimientos judiciales.

Sosteniendo el mismo criterio, la H. Suprema -- Corte de Justicia de la Nación, llamo a las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje " tribunales de Conciliación " -- (ejecutoria pronunciada el 21 de noviembre de 1933 en el juicio interpuesto por Esther Rodriguez), expresión -- que significa que tiene libertad para apreciar cada uno -- de los elementos de prueba que aportan las partes, que -- dando limitado el concépto en el sentido de que se tra -- ta de una apreciación humana, respetando siempre los -- principios fundamentales de la lógica y de la razón, juz -- gando, tales tribunales, los hechos y las pruebas que o -- frezcan, para orientación del fallo que emitan.

Los tribunales de trabajo tienen como misión resolver los conflictos jurídicos de ese orden, cualquiera que sea su origen. Estos Tribunales, como organismos judiciales, están regidos por los mismos principios que los tribunales ordinarios, pero como organismos especializados en la solución de los conflictos de trabajo, su procedimiento debe ser adoptado a los objetivos particulares que persiguen. Esta adopción de refiere especialmente a los siguientes puntos:

Las partes y su representación; los principios del procedimiento, y las garantías que se deben otorgar a quienes que recurren ante estos tribunales de trabajo.

Pero la realidad es que la Junta de Conciliación y Arbitraje constituyen mecanismos que desarrollan una doble labor, que es la siguiente: Un presidente nombrado por la autoridad ejecutiva o administrativa y miembros libremente elegidos por las organización de patrones y trabajadores. No estan concertados o coordinados en manera alguna con el sistema judicial ordinario.

Junto a sus funciones de árbitros, ejercen otros de naturaleza esencialmente judicial, sus laudos son definitivos y no son revisibles por autoridades administrativas y pueden hacerse cumplir directamente por los presidentes de las Juntas, por medio de embargo, como en el caso de los tribunales ordinarios. Sus fallos son decisiones que obligan a las partes y que tienen el carácter de cosa juzgada. Esto es efectivo tambien, cuando las causas son resueltas por medio de conciliación entre el tribunal y la Transacción o convenio se equipará al laudo, aunque en estos casos no está permitido generalmente, interponer recurso alguno ante un tribunal Superior.

Para dar por concluido el estudio de este inciso, -

es preciso dejar determinado el origen o creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y que al respecto la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 358, cumplió dicho cometido determinando " que se establece en la ciudad de México una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para resolver las diferencias o conflictos que surjan entre trabajadores y patronos, sólo entre ellos, o sólo entre estos, conflictos derivados de las relaciones de trabajo íntimamente relacionados con ellos.

Haciendo un breve análisis sobre lo expuesto, deducimos que en realidad la Ley Federal del Trabajo de 1931, fué el primer ordenamiento legal en materia de trabajo que determinó el establecimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Actualmente y con la reforma de la Ley Federal de Trabajo de 1931, se modificó el artículo 358, por el artículo 604, que textualmente dice, "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se suceden entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos, o sólo entre estos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos".

Así pues establecido el antecedente de la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como deslindadas las semejanzas con los tribunales ordinarios, aun queda pendiente por estudiar la labor, que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje realiza en los conflictos que surgen entre los factores de la producción mediante el ejercicio de la función conciliatoria, lo cual será objeto de estudio del inciso posterior.

2.- ORGANIZACION Y COMPETENCIA DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La extractora de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra regulada minuciosamente por la Ley Federal del Trabajo. La Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional establece Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 40 de la Carta Magna, el cual determina que nuestra forma de gobierno será Federal. La Federación es una Asociación de Estados que dentro del gobierno interior son autónomos pero que, en el ámbito internacional, forman una unidad representada por el gobierno Federal. En esta forma de gobierno, existe un gobierno Central y varios gobiernos provinciales. La Constitución General de la República distribuye facultades entre el gobierno Federal y los gobiernos locales, obteniendo a la naturaleza de los mismos. Coexisten ambos sistemas de gobierno en los territorios de cada Estado Federal, pero el gobierno Federal unifica a los Estados porque ejerce su jurisdicción en todo el territorio de la República Mexicana.

Ahora bien y como ya se ha mencionado al iniciar el estudio de este inciso, que es la Ley Federal del Trabajo regular la competencia y así creo una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en el Distrito Federal y que tiene la misma estructura de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje. Asimismo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social puede crear tantas Juntas Federales Permanentes de Conciliación, con competencia territorial determinada como crea necesario.

BIBLIOTECA CENTRAL

U. N. A. M.

Vemos que la Junta Federal de Conciliación y -- Arbitraje tiene encomendada como una de sus funciones principales el conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo; conclusión a que llego la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y el legislador después de largos debates doctrinales de la interpretación de la fracción XXX y XXXI del artículo 123 Constitucional; son los organos del Estado a los que compete la administración de la Justicia en asuntos de trabajo.

En principio a partir de 1917, la facultad de legislar y aplicar las leyes de trabajo correspondia a -- los distintos Estados de la República, al Congreso de la Unión por lo tocante al Distrito Federal en el aspecto legislativo y al Departamento del Distrito Federal al aplicar e interpretar las leyes.

A partir del año de 1929 la facultad de legislar -- en materia de trabajo es competencia exclusiva del Congreso de la Unión y la aplicación e interpretación de la legislación del trabajo corresponde:

I.- A los gobiernos de los Estados a travez de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, que se integran y dependen administrativamente de los Estados

III.- El conocimiento de determinadas materias que son competencia del poder Ejecutivo Federal y cuya resolución se ejerce a travez de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, competencia determinada en la -- fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución General de la República. Al respecto dice atinadamente -- el maestro Alberto Trueba Urbina, en su tratado Teórico Practico de Derecho Procesal del Trabajo, que " es el tribunal Superior de Trabajo autorizado constitucionalmente para ejercer jurisdicción en toda la República en asuntos Federales: este tribunal tiene competencia sobre todos los asuntos relativos a la industria --

téxtil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera --- minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, beneficio y la fundación de los mismos, así como la obtención de Hierro Metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, Hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión Federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas Federales y aguas territoriales; a contratos colectivos que hayan sido declaradas obligatorias en más de una Entidad Federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en forma y términos que fija la ley respectiva (artículo 123 --- fracción XXXI.)

Por lo que corresponde a la formación de la Junta Federal de conciliación y Arbitraje, la misma se integra según el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo, con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social -- habrá uno o varios Secretarios Generales según se -- juzgue conveniente.

La Junta asimismo de acuerdo con el artículo -- 606, funciona en pleno o Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria.

Anteriormente la Ley Federal de Trabajo de 1931 denominaba a estas Juntas Especiales, "Grupos" , así -- pues la Junta puede actuar, en Juntas Especiales, cuan_

so conozca de conflictos que afecten a alguna de las ramas de la industria o grupo de trabajo diversos que se encomienden a una Junta Especial, según la clasificación que haga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o bien actuar en pleno cuando tengan que conocer en conciliación o Arbitraje, las diferencias o conflictos entre patronos, o entre trabajadores, ya sea que tengan carácter de individuales o de colectivos pero -- que afecten de una manera general a las industriales o trabajos diversos de jurisdicción Federal; o cuando se trate de resolver conflictos colectivos que sean o no de jurisdicción Federal que afecten dos o más Entidades Federativas; o cuando se trate de conflictos que surjan de un contrato Ley, que rija en más de un Estado; o para decir sobre las cuestiones de competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje entre si, o de las diversas Juntas Especiales que la integran.

Las Juntas Especiales que nos ocupa y como ya mencionamos con anterioridad que las mismas se les denominan " Grupos ", es decir se les denominaban grupos; porque según la lista de grupos de trabajo que -- fue publicada en el Diario Oficial, con fecha 10 de octubre de 1966, de acuerdo con el cual la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se dividió en 14 grupos Especiales, mismos que actualmente, pasaron a constituirse en Juntas Especiales de conformidad con el artículo 606 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Estas Juntas Especiales conocen de conflictos obrero patronales de una misma rama de industria o de un mismo grupo de trabajo conexos, conforme a la clasificación que a continuación exponemos:

JUNTAS ESPECIALES NUMEROS UNO Y CUATRO, en donde se ventilan los conflictos de tra -

bajadores de Ferrocarriles Nacionales de México.

JUNTA ESPECIAL NUMERO DOS.-Patrones y trabajadores de otros ferrocarriles, como lo es el -- Ferrocarril del Sureste, Ferrocarril del Pacífico etc. así como patrones y trabajadores de Transportes Aéreos.

JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES.-Patrones y trabajadores de transportes tanto Marítimos como Fluviales, así como los terrestres sujetos a concesión Federal y a las actividades de carga y descarga en zonas Federales.

JUNTA ESPECIAL NUMERO CINCO.-Patrones y trabajadores de la Industria Eléctrica, incluso teléfonos de México.

JUNTAS ESPECIALES NUMEROS SEIS Y OCHO.-A las que les corresponde los conflictos de patrones y trabajadores de la Industria Têxtil en todas sus ramas.

JUNTAS ESPECIALES NÚMEROS SIETE Y DOCE.- A las que les corresponde los conflictos de patrones y trabajadores de la Industria de Hidrocarburos (Petroleos Mexicanos).

JUNTA ESPECIAL NUMERO NUEVE.-a la que le corresponde la resolución de los conflictos de patrones y trabajadores relacionados con el Instituto -- Mexicano del Seguro Social.

JUNTA ESPECIAL NUMERO DIEZ.-le corresponde a esta Junta la resolución de los conflictos de patrones y trabajadores de la Industria Azucarera, Huelera y Papelera.

JUNTA ESPECIAL NUMERO ONCE.-Patrones y trabajadores de las Industrias Cinematográficas, química y Farmacéutica, así como la Compañía Nacional de Subsistencias Populares, S.A., así como sociedades Cooperativas que no sean mineras ni de transportes y empresas Aserradoras de concesión Federal.

JUNTA ESPECIAL NUMERO TRECE.-A esta Junta le corresponde la resolución de conflictos de patrones y trabajadores de la Industria Minera y de las Industrias que le sean conexas.

JUNTA ESPECIAL NUMERO CATORCE.-Patrones y trabajadores de las empresas que se dediquen a la producción de Sosa, Sales y Sodio; o empresas que actúen en virtud de un contrato o una concesión Federal y las industrias que le sean conexas; o empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el gobierno Federal. en estos dos últimos casos conocerá sólo que no se encuentren incluidos en algún otro grupo.

Como puede apreciarse, la competencia de las Juntas Especiales se encuentra perfectamente determinada abarcando en esta forma la mayoría de las ramas de la Industria Nacional, con excepción de lo que corresponde a la competencia local, y que en realidad se refieren a las pequeñas industrias.

Asimismo la función de las Juntas Especiales tendientes a resolver los conflictos surgidos entre patrones y trabajadores en dichas ramas de la Industria, se hace más accesible, puesto que cada una de estas Juntas a través del procedimiento de ley, va resolviendo los diferentes casos que se le plantearon y que desde luego son de su competencia.

Las Juntas Especiales son las que en todo caso - esclarecen dentro de un conflicto a quien le asume la - razón, es decir al patrón o al trabajador y esto se lleva a efecto mediante el laudo que las mismas emiten, -- siendo éste definitivo pues contra él. no existe apela -- ción, ni recursos como en los litigios civiles o mercan -- tiles, y sólo procede interponer en su contra el Juicio - de Amparo, esto en el caso de que con dicho laudo se cometan violaciones a las Garantías Individuales.

Es indudable que el derecho de Trabajo, por su - naturaleza constituye un conjunto de normas derivadas - de la naturaleza y de las necesidades del hombre en - cuanto a trabajador y no solamente este subordinado a la voluntad de los trabajadores y de los patrones, sino - que es la sociedad la que urge su cumplimiento debido al progreso y evolución de la misma. Se dice que la - justicia debe ser rápida y eficiente, o lo que es lo mis - mo, que la rapidez y eficiencia son cualidades impre - cindibles en las autoridades de trabajo, porque la trami - tación lenta dañará a los factores de la producción, siendo estas más justas, existiendo de esta manera uniformi - dad en la interpretación y aplicación del derecho, y es precisamente a las Juntas Especiales antes mencionadas a las que les corresponde impartir justicia rápida y e - ficiente, consideradas las mismas como componentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a la cual - asimismo al intervenir no como, Arbitro, sino como Sujeto dentro del proceso de trabajo, se le considera como un verdadero Sujeto del Proceso en el Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

3.- SU INTERVENCION DENTRO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

La intervención de la Junta Federal de Concilia -

ción y Arbitraje dentro del Procedimiento laboral, se manifiesta a través de la suma de actividades a la que le siguen atribuciones y obligaciones, que le corresponden a dicho tribunal de Trabajo.

Dentro de las múltiples facultades inherentes a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, encontramos que de acuerdo con el artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo, la de expedir el Reglamento Interior de la Junta; así como conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, aclarando al respecto que ésta misma atribución o facultad es propia de las Juntas Especiales, puesto que así lo contempla el artículo 616 fracción I. Así pues surgido un conflicto de trabajo y interpuesta la reclamación correspondiente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por conducto de su Departamento de Control remitirá la demanda a la Junta Especial correspondiente de acuerdo con su competencia, misma que recibirá la demanda y señalará día y hora para la celebración de una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones. Cabe hacer la aclaración al respecto, en el sentido de que cuando la demanda se hubiere interpuesto ante la Junta de Conciliación de cualquier Estado de la República, la misma enviará las actuaciones, después de haber emitido una opinión, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en éste caso únicamente se señalará día y hora para la audiencia de Demanda y Excepciones, toda vez que en la Junta que previno, se llevó a cabo con anticipación la audiencia de Conciliación.

Una vez señalado día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones o de Demanda y Excepciones, la Junta Federal de Con

ciliación y Arbitraje tiene la obligación de comisionar al C. Actuario, a efecto de correr traslado a la parte demandada, con la copia simple de la demanda y la fecha de la citada audiencia, a la que concurrirá el patrón y trabajador interesados, personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. Acto continuo la junta avenira a las partes para que éstas dentro de audiencia la conciliación lleguen a un arreglo, en caso contrario, se turnarán los autos al arbitraje, periodo en el que el actor ratificará su demanda y el demandado y opondrá sus excepciones y defensas a través de la contestación de la demanda, asimismo de acuerdo con el artículo 753 fracciones VI y VII, las partes podrán replicar y contrareplicar brevemente y así como oponer reconvencción en este caso, se abrirá un periodo conciliatorio y terminado, podrá el reconvenido producir su contestación solicitar se señale nuevo día y hora para hacerla. Como se desprende de los artículos transcritos, el procedimiento laboral es dispositivo. La instauración de la demanda y la continuación del procedimiento es un derecho de las partes. Corresponde a las partes el ejercicio de la acción procesal ante las juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene limitado el material de su conocimiento a lo que le suministren las propias partes. Así pues la Junta Federal no puede condenar sino aquellas prestaciones que se hubieren reclamado en la demanda y que consecuentemente hubieren formado la litis. No obstante que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene limitado su conocimiento, en todas formas, la misma se constituye como sujeto procesal del derecho del trabajo y así lo manifiesta el maestro Alberto Trueba Urbina, expresando que " Son Sujetos del Derecho del Trabajo, los trabajadores, sus Sindicatos, los patronos y contingentemente los terceros LA JUNTA DE CONCILIACION

Y DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, todos son sujetos del proceso laboral "(15). Consecuentemente la actividad que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje desempeña, la justifica como sujeto del proceso laboral, así vemos que dentro del procedimiento la misma desarrolla una serie de facultades y obligaciones, como las que ya hemos mencionado al principio de este inciso.

Así pues continuando con la exposición de las actividades que realiza la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dentro del Proceso laboral, encontramos aquellas obligaciones y facultades, como son las de ejecutar laudos; conocer y resolver de las Providencias Cautelares; revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos y de las Providencias Cautelares, a solicitud de las partes cualquiera de ellas; cumplimentar los exhortos que le sean turnados; rendir informes en los amparos que se interpongan en contra los laudos y resoluciones directos por la Junta Especial. En cuanto por lo que se refiere a actividades que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje desarrolla en relación con las audiencias, las mismas se harán constar en autos que levanten los Secretarios de Acuerdo como miembros de la Junta que son, aclarando que las manifestaciones más importantes las harán las partes oralmente. Los miembros de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje deberán presidir todas las audiencias y están facultados para recibir todas las declaraciones y pruebas, para interrogar verbalmente a las personas que concurran a la diligencia y para efectuar los careos que resulten de las declaraciones. En el proceso laboral predomina la oralidad sobre la escritura. Los miembros de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje están en contacto directo con todas las per-

(15). - Trueba Urbina, Alberto, Ob. Cit., pag. 363.

sonas que intervienen en el proceso, como son terceros, peritos médicos, testigos, etc.

Las actividades relacionadas con las audiencias son ejecutadas por los Secretarios de acuerdo y audiencias de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, son estos los que se consideran como el medio para llevar a cabo un procedimiento hasta su finalidad así pues la gama de actividades que estos funcionarios desempeñan van encaminadas a resolver los problemas de tipo estacionario, es decir aquellas que retardan y paralizan el procedimiento, la actividad de los Secretarios de acuerdo y audiencias se manifiestan la intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como Sujeto dentro del Proceso del Trabajo.

Asimismo la actividad desarrollada por estos funcionarios, son supervizadas y autorizadas por el Pleno de la Junta, constituido por el Presidente de la misma y el representante del Capital y Trabajo respectivamente, así como Auxiliar de dicha Junta, aclarando al respecto que para que funcione el Pleno de la Junta Especial, se requiere la presencia del Presidente de la Junta Especial y del 50% de los representantes por lo menos; ahora bien durante la tramitación de los conflictos individuales y los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia del Presidente de la Junta Especial o del Auxiliar quien llevará adelante la audiencia hasta su terminación, Si están presentes uno o varios de los Representantes las resoluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no están presentes ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de los que versen sobre personalidad competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la Acción y Substitu-

ción de Patrón.

Según nuestra interpretación, lo que se pretende con lo anterior es evitar las desintegraciones de las Juntas que consecuentemente trae aparejado la suspensión de las audiencias, lo que para muchos litigantes constituía una excusa para no efectuar la audiencia respectiva, ya que alguno de ellos en ocasiones no se encontraban para llevar a cabo la audiencia en turno, esto claro ocurría en la vigencia de la ley anterior, actualmente la solicitud de las partes para suspender la audiencia es muy remota lo que constituye un avance más rápido para el desenlace del procedimiento y un beneficio para los trabajadores, pues muy a menudo sucede que existen juicios que duran hasta diez o doce años en trámite, causando grandes perjuicios económicos a los citados trabajadores, quienes la mayoría de las veces no poseen los medios económicos necesarios para subsistir, considerando que desde luego que su trabajo, constituye su único patrimonio.

La creación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, pretende dar más celeridad y prontitud a los juicios laborales, pero en realidad es que no se ha logrado dicha finalidad, consecuentemente, según opinión del sustentante corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, considerada como Sujeto de Proceso del Nuevo Derecho Procesal del Trabajo cumplir con el principio de impartir justicia pronta y expedita, dando celeridad a los juicios laborales que ante ella se ventilan.

La celeridad y rapidéz de los juicios debe manifestarse a travez de los conflictos y diferentes actividades, es decir en cuanto a los conflictos que se ventilan ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y --- las actividades diferentes que la misma desarrolla y que

ya a grandes rasgos han quedado enunciadas en el estudio del presente inciso, y que constituyen aquellas actividades, propias de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje encuadradas en el presente tema del estudio en cuestión; asimismo, debe tomarse en cuenta para tal efecto, la organización y estructura de las Juntas de Conciliación y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje pues existiendo una buena estructura y organización, los tribunales de Trabajo necesariamente tienden a desarrollar actividades con rapidéz y prontitud, es decir que la organización y estructura, son factores importantes en el buen desempeño y rapidéz de los juicios laborales que ante los tribunales de trabajo se ventilan. En la actualidad la organización y estructura de las Juntas de Conciliación y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje según criterio del sustentante, es inadecuado, considerando al respecto, que las Juntas Municipales y Federales de mexicanas deben desaparecer, ya que el procedimiento que ante ellas se sigue no tiene ningún valor si las partes se inconforman toda vez que el procedimiento se repite o se inicia nuevamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; y éste argumento se reforza aún más con la facultad que se les confiere a las partes de prescindir de las Juntas Municipales, para acudir directamente a las Federales de Conciliación y Arbitraje que pueden conocer de un conflicto laboral desde la conciliación.

En materia laboral existe una sola instancia y contra las resoluciones de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sólo concede la ley a las partes, el recurso extraordinario de Amparo, por lo que se propone al respecto que el procedimiento laboral estableciera dos instancias, para que el juzgador de primera instancia fuese revisado por su superior.

Insistiendo de nueva cuenta en la crítica que antecede y ahondando más en la misma sería conveniente la desaparición de las Juntas Municipales, toda vez que sus funciones son observadas por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y con mayor certeza deben suprimirse las que son Accidentales, ya que las mismas conocen sólo del caso concreto para el que fueron creadas y por lo tanto son tribunales especiales de aquellos que están prohibidos por el artículo 13 Constitucional.

Considero, al respecto que tampoco es suficiente una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos laborales que se dan en materia Federal en toda la República Mexicana, porque es oneroso y injusto para las partes que la Ley Federal del Trabajo les imponga la obligación de acudir a la ciudad para continuar el procedimiento en la fase arbitral, y lo ridículo de esta disposición se acentúa si recordamos que la mayoría de los asuntos laborales, son de Jurisdicción Federal, en conclusión debe aumentarse el número, más bien deben crearse más Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, pues no basta que exista una Junta Central de Conciliación y Arbitraje en la capital de cada estado, territorio y Distrito Federal para atender el procedimiento arbitral de todos los negocios laborales que nos son de materia Federal y que se produzcan en los territorios de esas partes de la Federación; aún cuando éstos negocios sean escasos y de poca cuantía, porque sería más equitativo para las partes que se creará un mayor número de tribunales laborales, comunes en el territorio de cada Entidad Federativa.

Para concluir con el presente capítulo, diremos que la enumeración de los defectos expuestos con anterioridad y que se descubren dentro de la estructura y-

organización de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, son suficientes para hacer nugatorios el mínimo de garantías Sociales establecidos por la Constitución en favor de los trabajadores. Asimismo de lo expuesto en este capítulo y tomando en cuenta, la gama de actividades que desempeña la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por conducto de los titulares de la jurisdicción laboral, y sus auxiliares subalternos, por las partes y aún por los terceros, actividades que fundamentalmente se traducen en resoluciones o acuerdos que dictan en el proceso; así también como los interrogatorios que formulan los miembros del tribunal a cuantas personas intervengan, los careos con las partes o con los testigos, el examen de documentos etc., así también se constituye como actividad traducida en actos procesales. Así pues dada la actividad que desempeña la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dentro del proceso es de considerarse que a la misma se le puede atribuir el carácter de SUJETO DEL PROCESO en el Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

CAPITULO III.

LOS TERCEROS Y LOS TERCERISTAS COMO -
SUJETOS DEL PROCESO EN EL DERECHO DEL
TRABAJO.

- 1.- Semejanzas y Diferencias entre Terceros y Terceristas.
- 2.- Noción de Terceria.
- 3.- Clasificación de las Tercerias.

1.-SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE- TERCEROS Y TERCERISTAS.

Consideramos que el tercero y el tercerista son sujetos que intervienen en el procedimiento del Derecho del Trabajo, pero cabe anotar que aunque se trata de sujetos distintos, los conceptos pueden resultar dubitativos, por lo que es conveniente establecer la limitación entre uno y otro, por consiguiente es necesario recurrir a los antecedentes de las tercerías, institución que tuvo su origen y arranca de las Siete Partidas, de ahí pasa a la Novísima Recopilación de las Leyes de España, de la que se vuelca en legislaciones civiles de varios países Occidentales.

En un principio el tercerista fue legitimado para excluir los actos de ejecución en su pretendido perjuicio dentro de un procedimiento donde no había sido parte. La institución fué creada porque en la práctica solía darse el caso de un doloso entendimiento entre las partes principales para secuestrar bienes de tercero y había que darle a éste una oportunidad para llegar a juicio a excluir su derecho.

De esta noción fundamental se siguen dos especies; la Tercería Excluyente de Dominio y la Tercería Excluyente de Preferencia. La primera se funda en la pretensión de propiedad por parte del tercerista, de los bienes secuestrados; la segunda en el mejor derecho del tercerista para ser pagado con dichos bienes.

Además existe frente a éste género (con sus dos especies citadas), el de Tercería Coadyuvante, que se caracteriza por la presencia del Tercerista, sea cual fuere la acción que ejercite cualquiera que sea el estado en que se encuentre el procedimiento, con tal de

que aún no se haya pronunciado sentencia que cause - ejecutoria. Por supuesto, las Coadyuvantes, como su - nombre lo indica, se asocian a cualquiera de las par - tes principales con la virtud de poder hacer gestiones - a favor de la parte a la que se adhieren, a grado tal - que pueden continuar la acción o la excepción aún cuan - do su principal desistiere. Sobre éste particular afirma Maximo Castro; "que si se presenta el tercerista, pe - ro en términos tales que determine la exclusión del de - mandado de la discusión ya establecida, entonces no -- existirá tampoco Tercería, porque no quedan más que el reivindicante y el citado a la evicción, desde que el - reivindicado desaparece. En este caso no hay una ter - cería, pues si bien existía en potencia, en el hecho -- no ha llegado a producirse. Existe una sustitución pro - cesal.

Cabe agregar que en tanto que las Tercerías Ex - cluyentes y preferentes, casi nada tienen de común en - el concépto de tercero que aquí estudiamos, el Terce - rista Coadyuvante si, en aquellas sólo se ejercita una - acción Real o personal, ya sea como dueño, o como - anterior embargante, cesionario, acreedor hipotecario -- etc., sobre una cosa determinada. En cambio el térce - rista Coadyuvante que llega a juicio con interés propio de cualquier especie se acerca mucho más, aunque no - completamente, a la institución del tercero en el sentido de la doctrina Germánica por cuanto se adhiere neces - riamente a una de las partes, justamente porque su in - terés converge con el de una de ellas. Además plantea - el tercerista un procedimiento, ya sumario, ya ordinario - según el caso que corre paralelo al juicio principal, en - tanto que el tercero en el sentido de la legislación Mé - xicana llega a juicio sin procedimiento incidental alguno, y sin que su adhesión sea necesaria a alguna de las -- partes principales.

En nuestro Derecho Positivo, por ejemplo si el de-mandado en un juicio sobre saneamiento de la cosa vendi-da enuncia el pleito al obligado a la evicción, antes de contestar la demanda el tercerista Coadyuvante, una vez salido al pleito, tanta es su identificación con la parte--denominada reo que se convierte en principal.

Por lo que respecta al tercero (no al tercerista - Coadyuvante) su campo de acción es mucho mayor, en primer lugar porque llega al procedimiento principal, sin necesidad de puente incidental; y segundo lugar porque puede actuar en completa autonomía.

Hasta que punto el Tercerista Coadyuvante se --vuelve un Sujeto del Litisconsorcio activo o pasivo se --gún coadyuve con el actor o con el reo, ello es una --cuestión que el legislador procesal Civil Federal pre --vio con nitidez en su exposición de motivos cuando dice " Si la controversia del tercero surge precisamente a virtud de la ejecución, se está entonces en un caso de --litisconsorcio", sin embargo, esta observación que el --legislador circunscribe a los casos de la ejecución sola --mente es válida cualquiera de las partes principales. -- Para concluir y diferenciar ambas figuras, esto es, ya --la del tercero por una parte o ya la del Tercerista --Coadyuvante por la otra, con abstracción de la del Tercerista Excluyente que ya lo hemos visto no tiene punto de duda sobre lo extraño que resulta formularemos las siguientes, semejanzas y diferencias.

SEMEJANZAS :

a).- Los Terceros y los Terceristas son Sujetos Procesales que llegan a juicio después de las partes --principales.

b).- Los Terceros y los Terceristas están ligiti --mados en sentido sustantivo procesal.

c).- El Tercero y el Tercerista llegan a juicio - en cualquier estado del procedimiento.

d).- Al Tercero y al Tercerista les para perjuicio la sentencia.

e).- El Tercero y el Tercerista pueden recurrir

Establecido en esta forma las semejanzas, veremos en seguida, las diferencias que existen entre el Tercero y el Tercerista, y continuando en el mismo orden diremos:

DIFERENCIAS:

a).- El interes del Tercero puede ser distinto al de las partes principales.

b).- En cambio el interes del Tercerista Coadyuante sólo puede ser distinto a una de las partes, pero identificado con el de la otra.

c).- El Tercero llega a juicio por iniciativa propia o por emplazamiento;

d).- El Tercerista sólo llega a juicio por iniciativa propia.

e).- El juicio de tercero se promueve en el cuaderno principal.

f).- En cambio el juicio del Tercerista se promueve en cuerda separada.

g).- El tercero no es ni puede ser sujeto del litisconsorcio.

h).- El Tercerista si puede llegar a ser sujeto -- del litisconsorcio.

i).- El tercero interviene en la Litiscontestatio -- principal.

j).- El Tercerista en cambio, no interviene en la litiscontestatio principal.

Expuesto lo anterior, ya se puede intentar una definición del Tercerista Coadyuvante (único que presenta analogías impotentes frente al tercero). En efecto -- el otro Tercerista excluyente sólo llega a juicio para -- obtener que determinados bienes en lo que el alega dominio o preferencia, no lleguen a remate sin la preservación de su derecho, incide solo en la fase ejecutiva -- del procedimiento.

El Tercerista Coadyuvante, es un opositor en juicio, a una de las partes principales, con miras a -- preservar su derecho el cual puede deducir en juicio -- diverso principal o incidental, en cambio, el Tercero -- se adhiere o no cualquiera de las partes principales y logra en la misma sentencia la declaración, preservación o constitución de su derecho propio.

Ahora bien tanto el tercero como el tercerista, -- hemos visto, que son sujetos que intervienen en el procedimiento de Trabajo, en defensa de sus intereses, -- unos ayudando al actor o al demandado y otro, oponiéndose en contra de ambos, en una forma o en otra, dichos terceros pueden considerarse como SUJETOS -- OCACIONALES dentro del procedimiento del Nuevo -- Derecho del Trabajo.

NOCION DE TERCERIA

Con relación a este tema, es necesario aclarar --

que existen diversas opiniones de múltiples juristas de gran renombre, entre los que encontramos a ESCRICHE, quien es su diccionario de Legislación y Jurisprudencia, define la tercería diciendo que, "es la oposición hecha por un tercero que se presenta en juicio en_u tablado por dos o más litigantes, ya sea coadyuvando el derecho de alguno de ellos, ya deduciendo el suyo propio con exclusión de los otros. (16)

El vocablo tercería es multívoco expresa el procesalista Eduardo Pallares, ya que con dicho vocablo se pueden expresar hechos procesales de naturaleza diversa, así nos explica, que en la acepción más amplia, el concepto de tercería significa la intervención de un tercero, en un juicio, ejercitando en éste derecho la acción Procesal, sea que se trate de una intervención voluntaria o forzosa (17). En sentido más restringido, la palabra Tercería significa la intervención de un tercero en determinado proceso para ayudar alguna de las partes, en sus pretensiones, colaborando con el actor o con el reo en el ejercicio de las acciones o excepciones hechas valer por cada uno de ellos, se trata entonces de la llamada Tercería Coadyuvante. Asimismo nos dice este autor que la Tercería Excluyente consiste en un juicio accesorio que se promueve para que la sentencia que en el se dicte tenga efectos procesales en otro juicio preexistente.

Vicente y Caravantes otro de los juristas, por su parte define al vocablo tercería, como la acción o pretensión que opone una persona en un juicio entablado por dos o más litigantes diferentes de las pretensiones de estos; también se da áquel nombre al procedimiento (16). -Escriche, Diccionario de Legislación y Jurisprudencia.

(17). -Pallares Eduardo, "Diccionario de Derecho Procesal Civil, Cuarta Ed, Editorial Porrúa, pag. 709.

to que se sigue con motivo de la nueva oposición(18)--

El artículo 652 de el Código de Procedimientos Civiles, encierra un concepto muy amplio de las tercerías al establecer que: " en un juicio seguido por dos o más personas, pueden venir uno o más terceros, -- siempre que tengan interés propio y distinto del actor o reo en la materia del juicio". La Definición antes citada contiene un elemento que forma parte del supuesto--jurídico de la hipótesis normativa, que es la palabra --juicio, que en su acepción más precisa significa no solamente la contienda entablada que se resuelve por medio de una Sentencia, sino como un procedimiento judicial en el sentido más amplio de la palabra.

Se ha considerado, que, "la violación del derecho de un tercero por un acto de procedimiento, llamasele-- a éste procedimiento de diligencias de ejecución de sentencia, tienen necesariamente que dar origen a una acción que es la que hace valer en la tercería" (19).

Las instituciones jurídicas de las tercerías contenidas en nuestra ley se apoyan en el principio Germánico de la universalidad del proceso con el objeto de -- que áquel que no es parte en una contienda judicial -- reclame sus derechos en el juicio donde le son afectados reclamación que de no hacerla por medio de la -- tercería, puede afectuarla por medio de un juicio de -- Garantías.

Franco Sodi, al considerar que la existencia de las tercerías presupone el interés de quien deba de -- promoverla, nos dice: como la tercería es un nuevo -- juicio o una nueva acción que ejercita el tercero, es in-

(18).-Caravanta, José Vicente, Procedimientos Judiciales en Materia Civil, Madrid 1856, Tomo III, pag. 365.
(19).-Semanao Judicial de la Federación, Tomo XX - IX., pag. 1466.

dispensable que tenga un interés, propio y distinto del actor o del reo en la materia del juicio pendiente, como lo estatuye con racional unidad de criterio el artículo 652 del Código de Procedimientos Civiles. El interés en que se funda el tercero opósitor para ir al juicio debe ser positivo y cierto en su existencia y tal interés puede provenir de muy diversas causas. Los autores -- señalan el interés de aquellos terceros que tienen una misma acción independiente y separada de los que han producido las partes en el juicio pendiente, y como tercera clase de interés precisa el Conde de la Cañada, -- estará la de los que tienen una acción o derecho de segundo orden y quieren ir a juicio entablado para otras personas a quienes toca, en primer lugar, el uso de la acción o defensa que quieren coadyuvar por su propio interés, los terceros opositores, señalando también éste autor como cuarta clase de interés la que corresponde o más bien la que comprende a los que teniendo en primer lugar el uso de la acción o de la defensa de lo que se disputa en el juicio, quieren venir al que han -- promovido los interesados de segundo orden, ya lo hayan con noticias de los primeros o sin ella "(20).

Los Tratadistas Rafael de Pina y Castillo y Larrañaga, afirman que, " los terceros pueden oponerse en toda clase de juicio incluso en el de arbitraje. Esta conclusión se funda en la naturaleza jurisdiccional de la función de los árbitros, cuya resolución puede afectar a los terceros con igual eficacia que las de los jueces profesionales "(21).

(20).- Sodi, Francisco .- La Nueva Ley Procesal, Tomo II, pag. 159

(21).- De Pina, Rafael y Castillo, Larrañaga. Derecho Procesal Civil, Octava Edición, pag. 453.

Las Tercerías no son recursos ordinarios sino - un medio que la ley concede al que no es parte en un juicio, para que pueda reclamar sus derechos; sin que - esto excluya que también las pueda reclamar por medio del juicio de Ampáro, o implique que sea necesario acudir antes a la tercería, pues, la improcedencia del am páro que se funda en que ante los tribunales ordinarios este pendiente un recurso, contra el acto que se reclama, no cabe cuando se trata de tercerías, porque como antes se dijo, la tercería no es un recurso (22).

La Supr^éma Corte de Justicia de la Nación ha sustentado el criterio de que no son incompatibles el -- juicio de Garantías y la Tercería Excluyente de Domiⁿio, en la ejecutoria que al efecto se transcribe: TERCERÍA COEXISTENCIA JURIDICA DEL AMPARO Y DE LA. - "Aunque es cierto que la Supr^éma Corte consideró en diversas ejecutorias, que si de hecho se ha intentado la tercería el am páro resulta improcedente, porque en aquel procedimiento tiene el quejoso mayor amplitud de defensa, sin embargo posteriormente, -- posteriormente ha sustentado la tesis, de que la interposición de la tercería no hace improcedente el am páro, porque aquellas se refieren directamente a la propiedad en tanto que el Juicio de Garantías versa sobre la posesión" (23)

TESIS JURISPRUDENCIAL NUMERO 38. - "Como en las tercerías Excluyentes de Dominio y de preferencia, la controversia no se refiere a la posesión sino a la propiedad y a los derechos provenientes de un embargo y en el am páro el punto que se debate en las relaciones hechas por un tercero es la posesión, no son incompatibles la coexistencia del Juicio de Garantías y de una tercería de las ya mencionadas".

(22). - Semanario Judicial de la Federación, Tomo XVII pag. 67

(23). - LIV. - Sanchez López, Ma. de Jesús pag. -- 1970.

TESIS RELACIONADA.-"Si en el amparo se reclama el embargo practicado en bienes del quejoso en el juicio que es extraño y este interpuso una tercería - Excluyente de Dominio que puede producir el efecto que se le declare propietario y se levante el embargo a lo que es lo mismo se modifique y nulifique o provoque el acto reclamado, el caso se encuentra exactamente comprendido en el motivo de improcedencia previsto en la fracción XIV del artículo 73 de la Ley de Amparo, por lo cual debe sobreseerse en el juicio de Garantías, de conformidad con la fracción III del artículo 74 de la misma ley "

Ahora bien, para concluir, según opinión del sus tentante, podemos definir a la tercería" Como el procedimiento establecido por la ley, para regular la interven ción de una o más personas extrañas a un proceso cu ya resolución puede afectar sus intereses, propios y dis tintos del que tienen las partes en el juicio principal.

En esta definición se habla, de uno o varios per sonas que son extrañas a un proceso, entendiéndose que los Su jetos principales en un juicio son el actor traba jador y el demandado patrón; pero cabe decir que e -- sas personas extrañas al procedimiento lo son los Ter ceros, quienes en realidad al intervenir dentro del pro cedimiento lo hacen asumiendo la condición de sujeto -- del Proceso Laboral, por consiguiente se les puede -- considerar a dichos terceros como verdaderos SUJE - TOS del nuevo Derecho Procesal del Trabajo.

3.-CLASIFICACION DE LAS TERCERIAS.

Desde el punto de vista de la doctrina, la misma -- reconoce las siguientes clases de Ter ceras Coadyu van tes y Excluyentes, estas a su vez pueden ser de --

dominio o de preferencia.

En del Derecho Español, se daba el nombre de tercería Coadyuvante, al tercero que se apoyaba en el derecho de alguno de los litigantes, y Excluyentes -- cuando el tercero reclamaba un derecho exclusivo y -- peculiar oponible a los del actor o del demandado.

Los Excluyentes eran de dominio cuando se alegaban los derechos de propiedad sobre los bienes objeto de embargo, para que se desembargaren y se les entreguen y de mejor derecho que aducen los que pretenden ser su crédito preferente al del ejecutante.

Nuestro Código de Procedimientos Civiles, supone la definición de las tercerías y reglamenta los supuestos en que se basan los distintos categorías que -- admite. En efecto, nuestro Código, establece en sus artículos 21 y 23 estas dos formas de intervención en el proceso.

Las tercerías Coadyuvantes, tienen por objeto según los autores Rafael de Pina y Castillo Larrañaga, "permitir que en un juicio un tercero intervenga siempre y cuando tenga interés en sostener cualquiera de los derechos de las partes contendientes, al que se considera asociado por lo que el tercero no puede oponer en juicio acciones o excepciones distintas de las que en él se debaten, y cuya finalidad sea un interés económico del que se ostenta como tercero(24).

Las tercerías Excluyentes, afirman dichos autores, " se fundan en el dominio que sobre los bienes en cuestión o sobre la acción que se ejercita alega el tercerista, la de preferencia se funda en el derecho prefe--

(24).-De Pina, Rafael y Castillo, Larrañaga, Ob. Cit. pag

rente que tiene el tercero para ser pagado".

De acuerdo con la Doctrina generalmente admitida las tercerías Coadyuvantes se caracterizan porque el tercero, no ejercita una nueva acción principal, sino únicamente se adhiere a la acción ya ejercitada o a la excepción o Defensa que el demandado ha hecho valer en el juicio.

Las tercerías Excluyentes son de dos clases, la de Dominio y la de preferencia. La Tercería Excluyente de Dominio tiene por objeto que se declara que el tercero, opositor es dueño del bien que está en litigio en el juicio principal, que se levante el embargo que ha recaído sobre él, y se le devuelva con todos sus frutos y accesorios o bien que el titular de la acción ejercitada en dicho juicio. En uno y otro caso, la sentencia que declare procedente la acción del tercerista deberá reintegrarlo en el goce de sus derechos de propiedad o en la titularidad de la acción.

Las Tercerías de preferencia, tienen por objeto que se declare que el tercerista tiene preferencia en el pago, respecto del acreedor embargante en el juicio principal.

Las tercerías se clasifican por el interés que ese tercero alega en juicio, dice el celebre procesalista José Becerra Bautista, así cuando "se reclama la propiedad del bien materia del secuestro, es excluyente de Dominio; cuando se alega solamente preferencia en el pago, es de Preferencia y cuando a través de ella se ayuda a una de las partes, es Coadyuvante (25)

(25).- Becerra Bautista, José El Proceso Civil en México, Segunda Edición.

Como el secuestro de bienes puede ser consecuencia de una sentencia, las Excluyentes pueden hacerse valer después de dictada la resolución definitiva que se ejecuta presisamente con el embargo y remate consiguiente.

Las Tercerías Coadyuvantes en cambio, sólo pueden ejercitarse en los procesos antes de dictarse sentencia, porque la ayuda del tercero es para dilucidar el problema que resolverá presisamente la sentencia.

Lo anterior no quiere decir, que las tercerías Excluyentes sólo puedan oponerse después de dictada la sentencia, sino antes; cuando por un embargo en juicio Ejecutivo afectan bienes, propiedad del tercerista.

Algunos autores consideran que el tercero Coadyuvante, se reputa como la misma persona que el principal, con su mismo espíritu y su misma intención y por ello el derecho de ambos debe considerarse el mismo.

Nuestra legislación positiva, reconoce que el tercero Coadyuvante se considera asociado con la parte cuyo derecho apoya siempre que oponga la misma acción que el actor y el reo (artículo 656 del Código de Procedimientos Civiles). El criterio de la Corte así lo ha confirmado al ocuparse de éste Instituto Jurídico, cuando establece: " Si el tercero Coadyuvante viene a introducir al juicio acciones y excepciones enteramente distintas a los que en el se debaten y cuya finalidad es únicamente el interés propio del que se ostenta como tercero, su acción no puede ser considerada como tercerías Coadyuvante". (26).

(26)- Semanario Judicial de la Federación, Tomo XVIII pag. 548.

Las tercerías de Preferencia en el pago, se fundan en la preferencia que alega el tercero opositor de ser pagado antes que el ejecutante.

Ugo Rocco, afirma que la intervención voluntaria puede ser de varias especies: "Intervención principal - o Ad Excludendum, Intervención Adhesiva o adiuuandum e intervención Litisconsorcial ". En la intervención Principal agrega éste autor, " el interviniente es titular de una acción que ejerce en el proceso iniciado por dos o más sujetos. Seria igualmente legitimado para iniciar individual o separadamente una acción propia y autónoma, contra uno o contra el otro, o contra todas las partes originarias en el proceso.

La segunda forma de intervención Adhesiva o como suele llamarsele Adiuuandum, en la que siempre un sujeto comparece en la litis pendiente, entre otros para sostener las razones de algunas de las partes en cuanto hay un propio interes (27).

Expuesto lo anterior vemos que el tercero, ya sea Coadyuvante o Excluyente, en ambas especies realiza actividades consideradas como de los Sujetos del Proceso en el Derecho del Trabajo, y como tal están destinados al igual que el actor (trabajador) y demandado (patrón), a soportar cargas procesales; como vemos la carga es un fenomeno procesal exclusivamente. Las Cargas más comunes del sujeto procesal son; la de demandar, la del material del pleito, del impulso procesal, la de la prueba, de la impugnación y la relativa al señalamiento de bienes para el embargo, etc.

(27).- Rocco, Ugo Teoria General del Proceso Civil pag. 379 y 380.

Ahor bien el segundo paso sería aplicar la teoría de la carga a los terceros que instituye el derecho, -- consecuentemente si conforme a la ley puede una persona ser llamada a juicio con tal de que demuestre su interés (*Legitimatío At Causam*), y la Junta de Conciliación y Arbitraje debe tenerla como tercero en el concierto que las partes constituyen dentro del proceso; y si como parte debe incluirse también el tercero necesariamente, en tesis general las cargas procesales también le incumben. Este enunciado vemos que generalmente -- tiene excepciones, pues no puede estimarse estrictamente que el tercero se vea afectado de la carga de interponer o contestar la demanda, pues no se considera actor ni demandado, respectivamente; pero si demuestra -- interés para el principal objeto de que no le perjudique y acaso si le beneficia la sentencia, su carga relativa es la de que, al incidir en el pleito y ante la comparecencia de la *Litis Contestatio*, la modifique conforme a su particular interés el que necesariamente debe tener, so pena de no ser figno como tercero, de manera que su primera carga es adoptar una posición normalmente -- distinta a la del actor y a la del demandado, pues si es idéntica a la de cualquiera de estos, lleva riesgo de -- constituirse en *Tercerista Coadyuvante* y con efectos -- diversos a los de la calidad del tercero propiamente.

El tercero que llega a juicio a manifestarse su interés, pero sin decir cual, abandona en realidad su derecho, esto es, no lo dice y por tanto, no lo preserva, -- pues conforme a la ley tiene que manifestar la razón -- de su interés y aunque la interpretación gramatical del artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo es un tanto oscura, la interpretación exegética nos lleva a a -- ceptar que no se trata sólo de afirmar que tiene inte -- rés, sino de decir cual es, puesto que de otra manera la *litis* propiamente no quedaría modificada o adiconadas. Asimismo el tercero también le incumbe las cargas de la

prueba correlativas a allegar documentos, articular posiciones, presentar a sus testigos o peritos, alegar de buena prueba y las demas actividades propias de quien pretende una sentencia favorable en su oportunidad.

En la práctica laboral, suele suceder, aunque en su legitimación goza de autonomía haga suyas las pruebas de cualquiera de las partes principales y aun de los dos; pero esta posición aparentemente coadyuvante o neutra no implica falta sino desvío de interés, generalmente por error de perspectiva.

En si el tercero interviene en esta forma dentro del procedimiento, consecuentemente su naturaleza jurídica está en función, ya activa, ya pasiva, de su posición frente a otro trabajador cuyos derechos verdaderos o pretendidos pueden entrar en pugna. Pero ¿en que momento la figura del tercero adquiere la relevancia?, ¿es tercero propiamente tal aquel, a quien con derecho a un puesto no se le trata de sustituir por otro trabajador ni, por ende, es necesario que intervenga la junta para derimir una controversia que en fin de cuentas no ha nacido, ni puede nacer?. Gramaticalmente el tercero debe estar frente a otras dos partes (trabajador y patrón) y cuando esto no sucede no hay posibilidad de concebir esta institución. Por tanto no aparece esta figura, si no hay reclamación de por medio, esto es, si no hay reclamación de derechos, porque el patrón, en el más común de los casos no trata de sustituir al derecho habiente en el puesto al cual éste haya de volver por virtud de su habilitación para el trabajo, después de sufrir un riesgo, o por virtud del laudo de la Junta en razón de lo injustificado de su despido.

Hemos derivado asi, nuestra posesión hacia estadios procesales. En efecto, si no hay reclamación de -

por medio ante la Junta de Conciliación, por cuanto no haya intento de violación de los derechos del tercero, - ni haga acto de presencia otro trabajador con pretenciones al puesto, la figura del tercero decae o más aún - no surge.

Procesalmente y porque el tercero se halle frente a dos partes en pos del puesto en disputa, la litis de - nuntatio que le afecta, ya porque se a llamado por e -- sas partes, ya porque lo llame la Junta de Conciliación ya porque el se presente de propia autoridad, se dice - que queda colocado en condiciones de adherirse a cualquiera de las partes principales, es decir al actor o - al demandado, pero ya sea en una, o en otra forma -- el tercero pasa a formar parte de los Sujetos del procedimiento laboral, ya que como ha quedado asentado - dicho tercero interviene en el procedimiento, y asimismo manifiesta su interés dentro del mismo, ofreciendo pruebas, interviniendo en audiencias, en fin, puede considerarse, al tercero y al tercerista, como verdaderos Sujetos del proceso en el Nuevo Derecho Procesal del - Trabajo, pues a mayor abundamiento, resulta perjudi -- cial para el tercero en los casos que por ejemplo, el tercero coadyuvara con el actor y al efecto el laudo -- dictado por La Junta resultara absolutorio, consecuen - temente, corre el mismo riesgo que la parte actora y asimismo le acarrea perjuicio al multicitado tercero.

CAPITULO IV

LA REPRESENTACION DE LOS SUJETOS
ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO EN
MATERIA LABORAL.

- 1.- Concépto de Representación
- 2.- Representación Legal del trabajador y del patrón.
- 3.- Representación Voluntaria del Trabajador y del patrón.

1.-CONCEPTO DE REPRESENTACION.-A través del estudio que se ha venido realizando de los Sujetos del Proceso en el Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, ha quedado establecido el estudio de los Sujetos Esenciales del procedimiento, o sea el trabajador, el patrón y los Sindicatos; pero ahora cabe precisar y denotar cual es la representación de estos Sujetos dentro del procedimiento laboral, para tal efecto es indispensable en primer termino dar un concepto de lo que se entiende por representación, por consiguiente para iniciar el estudio de la representación en materia laboral, es preciso remontarnos a las ideas y principios generales de la Doctrina en Derecho Civil, al igual que lo hacíamos al referirnos al estudio de la capacidad de los trabajadores, en efecto en el Derecho Civil, la representación tiene como esencia la circunstancia de que el interesado no actúa, no interviene directamente, es otra persona la que realiza los actos y los efectos de éstos repercuten en el representado, como si los hubiera ejecutado por si mismo.

En el Derecho del Trabajo, la representación adopta esas características, con la modalidad o diferencia específica que la distingue de cualquier otro tipo de representación, que los actos en que interviene o realiza el representante, son de naturaleza laboral y sus efectos van a repercutir en el representado como trabajador o patrón.

Podemos afirmar que la representación laboral es " el medio de que dispone la ley laboral, el trabajador, el patrón; para obtener utilizando la voluntad de otra persona en la realización de los actos jurídicos laborales, los mismos efectos que si los hubieran realizado el trabajador y el patrón directamente".

La representación no esta reglamentada debidamente en forma especial en la Ley Federal del Trabajo, - aún cuando se sirve de ella, tampoco es estudiada ampliamente por la doctrina, se analizan casos concretos de representación pero no se explica.

Continuando con el estudio de la representación, diremos que en el Derecho del Trabajo, la importancia de la representación es menor que en el Derecho Civil. En este último la función que desempeña es de necesidad y de utilidad, de necesidad porque es el único medio que como solución proporciona la ley a los incapacitados, permitiéndoles a través de ella ejercitar y hacer valer sus derechos, u utilidad radica en proporcionar el don de la obicuidad, o sea, permite a las personas actuar en diversos lugares al mismo tiempo; - ademas, el asesoramiento técnico-jurídico que se obtiene al encomendar el ejercicio de sus derechos a técnicos.

En el Derecho laboral, la representación se concreta a la utilidad que proporciona, no es una solución par la actuación de incapaces, porque la capacidad de ejercicio la poseen los trabajadores y los patrones por el sólo hecho de serlo y no existe ningún limite á su capacidad.

Es útil la representación en el derecho Del Trabajo, y en ello radica su importancia para el trabajador, porque le permitirá asesorarse de personas que defiendan mejor sus intereses. Al patrón le permitirá delegar sus funciones y con ello actuar en diversos lugares, vigilar y cuidar el cumplimiento del contrato también en diversas partes, en el aspecto procesal recibir el asesoramiento técnico necesario.

Ahora bien, desde el punto de vista del Derecho del Trabajo que es cien por ciento proteccionista de los derechos del trabajador, la representación resulta de --

gran utilidad y protección para los Sujetos Esenciales - del proceso laboral, como son los trabajadores, ya que en la mayoría de las ocasiones estos ignoran por completo la validez de sus derechos, cuando los mismos - son violados, es decir desconocen cualquier medio o -- conducto para reclamar sus derechos ante los tribuna -- les de Trabajo, y es precisamente, cuando es indispen -- sable los conocimientos jurídicos de alguna persona o profesionalista que represente y asesore al trabajador, ha -- ciendo llegar por conducto de dicho representante la re -- clamación y su debida resolución de la: misma, cumpli -- dose en esta forma alguno de los principios proteccio -- nistas del Derecho del Trabajo, por consiguiente dando la importancia y necesidad a que es merecedora la re -- presentación.

2.-LA REPRESENTACION LEGAL DEL -- TRABAJADOR Y DEL PATRON.

Para dar inicio al estudio de este inciso, es indis -- pensable hacer referencia a la clase de representación que existen; así vemos que en el Derecho Civil, se dis -- tinguen dos clases de representación; la Representación Legal y la representación voluntaria; la primera tiene -- como fuente la ley; y la segunda la voluntad.

Asimismo en materia laboral existen también dos -- clases de representación; la Legal y la Voluntaria, te -- niendo como en el caso de la representación Civil, su -- fuente en la ley y en la voluntad respectivamente.

Ahora bien por lo que se refiere exclusivamente -- a la representación legal en el Derecho del Trabajo, és -- ta cumple una función de utilidad y en manera alguna -- se refiere a incapacitados, se ha dicho que no existen -- todo trabajador o patrón por el hecho de serlo, tiene ca -- pacidad plena.

En cuanto a la representación legal de los trabajadores, estos la tienen por parte del Sindicato, cuando de conformidad con el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo, ejerciten acciones individuales que corresponden a sus miembros; y por otra la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los términos del artículo 530 fracción I, de la ley de la materia.

En cuanto a la representación del trabajador por parte del Sindicato, el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo concede al Sindicato la facultad de comparecer ante las Juntas, en defensa de los derechos individuales que correspondan a sus miembros, o sea -- les otorga, el citado ordenamiento la facultad de representar a sus miembros para el ejercicio de sus acciones individuales, tiene personalidad, facultad de representación, mediante ella acude el Sindicato a las Juntas de Conciliación y ejercita en representación de sus miembros las acciones; para ello no requiere de ningún otorgamiento expreso de poder, ni comprobación de existencia de éste, representa a sus miembros por disposición legal. Del artículo antes citado se deduce como requisito para que el Sindicato haga uso de esa facultad, que la persona en cuyo favor se intenta la acción sea miembro del Sindicato y que no lo excluya al intervenir directamente en el conflicto.

El cumplimiento del primero de los requisitos es sumamente importante, si no se cumple, el Sindicato -- carecería de personería, la ley se la otorga en relación a sus miembros y sólo en función de ellos la tiene. Es preciso entonces, que cuando el Sindicato ejercite una acción individual acredite debidamente que la persona en cuyo nombre la está ejercitando, es su miembro, o sea respecto de él., tiene personería. Debe también en con -

secuencia, precisar los nombres de las personas por los cuales ejercita la acción y acreditar su calidad de miembros. Podemos afirmar que es un presupuesto lógico de la norma; sólo puede adecuarse si se realizan esos supuestos.

El Sindicato tiene facultad de representación, si, pero únicamente en relación a sus miembros, por ello, debe demostrar que lo son y cuales son.

Cuando una acción individual es ejercitada por el Sindicato, sin precisar el nombre de la persona por quien se promueve, y sin acreditar la calidad de miembro de la misma, no debía de admitirse la demanda, porque es un presupuesto procesal la personería. Ahora bien, en la práctica encontramos las situaciones siguientes: Los Sindicatos que ejercitan acciones individuales de sus miembros no acreditan si lo son o no, se concreta únicamente a mencionar los nombres de las personas a favor de quienes promueve y en algunas ocasiones ni eso, Las Juntas de Conciliación les dan entrada a esas demandas y le reconocen personalidad al Sindicato para actuar en el juicio, no obstante que se haya opuesto en su contra la excepción de falta de personalidad, fundamentando su resolución en la fracción III del artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo que les concede la facultad de reconocer personalidad, a los litigantes sin sujetarse al Derecho Común.

Consideramos equivocado el criterio que se ha sostenido por las Juntas de Conciliación, en primer término porque las cuestiones de personalidad son presupuestos procesales que aún de oficio, deberían de ser enumerados por ellos, en segundo porque al permitir que los Sindicatos promuevan acciones sin acreditar que las personas en cuyo favor lo hacen son miembros propician a que en muchas ocasiones, cuando existen problemas intersindicales, o aún sin existir estos, por -

dificultades que hubiera tenido el trabajador con la directiva del Sindicato, pudiera promover en su nombraciones que no le favorezcan. Razón principal para -- que las Juntas exigieran que se acreditara la calidad de miembros, es presisamente, la Ley Federal del Trabajo la que en sus artículos 375 y 376, así lo establece siendo contratada dicha disposición cuando no se exige el cumplimiento de ese requisito.

Los Representantes Sindicales aducen como razón para no acreditar extremos, el que les sería imposible en cada caso obtener copia certificada de los patrones que obran ante la autoridad que se registrarón, y en las cuales constan las personas que son sus miembros, sin embargo, no es este el único medio para acreditarlo, bastaría la solicitud del ingreso al sindicato.

El exigir que se reúnan estos requisitos, no puede decirse que se exigen las formalidades del Derecho Común, porque no es una formalidad, sino la comprobación de un presupuesto procesal sin el cual no puede iniciarse el proceso, tales son la personalidad y en el caso concreto, la facultad de representación que sólo la tiene el Sindicato en relación a sus miembros.

Es también equivocado el criterio de las Juntas, al permitir que en el periodo de pruebas y alegatos se acredite la calidad de miembros y que se tomen en cuenta dichas pruebas, porque repito, la personalidad y personería son presupuestos procesales que deben examinarse y al ejercitarse la acción, si no se realiza no debe iniciarse legalmente el proceso. El periodo de pruebas no es el momento procesal oportuno.

Analizada ya la representación de los trabajadores por parte del Sindicato, corresponde ahora el análisis de la representación de los trabajadores a cargo de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, así pues decimos que dicha Institución tiene como función primordial la defensa en juicio de los trabajadores, para realizar ese propósito le concede la ley como medio la re_

presentación y el asesoramiento, el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo señala el objeto de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y así en la fracción I le otorga la facultad de " Representar o asesorar a los trabajadores y a sus Sindicatos; siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacione con la aplicación de las normas de trabajo, la representación y el asesoramiento, son medios de que dispone para la defensa de los derechos e intereses en juicio de los trabajadores. Se trata de una representación legal sin embargo, es necesario que el trabajador o Sindicato que deseen la intervención de la Procuraduría, lo soliciten, porque de otra forma, esta no puede intervenir oficiosamente.

La forma como funciona la representación por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es la siguiente: El trabajador o Sindicato que deseen su intervención, pueden solicitarla directamente en el expediente en que se actúa, designando a la Procuraduría o bien, su representante legal puede designarla, en este caso, debe tener facultad para hacer esa designación y puede efectuarla directamente en el juicio en el expediente que se ha formado con motivo del mismo.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, actúa a través de un jefe denominado Procurador General y Procuradores Auxiliares, quienes pueden actuar en representación de los trabajadores que así lo han solicitado sin embargo, en virtud del requisito que señala la ley, de solicitud por parte de ellos, es necesario para que puedan intervenir en juicio o ejercitar una acción en nombre de un trabajador que acrediten el que ese trabajador les solicite su intervención, no debe ser necesario que se trate propiamente de una carta de otorgamiento de poder, porque la facultad de representar a los trabajadores se la otorga la ley, pero si, se requiere que acrediten el que haya sido solicitado esa

intervención, bien sea en la forma de designación, o solicitud directa. Ahora bien, la facultad de representar a los trabajadores la tiene, como titulares el Procurador Genral de la Defensa del Trabajo y los Procuradores Auxiliares, a ellos se pide su intervención y las personas físicas que desempeñan estos cargos, deben -- para poder intervenir acreditar su cargo, o bien, que -- al momento de que se hace la solicitud de intervención -- se les menciona directamente, sin embargo, esto se des -- virtuaría la representación por la Procuraduría, con -- virtiendo a los Procuradores en mandatarios judiciales.

Según opinión del sustentante, puede proponerse -- como fôrma adecuada al respecto, el que la solicitud se haga al Procurador General de la Defensa del Trabajo y a los Procuradores Auxiliares, y para que estos, puedan intervenir en el juicio, se les deberan expedir -- nombramientos y credenciales que los acredite como -- tal, y que deberan exhibir en el momento de la diligen -- cia de las que la Junta, tomará debida nota, sin que sea necesario que queden en el expediente, si no que única y exclusivamente será suficiente que se de fe de su -- exhibición. Para el caso de ejercitar las acciones di -- rectamente en representación de un trabajador, siem -- pre será necesario personalizar el poder.

La práctica que se ha seguido es la de que se -- solicita la intervención del Procurador General y Pro -- curadores a uxiliares sin personalizar ello sin accredi -- tar el extremo de que son Procuradores, ejerciten ac -- ción de los trabajadores, intervienen en el juicio y lo -- que es más, la Junta les da intervención, reconociendo -- les personalidad. Actualmente se ha modificado esta -- práctica y se ha adoptado por personalizar el poder y -- asi, los trabajadores formulan su solicitud, que consiste en una carta en la que se les otorga poder al Procu -- curador General y Procuradors Auxiliares, enunciado -- los nombres de los que van a tramitar el juicio. Esta --

práctica, como ya señalamos disvirtua la representación que la ley otorga a la Procuraduría, dándoles un carácter semejante al de mandatarios judiciales. Es también común el que la Procuraduría dirija a la Secretaría General de la Junta, copia del nombramiento de los Procuradores Auxiliares para que obre en los registros de poder que ésta lleva y gire oficio a todos los grupos o juntas Especiales para su conocimiento. Aun cuando queda registrado en la Secretaría General de la Junta, los nombramientos de los Procuradores, en los expedientes en que se actúa no se hace mención, como ya indicamos, las personas que ostentan ese cargo se limitan a comparecer sin acreditar su carácter por ningún medio, viéndose favorecidos por la circunstancia de que casi nunca es objetada la personalidad de los Procuradores, amén de que son ampliamente conocidos por los litigantes y miembros de la Junta las personas que desempeñan esos cargos, más, reiteramos nuestro punto de vista de que no es suficiente y debe obrar en cada expediente alguna razón o constancia de que se acreditó en terminos legales la personalidad de los multicitados Procuradores, ya que tratándose de una función eminentemente social la que desempeñan estos funcionarios y que la mayoría de las veces dentro de la práctica procesal laboral, los trabajadores se quedan sin representante, porque a dichos Procuradores no se les reconoce personalidad, causando en esta forma un grave perjuicio a los trabajadores, consideros estos como la clase más económicamente débil.

3.- LA REPRESENTACION VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR Y DEL PATRON.

Para dar inicio al estudio de este inciso, es necesario hacer alusión a la representación Voluntaria dentro del Derecho Civil, por consiguiente diremos que la representación voluntaria se presenta cuando una perso

na capaz encomienda a otra la realización por su cuenta y nombre de determinados actos Jurídicos. Es necesario para que exista este tipo de representación, la celebración de un contrato denominado mandato, que se puede considerar como la fuente principal de la representación voluntaria.

En la representación voluntaria, la facultad del representante para actuar por cuenta y nombre del representado, deriva de la voluntad de éste. Ahora bien, y para efecto de normar debidamente este estudio, es necesario que se haga mención de algunas de las figuras de la representación voluntaria, entre estos encontramos lo siguiente: 1a.- Que la representación voluntaria se presenta fundamentalmente en el mandato, en sus diversas formas general y especial.

2a.- Se presenta también en los órganos representativos de las personas morales, sociedades Civiles o Mercantiles.

Fungen como representantes:

LOS MANDATARIOS.- a quienes se les ha otorgado poder en virtud de un mandato o contrato de mandato.

LOS GERENTES O ADMINISTRADORES.- únicos a quienes las personas que constituyen la persona moral han designado como representante. Encontramos como común denominador a todos ellos, la voluntad de los representados de la cual se deriva la facultad del representante, facultad que tiene como límite, precisamente esa voluntad.

El estudio del mandato en general, resulta muy extenso y para efectos de este estudio, por consiguiente resulta asimismo redundante precisar los requisitos y formalidades del mandato en virtud de que por su importancia como fuente principal de la representación --

voluntaria requiere un estudio especial.

No obstante lo anterior y tomando en consideración que el mandato es apreciado como la fuente de la representación voluntaria, cabe analizar aunque brevemente el concepto de mandato y de acuerdo con el Código Civil del Distrito y Territorios Federales en su artículo 2546, define al mandato, "como un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga."

Analizando la definición que antecede, tenemos que a pesar de que la representación voluntaria tiene como fuente principal el mandato no es necesariamente "representativo", no se introduce en la definición este elemento. Así pues con base en lo anterior manifestamos que existen varias clases de mandato; pero resulta de poca importancia el estudio de las mismas, aunque no obstante que si nos interesa el estudio del mandato por tener este, relación con el tema que nos ocupa, por consiguiente en renglones posteriores nos ocuparemos del mismo.

Ahora bien y una vez analizado a grandes rasgos la representación voluntaria desde el punto de vista del Derecho Civil, corresponde hacer un breve estudio de la Representación Voluntaria en el Derecho del Trabajo.

La representación voluntaria en materia laboral, tiene como fuente la voluntad, de ella deriva la facultad del representante para actuar por cuenta y nombre de otro y el límite de esta facultad es precisamente la voluntad.

En la representación voluntaria al igual que en la representación legal, existe valga la redundancia la representación voluntaria del trabajador y del patrón; así pues tenemos que la representación voluntaria tanto del trabajador como del patrón en materia laboral se presenta fundamentalmente en el mandato, por consiguiente fungen como representantes los mandatarios a quie-

na capaz encomienda a otra la realización por su cuenta y nombre de determinados actos Jurídicos. Es necesario para que exista este tipo de representación, la celebración de un contrato denominado mandato, que se puede considerar como la fuente principal de la representación voluntaria.

En la representación voluntaria, la facultad del representante para actuar por cuenta y nombre del representado, deriva de la voluntad de éste. Ahora bien, y para efecto de normar debidamente este estudio, es necesario que se haga mención de algunas de las figuras de la representación voluntaria, entre estos encontramos lo siguiente: 1a.- Que la representación voluntaria se presenta fundamentalmente en el mandato, en sus diversas formas general y especial.

2a.- Se presenta también en los órganos representativos de las personas morales, sociedades Civiles o Mercantiles.

Fungen como representantes:

LOS MANDATARIOS.- a quienes se les ha otorgado poder en virtud de un mandato o contrato de mandato.

LOS GERENTES O ADMINISTRADORES.- únicos a quienes las personas que constituyen la persona moral han designado como representante. Encontramos como común denominador a todos ellos, la voluntad de los representados de la cual se deriva la facultad del representante, facultad que tiene como límite, precisamente esa voluntad.

El estudio del mandato en general, resulta muy extenso y para efectos de este estudio, por consiguiente resulta asimismo redundante precisar los requisitos y formalidades del mandato en virtud de que por su importancia como fuente principal de la representación --

voluntaria requiere un estudio especial.

No obstante lo anterior y tomando en consideración que el mandato es apreciado como la fuente de la representación voluntaria, cabe analizar aunque brevemente el concepto de mandato y de acuerdo con el Código Civil del Distrito y Territorios Federales en su artículo 2546, define al mandato, "como un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga."

Analizando la definición que antecede, tenemos que a pesar de que la representación voluntaria tiene como fuente principal el mandato no es necesariamente "representativo", no se introduce en la definición este elemento. Así pues con base en lo anterior manifestamos que existen varias clases de mandato; pero resulta de poca importancia el estudio de las mismas, aunque no obstante que si nos interesa el estudio del mandato por tener este, relación con el tema que nos ocupa, por consiguiente en renglones posteriores nos ocuparemos del mismo.

Ahora bien y una vez analizado a grandes rasgos la representación voluntaria desde el punto de vista del Derecho Civil, corresponde hacer un breve estudio de la Representación Voluntaria en el Derecho del Trabajo.

La representación voluntaria en materia laboral, tiene como fuente la voluntad, de ella deriva la facultad del representante para actuar por cuenta y nombre de otro y el límite de esta facultad es precisamente la voluntad.

En la representación voluntaria al igual que en la representación legal, existe valga la redundancia la representación voluntaria del trabajador y del patrón; así pues tenemos que la representación voluntaria tanto del trabajador como del patrón en materia laboral se presenta fundamentalmente en el mandato, por consiguiente fungen como representantes los mandatarios a quie -

nes los trabajadores o patrones les han otorgado poder. Esta representación sólo tiene aplicación práctica en el derecho del trabajo en materia procesal, por lo que hace a los demás casos, relaciones entre trabajadores y patron, celebración del Contrato de Trabajo, ejecución del mismo; el trabajador no puede actuar a través de representantes, por la naturaleza del contrato de trabajo, en el que se obliga a prestar un servicio personal que no puede encomendarse a un tercero, si así fuera dejaría de ser contrato de trabajo. En consecuencia la representación voluntaria del trabajador sólo funciona en materia procesal.

Ahora bien por lo que corresponde a la representación voluntaria del patrón, este puede designar mandatarios jurídicos para que lo representen en sus relaciones con los trabajadores o bien para la celebración del contrato, pero aún cuando exista ésta designación, ob tiene los mismos a través de la representación legal.

Es también en materia procesal donde tiene para el patrón mayor importancia la representación voluntaria

Ha quedado establecido en el presente estudio que el mandato es la fuente principal de la representación voluntaria y se ha mencionado asimismo el mandato judicial como uno de los conductos de representación tanto del trabajador como del patrón, por lo que se hace necesario hacer un breve estudio de este acto jurídico el cual se considera que tiene su origen la representación y se encuentra regulado en forma específica en el Derecho Civil.

El mandato judicial que podemos denominar laboral, porque se va ejecutar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si bien se rige por los lineamientos generales establecidos en el Derecho Común, principalmente por lo que hace a los efectos que produce, en el

Derecho del Trabajo, reviste ciertas modalidades en cuanto a su forma de otorgamiento que lo diferencian del mandato regualdo en el Derecho Civil. Estas particularidades se derivan de la naturaleza y características del Derecho del Trabajo y son las siguientes.

La primera particularidad del mandato laboral es en cuanto a la capacidad que se requiere para celebrar el contrato por parte del mandante. Puede celebrarlo cualquier persona que tenga capacidad desde el punto de vista del Derecho del Trabajo. Ahora bien, la capacidad plena la tiene toda persona que ostenta la calidad de trabajador o patrón, y puede tenerla desde un menor mayor de 14 años. Para la ley civil sería un menor incapacitado, lo que para el derecho del trabajo no lo es, se trata de un trabajador y en tal virtud tiene todos los derechos y obligaciones inherentes a esa situación, así como para ejercitarlos. En consecuencia, puede encomendar a un tercero el ejercicio de las acciones que le otorga la ley Federal del Trabajo y su contrato de trabajo. Puede validamente celebrar un contrato de mandato judicial laboral.

Por lo que se refiere al mandatario, en la Ley Civil se establecen ciertas incapacidades para determinadas personas a las cuales se prohíbe ser procuradores las señala el artículo 2585 del Código Civil. De las incapacidades que señala el mencionado artículo la que se refiere " a los jueces y magistrados, demas funcionarios y empleados de la administración de la Justicia, en ejercicio, dentro de los límites de su jurisdicción " y a los empleados de Hacienda Pública, en cualquiera causa en que pueden intervenir de oficio dentro de los límites de sus respectivos distritos en materia laboral no guardan ninguna relación, no existiendo obstáculo pa

ra que pudieran ser mandatarios en asuntos laborales - las personas a quienes en el otro cuerpo legal se les - prohíbe. Sin embargo, en asuntos de trabajo no podrán ser mandatarios, tomando en cuenta las razones que tuvo el legislador al señalar esas incapacidades de las - Juntas y demás funcionarios y empleados de la administración de justicia laboral.

En cuanto a la imposibilidad de los incapacitados - consideramos que se aplica también en materia laboral aún cuando los menores para la ley Civil son capaces en asuntos de trabajo. Sin embargo, esos menores no podrán fungir como mandatarios en asuntos laborales, - tampoco podrán los sujetos a interdicción, esto es, por - que en materia de trabajo, los menores son capaces -- como trabajadores, en esa calidad la ley no les hace - ninguna distinción.

El mandatario Judicial no requiere de una capacidad laboral, porque no es trabajador, ni va a celebrar un contrato de trabajo, requiere de una capacidad civil - que le permita obligarse a realizar actos jurídicos en - nombre y cuenta de otros. Su obligación no es labo- - ral, sino Civil.

En materia civil se requiere también para ser -- procurador o mandatario, tener título de Licenciado en Derecho (28), en materia laboral no es necesario.

Según opinión del sustentante, se considera que al no exigirse título en materia de trabajo, es detrimento - de la profesión y en perjuicio del propio trabajador, pro- - piciando lo comunmente denominado "coyotaje", encontran - dose actualmente plagiadas las juntas de litigantes impro- - visados, la mayoría de las veces oportunistas y sin es- - crupulos que se aprovechan de la ignorancia de los -- trabajadores que en busca de ayuda acuden a ellos, di- - chos coyotes explotan vilmente al trabajador, sin brindar - le en realidad una verdadera solución a su problema, de ahí que la representación que estos sujetos desempeñan

es a todas luces falsa e ilegal.

Otra particularidad que reviste el mandato laboral, es en cuanto a la forma de su otorgamiento el proceso laboral es menos formalista que el civil, más ello no -- quiere decir que las formas queden abolidas absolutamen te, se pretendió hacerlo más sencillo y rápido facilitando a las partes concurrir directamente a la defensa de sus derechos, pero necesariamente deben observarse ciertas formas para su seguridad en el proceso. En el man dato laboral las formalidades son menores que en el -- Derecho Civil, pero es indudable que si existen.

El artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo - nos indica en su primera parte en forma g^énerica que la personalidad se acreditará en los t^érminos del Dere cho Común, o sea en principio la propia ley laboral -- remite a las disposiciones de ese derecho, por ser en donde se ha reglamentado en forma especifica la fuente principal de la representación voluntaria, el mandato. A - hora bien, en virtud de la naturaleza del derecho del trabajo y la pronta resolución que requieren los con -- flictos que en él se plantean, así como el óbjet o mismo de la creación de las Juntas; se quiso evitar la rigidez de las f^órmas, y se otorgó en el último párrafo del ci tado ordenamiento, la facultad a las juntas de reconocer personalidades a los litigantes, sin sujetarse al derecho común, así en virtud de esta facultad se ha originado - que en la práctica poco a poco se haya hido adoptando una forma propia al mandato laboral que si bién se ha - originado en Derecho Civil no es como la que se ob -- serva en el.

En si la representación de los Sujetos Esenciales del procedimiento laboral, reviste gran importancia den tro del mismo, toda vez que es presisamente por este conducto o medio a travez de el cual se hace valer -- los derechos de los trabajadores, de los Sindicatos e incluso de los patrones.

La representación es una figura jurídica de mayor importancia, toda vez que viene a ser la solución práctica que proporciona la ley al problema de los Sujetos Esenciales del proceso laboral, por consiguiente para ellos la representación es la solución que les permite hacer valer sus derechos y puede considerarse al respecto; que sería inútil que se les concediera derechos y no se les proporcionara el medio para hacerlos valer. Así pues consideramos que tanto los trabajadores, patrones, como los terceros dentro del procedimiento laboral gozan de esta representación, por lo que se refiere a estos últimos, es decir a los terceros interesados, cuando son llamados a juicio, necesariamente se ven obligados a nombrar un representante para que defienda sus intereses. Al respecto es necesario manifestar que dentro de los sujetos del proceso laboral antes mencionados, puede considerarse que es precisamente el trabajador, quien en múltiples ocasiones se encuentra imposibilitado económicamente para poder contratar un representante, es decir un abogado que ante los tribunales pudiera, hacer valer sus derechos. Pero este problema se subsana con la aparición de la Institución de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, quien a través de sus miembros brinda asesoramiento Técnico jurídico a dichos trabajadores en forma gratuita, lo que hace que dichos representantes (Procuradores) son considerados como colaboradores de una importante función social, como es la que desempeñan los mismos.

CONCLUSIONES:

PRIMERA.- Afirmo que en el Derecho del Trabajo, - los Sujetos del Proceso, poseen al mismo tiempo capacidad de goce y de ejercicio., es decir tienen capacidad plena.

SEGUNDA.- La capacidad en materia laboral se traduce en aptitud para la celebración del Contrato de Trabajo, por consiguiente afirmo que quien es capaz para la celebración de dicho contrato, adquiere el carácter de trabajador y consecuentemente la posibilidad jurídica laboral para ser titular de derechos y obligaciones.

TERCERA.- El contrato de Trabajo lo considero como la principal fuente creadora de derechos y obligaciones, ya que es el único medio por el cual puede adquirirse la calidad de trabajador.

CUARTA.- Afirmo que la terminación de la Educación Obligatoria a que se refiere el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, representa un requisito esencial para que el incapacitado pueda adquirir la calidad de trabajador y por consiguiente, la calidad de Sujeto Esencial en el Derecho Procesal del Trabajo.

QUINTA.- Opino que dentro del Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, no se cumple con el verdadero contenido del artículo 752, ya que en la práctica procesal en ningun momento se señala audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones dentro del término de diez dias, a que se refiere el precepto legal citado; la verdad es que se señala dentro del término de 30 a 60 dias, lo que va a constituir un verdadero retraso al procedimiento causandole al trabajador Sujeto Esencial del --

Proceso laboral, un grave perjuicio.

SEXTA.- Afirmino que el carácter de patrón lo determina la prestación de servicios de una o varias personas a través del Contrato de Trabajo.

SEPTIMA.- La Ley Federal del Trabajo es omisa respecto a la capacidad de los patrones, por consiguiente sujiere que ésta, se adicone remitiendose expresamente a las disposiciones del Derecho Civil.

OCTAVA.- Considero que el patrón al ser parte demandada dentro del procedimiento laboral, se constituye en un Sujeto Esencial del Proceso en el Derecho Procesal del Trabajo.

NOVENA.- Afirmino que la Ley Federal del Trabajo es benéfica con la clase patronal, al otorgarle las excepciones de privilegio personal consignadas en el artículo 49 de dicho ordenamiento.

DECIMA.- Opino que el Sindicato debiera actuar por el Presidente de su directiva o Comité, o por las personas que designen sus estatutos en cuyo caso deberá asimismo acreditarse que desempeñan las funciones del Organismo de Representación.

DECIMA PRIMERA.- sujiere que cuando el Sindicato ejercite acciones individuales de sus miembros debiera demostrar ese carácter de miembros, caso contrario carece de personalidad.

DECIMA SEGUNDA.- Opino que la actividad del Sindicato dentro del Proceso en el Derecho Procesal del Trabajo, se manifiesta en dos fases; como representante legal del actor y como tercero interesado en los juicios en que él mismo sea llamado cuando sean violados los intereses profesionales de dicho organismo.

DECIMA TERCERA.- Afirmino que los trabajadores patrones y Sindicatos se constituyen en los Sujetos ---

Esenciales del Proceso en el Derecho Procesal del --' Trabajo, ya que su presencia y actividad dentro del mismo son fundamentales.

DECIMA CUARTA.- Opino que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, al realizar actos procesales o actividades dentro del proceso, como son citaciones a terceros, notificaciones a las partes, practicar interrogatorios a las mismas etc., dicho tribunal se constituye en Sujeto del Proceso en el Derecho Procesal del Trabajo.

DECIMA QUINTA.- Opino que la Junta Federal de Conciliación es a la que le corresponde dar celeridad a los juicios que ante ella se ventilan, cumpliendo en esta forma con el principio de impartir justicia pronta y expedita.

DECIMA SEXTA.- Opino que tanto el Tercero como el Tercerista, al intervenir dentro del procedimiento laboral excluyendo o coadyuvando con la parte actora o demandada se constituyen en Sujetos del Proceso en el Derecho Procesal del Trabajo.

DECIMA SEPTIMA.- La Representación de los Sujetos Esenciales del Proceso en el Derecho Procesal -- del Trabajo, trabajador, patrón y Sindicato, opino que es de gran importancia toda vez que es precisamente la representación el medio que permite hacer valer los derechos de dichos Sujetos, ante los tribunales de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

Becerra Bautista José, El Proceso Civil en México, - Editorial Porrúa, S. A. México, 1969.

Castro Maximo. Cursos de Procedimientos Civiles. Buenos Aires. 1931.

Caravante José Vicente Y. Procedimientos Judiciales en Materia Civil. Buenos Aires. 1950.

Codigo de Procedimientos Civiles. Editorial Porrúa, S. A.

Codigo Civil. Editorial Porrúa, S. A.

De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II. Editorial Porrúa, S. A. 1964.

De Pina y Castillo Larrañaga José y Rafael. Instituciones del Derecho Procesal Civil. México 1969.

Del Torno Abreu Alcides. Las Juntas Municipales de -- Conciliación, Integración y Competencia, Tesis. 1969. México D. F.

Escriche Joaquin. Diccionario de Legislación y Jurisprudencia. Edit. Eugenio Maillefert y Cia París Francia.

Garcia Maynez Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho Septima Edición. Editorial Porrúa. México 1958.

Guerrero Eugenio. Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México 1963.

Nava Astorga Eduardo. Naturaleza y Funciones de la -
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Tesis
1967. México. D.F.

Pallares Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal --
Civil Editorial Porrúa

Planiol. Tratado Elemental de Derecho Civil. Trad. Ca-
jica. Tomo VII.

Revista Mexicana del Trabajo. No. 3 Editada por la Se-
cretaría del Trabajo y Previsión Social México 1967

Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa
del Trabajo.

Rocco Ugo Teoría General del Proceso Civil. Trad.
de Felipe J. Tena México 1959.

Semanario Judicial de la Federación. Tomo XVII.

Semanario Judicial de la Federación. Tomo. XVIII.

Semanario Judicial de la Federación. Tomo XXIX.

Sodi Francisco. La Nueva Ley Procesal Tomo II.

Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. 1a. Edición México 1971

Truba Urbina Alberto. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo Editorial Porrúa, S.A. México 1962.

Trueba Urbina Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1970.