

200
2Ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
"ARAGÓN"

**"LA REPRESENTACIÓN PROCESAL EN
EL DERECHO LABORAL MEXICANO"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :
TOMÁS HERNÁNDEZ SOTO

SAN JUAN DE ARAGÓN, EDO. DE MÉXICO

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

DEDICATORIA

A MI MADRE Y PADRE

Sra. Josefina Soto Mota

Por su apoyo incondicional y
amor y comprensión
durante el largo tiempo que
duró mi titulación.

Sr. Salvador Hernández Soto †

Quien desde el cielo confió en mí
y me dio su apoyo espiritual.

A MI HERMANO

Sr. Crispín Hernández Soto

como un padre, siempre me
apoyó moral y económicamente
sin perder su fe en mí.

A MIS HERMANAS Y ESPOSA

Los cuales siempre me
dieron sus consejos, esperanzas
y apoyo para realizarme
como profesionista.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

Que me recibió en su institución
para brindarme un futuro profesional.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	1
Capítulo I. Antecedentes Históricos	2
1.- España.....	2
2.- Francia	8
3.- Brasil.....	12
4.- México "La Ley Federal del Trabajo"	15
4.1.- La Ley Federal del Trabajo de 1931	24
4.2.- La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	30
4.3.- Las Reformas Procesales de 1980	34
Capítulo II. Representación y Proceso	37
1.- La Capacidad	37
2.- Representación.....	44
2.1.- Concepto.....	44
2.2.- Representación Legal y Voluntaria.....	48
3.- Derecho Procesal	86
Capítulo III. La Representación en el Proceso Laboral	92
1.- Naturaleza Jurídica de los representantes de los trabajadores y de los patronos ante las juntas	92

2.- Los representantes como parte o sujetos en el proceso laboral.....	100
Capítulo IV. Disposición obligatoria u optativa de la asistencia o repre- sentación profesional en el proceso laboral.....	111
1.- La representación en el proceso civil	111
2.- La representación en el proceso penal	114
3.- La representación en el proceso laboral	117
Conclusiones	127
Bibliografía	131

INTRODUCCIÓN

Antes de iniciar con nuestro tema de la Representación Procesal en el Derecho Laboral Mexicano, es importante señalar que la finalidad de nuestras leyes están enfocadas a lograr una seguridad social, cuyo bienestar beneficie a todos aquellos que verdaderamente la necesiten y la requieran para la defensa de sus derechos; pero cabe aclarar que aunque las intenciones de los legisladores fueron buenas, actualmente muchas de las disposiciones legales ya no son vigentes y requieren de reformas, que se enfoquen a la realidad en que vivimos y resuelvan los problemas actuales de la sociedad, quien pide una urgente solución que se acople a nuestro tiempo y no a una época que ya no existe o que cambió total o parcialmente. No puede negarse que se han realizado varias reformas, pero este proceso ha sido muy lento, ya que los continuos cambios que se suscitan en la sociedad avanzan rápidamente y es indispensable que se realice un verdadero y continuo estudio de aquellas normas que la necesitan y no se dejen al olvido, para que con el tiempo, dicha normatividad sea aprovechada en forma negativa y en beneficio de gente ambiciosa.

El estudio de la representación procesal en el derecho laboral mexicano, es un tema amplio, pero con información delimitada, ya que las normas que regulan esta figura no han sufrido reformas notables y permiten que personas que no sean Licenciados en Derecho puedan actuar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, además de que los legistas y muchos estudiosos del derecho han dejado a la deriva la actualización y estudio de esta figura jurídica, que es de gran

importancia en nuestra legislación laboral por lo que, a fin de entender el problema que existe en la Ley Federal del Trabajo, se hará un estudio deductivo de la figura de la representación en el proceso, abocándolo posteriormente a la situación real dentro del proceso laboral, con el objeto de que nos adentremos al entendimiento general de esta figura jurídica para que al finalizar nuestro tema, entendamos el porque de las reformas que se proponen.

La idea de comparar un sistema legislativo de otro país con el nuestro, persigue como finalidad, lograr observar y entender su sistema legal y crearnos así un criterio que nos ayude a mejorar el nuestro.

Asimismo, con el enfoque histórico que se realiza sobre este tema desde sus orígenes, con la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970 y las reformas de 1980, nos lleva a entender, que el legislador en atención a las grandes luchas del trabajador y a las injusticias que sufría, éste merecía ser reivindicado en sus derechos por lo que, dicha preocupación se reflejó en nuestra Ley Federal del Trabajo, la cual ya requiere ser reformada en varias de sus normas a fin de que se siga cumpliendo con el objetivo para la cual fue creada, es decir, proteger y reivindicar los derechos de la clase trabajadora.

Por lo que, atendiendo a lo antes manifestado, se puede decir que la naturaleza jurídica de los representantes de trabajadores y patronos ante las juntas, deriva de esta lucha continua de la clase trabajadora, cuyo objetivo se vio reflejado en estos representantes, los cuales al conocer, supuestamente, la

problemática se abocarían a resolver los conflictos obrero-patronales, resolución que también se basa en la defensa que realizan sus representantes en el proceso.

Al adentrarnos a la figura de la representación podemos encontrar varias definiciones, entre ellas está la del Instituto de Investigaciones Jurídicas, que la define como "aquella en que una persona, que no es a quien corresponde los intereses jurídicos en juego, ponga su propia actividad, su querer, al servicio de tales intereses ajenos, realizando un acto jurídico a nombre de la persona a quien pertenece", dicha figura es muy práctica, ya que permite al representante actuar en varios asuntos, ahorrarse tiempo, y lo más importante, suplir la deficiencia de conocimientos jurídicos; cabe aclarar que dicho representante debe tener capacidad para intervenir en juicios, situación que en materia laboral también se especifica para los beneficiarios del trabajador, los menores de edad, el sindicato, el patrón y el trabajador.

Al igual que en materia civil, la representación en materia laboral, se clasifica en dos: Legal y Voluntaria, cuyas diferencias son muy notables en el proceso laboral, dentro del cual se van a regular las actividades de los órganos del trabajo, así como de las partes (Trabajador, Dependiente económico, Sindicato, Tercero, Tutores, Albaceas, Síndicos, Ascendientes, Abogados, Procuraduría de la Defensa del Trabajo y el Sindicato, siempre que actúe en forma individual), con el objeto de lograr una debida sustanciación y sistematización al procedimiento específico.

De esta manera, con el análisis que hemos desarrollado sobre la figura de la representación en el proceso laboral, así como con la confrontación que se realiza con el Derecho Procesal Civil y Penal, nos conlleva a entender el por qué, es necesaria una disposición profesional en el proceso laboral; ya que con ella se lograrán mejores resultados en el proceso laboral y mayores beneficios a la clase trabajadora.

Pero esto sólo puede lograrse con verdaderas reformas que se realicen a la Ley Federal del Trabajo, así como a la Ley reglamentaria del artículo 5º Constitucional (Ley de Profesiones).

**"LA REPRESENTACIÓN PROCESAL EN EL
DERECHO LABORAL MEXICANO"**

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.- ESPAÑA.

Es importante señalar sobre este país, en primer término, su entorno histórico, por lo que, de acuerdo a lo que nos dice el Maestro Manuel Alonso Olea "no existieron en España jueces de trabajo ni, por tanto, procesos de esta naturaleza. De las pretensiones basadas en las normas incipientes de Derecho del Trabajo conocía la Jurisdicción Civil"(1). Por lo que hace a Hinojosa Ferrer menciona, que "La Ley de Accidentes de Trabajo de 1906 marca la especialidad en cuanto al procedimiento en los litigios de trabajo, al proveer en su artículo 14 la necesidad de una jurisdicción especial para fallar estos conflictos y entre tanto se simplifica el procedimiento acudiendo al más rápido y sencillo de los que se establecían en la Ley Procesal (juicios verbales), otorgando las máximas garantías,

(1) Alonso Olea, Manuel. "Derecho Procesal del Trabajo". Instituto de Estudios Políticos, 5ª ed., Ed. Madrid, Barcelona, 1976, p. 14.

recursos de apelación, y en su caso el de casación ante el Tribunal Supremo, fuera cual fuera la cuantía".(2)

Este procedimiento estaría a cargo, de los jueces de primera instancia, cuya jurisdicción sería con carácter provisional hasta en tanto, se dictan las disposiciones relativas a los Tribunales o Jurados que habrían de resolver los conflictos surgidos en la aplicación de dicha Ley.

Al respecto, el Maestro Manuel Alonso dice "que dichos tribunales fueron creados con el nombre de Tribunales Industriales por la Ley del 19 de mayo de 1908, modificada por la Ley del 22 de julio de 1912. El tribunal se conformaba por un Presidente, de carrera judicial y un jurado de cuatro miembros, dos elegidos por las asociaciones patronales y dos por las asociaciones obreras, aunque su funcionamiento podía regularse sin jurado".(3)

Pero fue en 1926 cuando la "Organización Corporativa Nacional", del 26 de noviembre, dio origen a los Comités Paritarios, cuyo funcionamiento sería principalmente normativo y de prevención y conciliación de conflictos; cabe mencionar que también les atribuyó funciones jurisdiccionales en todo lo relativo a conflictos sobre "reglamentación del trabajo, honorarios, descansos, despidos y

(2) Hinojosa Ferrer, Juan De. "El enjuiciamiento en el Derecho del Trabajo". 4ª ed., Ed. Botas, Madrid 1973, p. 54.

(3) Alonso Olea, Manuel, Op. cit., p. 16.

demás condiciones que sirven de normas a los contratos de trabajo". En lo referente a los Tribunales Industriales, siguieron su curso pero con una competencia restringida solamente a los accidentes de trabajo.

"El día 27 de noviembre de 1931 se promulgó la Ley de Jurados Mixtos, el cual era, asimismo, un órgano paritario de normación y conciliación además de que se le atribuyeron funciones jurisdiccionales, motivado esto por las reclamaciones por despidos, diferencias de salario y horas extraordinarias. El funcionamiento de estos jurados fue coartada y siguió subsistiendo los tribunales industriales.

Con el Decreto del 11 de marzo de 1919, sobre el retiro obrero, empezó desarrollándose una cuasi jurisdicción administrativa, la cual sólo conocía de estos conflictos y otros seguros sociales misma que estaba a cargo de la "Comisión Revisora Paritaria", cuyo recurso de alzada se tramitaba ante la "Comisión Paritaria Superior" cuyo funcionamiento se llevaba a cabo en el Instituto Nacional de Previsión".(4)

"Al establecerse el Decreto del 13 de mayo de 1930, se crea la Magistratura de trabajo que sule a los jurados mixtos y tribunales de trabajo, y con sujeción al principio de que la justicia corresponde al Estado. También este decreto contiene modificaciones en la regulación del proceso del trabajo

(4) Alonso Olea, Manuel, Op. cit., pp. 20-21.

volviendo a las que contenía el Código de Trabajo de 1926, establecidas para los tribunales Industriales. Pero fue en la Ley del 19 de octubre de 1940, cuando se creó definitivamente la Magistratura del Trabajo y subsecuentemente se dieron una serie de disposiciones importantes como la Ley del 22 de diciembre de 1949, que reguló los recursos de suplicación y casación; la Ley del 24 de abril de 1958 autorizó y ordenó la refundición de normas procesales sobre la materia, originando el "Texto refundido del procedimiento laboral" el cual sufrió algunas modificaciones.

El texto procesal en vigor deriva de la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido y aprobado por decreto 2381/1973 del 12 de agosto la cual, de acuerdo a la disposición final de la Ley de Enjuiciamiento Civil es supletorio general".(5)

"Lo que caracteriza el proceso del trabajo como modo de formalización de conflictos es:

1) El conflicto se formaliza ante, y se dirime por un tercero distinto de las partes y que no trae sus poderes a éstas.

(5) Villa, Luis Enrique de la. "Los Grandes Pactos Colectivos a partir de la transición democrática". Edita Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985, p. 201.

2) Este tercero está específicamente instituido por el Estado precisamente para dirimir conflictos, es un juez en sentido estricto técnico jurídico.

3) El Juez de trabajo está específicamente instituido además para conocer de y dirimir conflictos de trabajo.

Dentro de la postulación en general, la parte puede comparecer por si misma, sin necesidad de asistencia técnica de letrado ni de representación por procurador. Esta regla tiene, sin embargo las siguientes excepciones y calificaciones:

1) El litigante puede comparecer representado por cualquier persona en pleno uso de sus derechos civiles, por procurador o por letrado (técnicamente por letrado). El apoderamiento puede realizarse en forma notarial ordinaria o por acta, mediante comparecencia ante la Magistratura o ante el Juzgado Municipal, Comarcal o de Paz, si el domicilio de la parte figura fuera del de la sede de la Magistratura.

2) Para los recursos ante el Tribunal Superior y ante el Tribunal Central del Trabajo es preceptivo la intervención del letrado.

3) Si el pleito afecta a más de dos trabajadores o si es técnicamente un conflicto colectivo, la Magistratura podrá en primer supuesto y deberá en segundo exigir que se designe un representante, designación que necesariamente

debe recaer en abogado, procurador o uno de los trabajadores o empresario que sean parte en el litigio.

4) Las entidades gestoras de la seguridad social pueden comparecer representados por procurador, por la persona que legalmente las representa o por aquella a las que asigne esta función específica, acreditada mediante poder otorgando o certificación expedida por el representante legal.

Cada parte debe poner en conocimiento del Magistrado para que lo traslade a la otra, si piensa asistir a juicio asistido de letrado o procurador de forma que la parte notificada se haga acompañar si lo estima conveniente de los suyos, que puedan serle designados de oficio si lo pide. El incumplimiento de esta carga implica en las partes la renuncia del derecho de emplear abogado o procurador y en tal caso no puede argumentarse nada ante el Magistrado, pero si llegase a existir una violación al respecto su protesta en tiempo y forma puede acarrear la nulidad de la sentencia. Por lo que se refiere al recurso de alzada, su tramitación en conflictos colectivos no es muy precisa, pero al respecto se requiere la firma del letrado".(6)

"Fuera del Derecho Laboral, podemos decir que en España las principales figuras jurídicas dentro de la representación están:

(6) Crouch, Colín. "Estado y Economía en el Capitalismo Contemporánea". Edita Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988, p. 249.

- a) Patria Potestad
- b) Tutela
- c) Mandato
- d) Gestión de Negocios
- e) Representación de Sociedades
- f) Albacea".(7)

2.- FRANCIA.

Por lo que hace a Francia, diremos que sus actuales Tribunales se originaron del establecimiento de los Conselios de Prud/Homes en 1806, los cuales se originaron de los antiguos tribunales comunes.

"Durante 1805 los fabricantes de seda solicitaron autorización a Napoleón a fin de establecer una institución de conciliación para su ramo, creándose así la "Ley de marzo de 1806", del Primer Consejo de Prudentes. Estos Consejos sólo estaban facultados para conflictos individuales referentes a la industria manufacturera; y cada Consejo se dividía en dos secciones, la primera funcionaba

(7) Hinojosa Ferrer, Juan De. "El enjuiciamiento en el Derecho del Trabajo". 4ª ed., Ed. Botas, Madrid, 1973, p. 12.

todos los días hábiles durante dos horas y la segunda se reunía cuando la primera no podía resolver".(8)

Es evidente, que con esto se trataba buscar la manera de evitar los abusos por parte de los patrones menos escrupulosos, que eran influenciados por los más prudentes, y al intervenir éstos en los consejos obreros en forma conjunta se buscaba que imperase un criterio moderado y tratar de alcanzar así la paz y el contentamiento industrial.

Las principales características de estos consejos, eran las de ser permanentes, ser promulgadas por decretos para que tuvieran existencia legal, y por último sus integrantes deberían ser propuestos por Ministros del Trabajo y de Justicia.

"Los Consejos se establecieron uno en cada ciudad y se integraban con representantes de trabajadores y patrones. Durante 1806, el número de patrones era superior al de los trabajadores, pero con la reestructuración de 1948 se estableció que debería ser, cuando menos, dos representantes por cada grupo (Presidente y Vicepresidente). Estos Consejos funcionaban como Oficinas de Conciliación y como Tribunales de Decisión; el primero de ellos se integraba con un representante obrero y un representante patronal, quienes revisaban el

(8) Rue Lord, Byron. "Las instituciones sociales de Francia". 8ª ed., Ed. Mundo Contemporáneo, París, 1975, p. 99.

conflicto y cuando no tenía arreglo conciliatorio se remitía al Tribunal de Decisión, con igual número de representantes de los obreros y de los patrones. El juicio ante los Consejos era oral, con la asistencia personal de las partes a excepción de los casos de enfermedad, para lo cual podían enviar un representante".(9)

Pero, aparte de los Consejos, se establecieron en Francia los llamados Consejos de Conciliación y Arbitraje, cuyo objetivo era conocer y resolver los conflictos colectivos. El primero en establecerse fue el Consejo de Conciliación de la Industria del papel en 1873; posteriormente el de Tipógrafos de Róven en 1877; en 1878 la Federación de Trabajadores organizó otro Consejo de Conciliación, y terminó con el Consejo Permanente de Conciliación en 1892.

"Por último la Ley del 27 de diciembre de 1892, dio origen al Comité de Conciliación y el Consejo de Arbitraje, cuyo sistema general estuvo vigente hasta 1936. Estos Comités, se integraban por miembros de la profesión que eran designados por los interesados y para que la ley que dio origen a dichos Comités tuviera aplicación fue necesario que el conflicto surgiera entre trabajadores y el patrón, y además de que dicho conflicto fuese colectivo; y cuando no había conciliación se remitía el asunto al Consejo de Arbitraje, el cual se integraba por un número igual de representantes de los trabajadores y patrones, cuyos árbitros

(9) Idem, p. 102.

eran nombrados por el Consejo de Conciliación y en caso de empate se pasaba la resolución ante el Juez de Paz."

La Ley de 1892 tuvo vigencia hasta 1936, y después se promulgó la "Legislación de León Blum), que se caracterizaba por sus procedimientos de Conciliación y Arbitraje, mismos que eran obligatorios antes de ir a la huelga, ya que de lo contrario ésta podía declararse ilícita.(10)

"Posteriormente con el decreto del 16 de enero de 1937, se organizaron los procedimientos de conciliación y arbitraje, dando mayor preferencia al primero de ellos, que constaba de tres instancias a saber: la primera, firmada con tres o cinco representantes de trabajadores y patronos designados por el prefecto, a propuesta de la Cámara de Comercio y de los Sindicatos. Si la conciliación fracasaba se pasaba a la siguiente instancia, que se llevaba a cabo ante la Comisión Mixta Paritaria de Conciliación, integrada por un Delegado del Ministerio del Trabajo y representantes de las Federaciones Nacionales Patronales y Obreras en partes iguales. Pero si también se fracasaba en esta segunda instancia, se recurría a una tercera instancia, que se realizaba ante la Comisión Interprofesional de Conciliación, formada por el Secretario del Trabajo y por representantes de trabajadores y patronos en igual número.

(10) Idem, p. 110.

Como último recurso, para el caso de que fracasara esta tercera etapa, se recurría al procedimiento de arbitraje, en donde se invitaba a las partes a designar un árbitro común, o en su caso se nombraba uno por los trabajadores y otros por el patrón; y en caso de que no se designaran lo hacía en su lugar el Ministro del Trabajo, otorgándoles a dichos árbitros un plazo de tres días para que emitiesen su laudo, y si no hubiese acuerdo, se nombraba un super-árbitro, cuyos laudos eran revisados por la Corte Superior de Arbitraje, misma que fue creada con la Ley de 1938".(11)

Es importante señalar, que a pesar de la ocupación alemana nazi, durante la cual se dictó una carta de trabajo de carácter fascista, la legislación de León Blum siguió su vigencia aún terminada dicha ocupación, permaneció hasta la promulgación de la Constitución de 1946.

3.- BRASIL.

Por lo que hace a este país, los Maestros Orlando Gómez y Elson Gottschalk al tratar sobre la organización judicial del trabajo, citan a los "Tribunales de los Rurales creados por la Ley Paulista número 1,869, del 10 de octubre de 1922, que se componían por el Juez de la comarca y dos miembros, uno de ellos designado por el locador de servicios y el otro por los locatarios

(11) Idem, p. 125.

brasileños que sean nativos o naturalizados, en este último caso que tengan cinco años de residencia en el país".(12)

Pero el punto de origen de los órganos laborales en Brasil, se da en la creación de las Juntas de Conciliación y Juzgamiento, y de las Comisiones Mixtas de Conciliación, instituidas con posterioridad. Las Juntas fueron creadas en 1932, y tenían como función la de dirimir conflictos individuales; y las Comisiones fueron creadas también en 1932, y tenían como función la de solucionar los conflictos colectivos.

Aparte de las Juntas de Conciliación y Juzgamiento y de las Comisiones Mixtas de Conciliación, existían los Tribunales Regionales, establecidos en cada región de acuerdo a la división de la organización judicial del trabajo; y existían también el Tribunal Superior del Trabajo.

Respecto a la forma en que componen los órganos de justicia del trabajo, los Maestros Orlando y Elson nos dicen que su integración es paritaria, es decir "Por determinación de regla constitucional en todo órgano laboral, de cualquier instancia donde deba hacer una representación de empleadores habrá forzosamente otra de empleados, en igual número. La paridad en la composición del órgano es hoy, no sólo de exigencia en su constitución, como también de su

(12) Gómez, Orlando y Gottschalk, Elson. "Curso de Derecho de Trabajo". Vol. II, Ed. Río de Janeiro, Forence, 1979, p. 906.

funcionamiento, éste por fuerza, en la nueva redacción dada en el artículo 672 del C.L.T., por la Ley No. 5,442, del 24 de mayo de 1968. El principio no impone, con todo, que nuestros diversos órganos de justicia del trabajo, o número de jueces que lo componen, se distribuyan totalmente entre empleados y empleadores. Hay además de los jueces legados, ajenos a los intereses profesionales, en segunda y tercera instancia son en mayor número que los jueces clasistas, asimismo la composición en su conjunto tiene un carácter más mixto que paritario".(13)

Cuando se trata de conflictos individuales entre empleados y patrones, la representación se puede llevar a cabo por el sindicato, el abogado o apoderado; pero en los conflictos colectivos se faculta a los interesados tener la asesoría de un abogado. Ya en la audiencia, deben estar presentes el actor y el demandado, independientemente de la comparecencia de sus representantes, por lo que, ya sea el dueño o el empresario que haya sido demandado, podrá hacerse sustituir por el gerente o cualquier empleado que esté enterado del asunto ya que, las declaraciones que éste haga obligarán al dueño o empresario; y si el trabajador fuese el que estuviese imposibilitado para comparecer por enfermedad u otra causa muy poderosa, deberá comprobarlo y podrá mandar un representante al juzgado, pudiendo ser algún miembro del sindicato u otro trabajador que pertenezca a su misma rama.

(13) Idem, p. 908.

4.- MÉXICO "LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

Antes de entrar al fondo del presente tema, veremos un esbozo general sobre la situación laboral en México; empezando con la etapa Precolonial, cuyos datos reales son escasos ya que los historiadores se basaban en meras suposiciones y crónicas de escribanos, que durante la conquista no comprendieron la organización tan diferente y especial que existía en la época de los antiguos mexicanos por lo que, al redactar su crónica la explicación fue confusa, misma que se complicaba con las diferentes costumbres que existían entre los grandes Señoríos.

Pero a pesar de esa situación, se tiene una idea general sobre el sistema jurídico de los antiguos mexicanos basada en las pinturas jeroglíficas, en la política, tradiciones y tendencia de los pueblos antiguos de la época (MEXICA). Al respecto, los antiguos mexicanos tenían los siguientes oficios: Oficial mecánico, oficial de pluma, platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, principalmente entre artesanos y obreros libres, pero debido a la existencia de la esclavitud su conocimiento fue escaso.

Atendiendo a las pinturas jeroglíficas, así como a las costumbres del antiguo pueblo mexicano, se desprende que "en la ciudad de México había un tribunal compuesto de cuatro jueces miembros del consejo, que ejercían la jurisdicción civil y criminal, con excepción en ésta, de lo relativo a las clases privilegiadas, quienes tenían jueces especiales. Estos jueces eran el

Tecoyahuáctli, el Exhuahuáctli, el Acayacapenécatl y el Tequixquinahuactli, adelante de ellos se encontraban los litigantes y detrás los ejecutores."(14)

De acuerdo al Códice Mendocino, en donde se simboliza el palacio del Rey, "Se presenta el acto de un juicio o audiencia, en donde los litigantes van de su casa al juzgado y frente a frente se encuentran las partes, simbolizándose con signos la discusión de éstos. En una de las pinturas del Códice se observa cómo uno de los jueces 'Exhuahuáctli' interrogaba a una de las partes que litigaba y las demás partes fungían como testigos que se presentaban a declarar.

Todo el procedimiento era verbal, pero había casos en que se presentaban pruebas jeroglíficas y además se utilizaba por los Tribunales. Los pleitos o juicios duraban a lo más ochenta días, no usaban los litigantes abogados ni cosa parecida, además de que la prueba era testimonial y jeroglífica, empleando el juramento siendo verídicas sus versiones. Y como sus leyes se basaban principalmente en la costumbre, éstas se grababan en la memoria del pueblo, razón por la que no era necesario que alguien los representara.

Durante la etapa Colonial, se limitó a los indígenas el ejercicio de las artes y oficios, y su actividad se desarrolló en un régimen de servidumbre en el campo (esclavitud), o a través de los gremios en las ciudades mediante los cuales

(14) Chavero, D. Alfredo (Escritor) de "México a través de los siglos". Vol. I, 8ª ed., Ed. Cumbre, S.A., México, 1971, p. 398.

gozaban de una gran autonomía y el derecho que dictaban en las relaciones de trabajo se encontraba por voluntad de las mismas, sin que se tuviera que comparar o integrar legalmente con otra ley o derecho."⁽¹⁵⁾

Pero a pesar de la situación prevaleciente en la Nueva España, contra el indígena, se crearon y dictaron reglamentos que mejoraran hasta ciertos aspectos, la situación de los conquistados; tal es el caso de las "Cédulas Reales" y de gran trascendencia la "Ley de Indias", en cuyas disposiciones aisladas se encuentran aspectos concernientes al Derecho del Trabajo.

Para el Maestro Nestor de Buen, la Ley de Indias "es la legislación social modelo de la actual, para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado, es una inspiración destinada a proteger al Indio Americano e impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos pero, hubo muchos aspectos negativos como era, el ansia de riqueza que tenían en mente los españoles al llegar a América; sus procedimientos no se ajustaban a los principios generales de Ley; además de que el Indio Americano pertenecía a una clase desprotegida la cual carecía de una conciencia de clase".⁽¹⁶⁾

(15) Chavero, D. Alfredo (Escritor) de "México a través de los siglos". Vol. II. 8ª ed., Ed. Cumbre, S.A., México, 1971, p. 813.

(16) De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo", Tomo I, 2ª ed., Ed. Porrúa, México, 1977, p. 36.

Si bien es cierto, y como lo decía el Fray Bartolomé de las Casas, "Se reconoció a los indios su categoría de seres humanos", en la realidad no existía igualdad entre el español y el indio por lo que, dicha Ley se convirtió en una medida de misericordia, lo cual siempre resulta para los que son vencidos.

Respecto a los representantes de los indígenas, quienes vendrían siendo los defensores de sus derechos en general, lo conformaban los frailes y en menor importancia los clérigos, siendo importante citar que Hernán Cortés, se manifestó desde un principio enemigo de los abogados y procuró por cuanto estuvo en sus medios que ninguno de ellos viniese a la Nueva España.

Los Frailes (escribanos), tuvieron un papel muy importante para los españoles y los Indígenas, ya que el fraile tenía grandes conocimientos en las leyes, en la redacción de todo género de documentos y como consejero, lo cual ayudó al español para la organización legal de sus ayuntamientos y gobiernos dentro de los territorios conquistados, al grado de que los frailes firmaban a un costado del documento realizado. Para el indígena el fraile fue su único representante y defensor de sus derechos.

Por último, durante la etapa de la Independencia la situación era crítica, los dirigentes, gobernantes y legisladores se encontraban ocupados en la política que sucesivamente detentaban los diferentes gobiernos en el poder, no se preocuparon de lleno a tratar los derechos del trabajador, dejando al azar los aspectos comerciales e industriales. Por tal razón, sólo se especificarán en forma cronológica aquellos hechos relevantes para la legislación laboral que dieron

origen a nuestra primera legislación laboral (Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931).

Primeramente iniciaremos con las referencias que nos da el Maestro Nestor, de Buen:

a) "En 1810 el 'Bando de Hidalgo' ordena la libertad de los esclavos bajo pena de muerte.

b) Los 'Elementos Constitucionales' de Ignacio López Rayón, decreta la abolición de la esclavitud y eliminación del sistema gremial.

c) El 14 de septiembre de 1813, los 'Sentimientos de la Nación', o 23 puntos, establecen la prohibición de la esclavitud, de la distinción de castas así como el de aumentar el jornal del pobre.

d) El 22 de octubre de 1814, el 'Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana', establece la libertad de culturas, industria y comercio en favor de todos los ciudadanos.

e) El 24 de febrero de 1821, el 'Plan de Iguala', determina que todo habitante, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo.

f) El 18 de diciembre de 1822, el 'Reglamento Provisional del Imperio Mexicano', no menciona nada respecto a posibles derechos vinculados al trabajo.

g) La 'Constitución del 4 de octubre de 1824', tampoco contuvo ningún antecedente sobre derechos laborales.

h) El 29 de diciembre de 1836, la 'Constitución Centralista y Conservadora', al igual que las dos anteriores, también fue omisa en atribuir algún derecho laboral.

i) Durante 1821 a 1856, no se tiene información suficiente que determine la situación laboral de los trabajadores, sólo se puede señalar que los gremios son sustituidos por las organizaciones artesanales y surgen las llamadas 'Juntas de fomento de Artesanos' y las 'Juntas Menores'.

j) La 'Constitución de 1857', estableció un régimen de libertad, incluyendo las relaciones del trabajo dentro de las codificaciones civiles. Los juristas atendiendo a la gran problemática que había pasado el país y con un sentido más humano, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicio no podía ser equiparado al

contrato de arrendamiento; por lo que el mandato, el ejercicio de profesiones y el contrato de trabajo pasó a formar un solo título".(17)

Continuando con este desarrollo cronológico, el Maestro Alberto Trueba Urbina, hace las siguientes referencias:

k) "El 14 de julio de 1868, se produjeron varios conflictos en diversas fábricas, como La Hormiga, La Magdalena, La Fama y otros, en donde los trabajadores acudieron con el Presidente Juárez, para exponerle sus problemas, sin obtener resultados, motivo por el cual emigraron a otros estados donde impusieron varias condiciones de trabajo. Unidos a estos movimientos aparecieron los de los campesinos, como es el caso de Chalco.

l) A fines del siglo, comienzan a aparecer los primeros síntomas de industrialización. Se fabricaron los primeros ferrocarriles y se advierten las primeras tentativas de formar organizaciones obreras, sociedades mutualistas, que tenían como finalidad la de ayudarse recíprocamente entre sus miembros.

m) Al principios del siglo, los hermanos Flores Magón quienes encabezaban, junto con otros liberales, el Partido Liberal, empezaron a difundir sus primeras ideas socialistas que inspiraron sindicatos de resistencia. Estos

(17) De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo". Tomo I, 2ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1977, pp. 299-300.

liberalistas fueron perseguidos por el gobierno del dictador Porfirio Díaz, quien los obligó a refugiarse en los Estados Unidos, por lo que, en junio de 1906, el Partido Liberal lanzó desde la ciudad de San Luis Missouri, el conocido "Manifiesto de la Nación Mexicana", en donde se exponen las ideas liberalistas; pugnando porque la jornada de trabajo no fuese mayor de 8 horas; que el salario del trabajador no fuese menor de un peso; que el salario fuese más alto donde el costo de la vida fuese mayor; prohibición al trabajo pesado para los menores de 14 años y para las mujeres; prohibición al trabajo nocturno para los menores y mujeres; desaparición de las tiendas de raya; y otras de gran importancia que posteriormente fueron retomadas por los legisladores de 1917.

n) En Orizaba los trabajadores textiles formaron "El Círculo de Obreros Libres", en junio de 1906 y en enero de 1907, los núcleos obreros de consideración, se lanzaron en busca de mejores condiciones de trabajo (Cananea y Río Blanco).

ñ) En la ciudad de México, en el mes de junio de 1912, se integró el primer sector obrero con el nombre de "Casa del Obrero Mundial", bajo el patrocinio de la "Confederación de Tipógrafos de México y la Unión de Cantera del Distrito Federal".

o) Carranza en "El Plan de Guadalupe" proclamado en 1913, estableció además las primeras leyes a favor de la clase trabajadora. En dicho pacto los obreros se comprometieron a luchar en contra del gobierno de Victoriano Huerta, quien al ser derrotado, el nuevo Gobierno Constituyente dictaría normas de

protección y reivindicación para la clase trabajadora. Dicho pacto fue celebrado por la "Casa del Obrero Mundial" en representación de los obreros y por otra parte Venustiano Carranza.

p) Con el triunfo de la Revolución, Carranza convocó al pueblo para que nombrará a sus representantes (12, 14 y 19 de septiembre de 1916), con el fin de que redactasen una nueva Constitución. El primero de diciembre de 1916, se instaló formalmente el Congreso Constituyente a fin de discutir y redactar el proyecto de la nueva Constitución, en la ciudad de Querétaro. En dicho proyecto los legisladores tomaron como base la Constitución de 1857.

Constituido dicho Congreso, se procedió a analizar el proyecto presentado al Supremo Parlamento de la Revolución Mexicana, y al llegar al dictamen del artículo 5º de la Constitución, se dieron una serie de discusiones, en lo concerniente a la clase trabajadora, ya que existían muchas oposiciones para que se establecieran modificaciones a su favor. En dicho debate, surgen varias opiniones y recomendaciones para que fuese transformado el sentido del artículo 5º y, es así, como nace el artículo 123 como una formulación a la reforma social que se incluyó en la Constitución".(18)

(18) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". 5ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1980, pp. 28-34.

Los principios sociales del artículo 123 Constitucional, se manifiestan al disponer que el trabajo no es un acto de comercio, con lo cual desaparece la determinación que estipulaba que el trabajo era un alquiler de servicios, establecido en la Constitución de 1857, logrando así normas protectoras y reivindicadoras para la clase trabajadora.

4.1.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, tuvo como una de sus bases las leyes que expidieron los Estados; siendo importante mencionar la del "Estado de Veracruz, expedida el 14 de enero de 1918, en la que se establecía el reconocimiento absoluto de la libertad sindical y el derecho de huelga, lo cual ayudó al avance de los derechos del trabajador; siendo importante destacar también el Estado de Guerrero, en donde el ayuntamiento se encargaba de aplicar las disposiciones del artículo 123, en sus fracciones X y XIV, referente a las indemnizaciones".(19)

Aunque no se citan todas las leyes de los Estados, éstas establecieron parte fundamental para la creación del procedimiento laboral al señalar las etapas de éste.

(19) De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo". Tomo I. 2ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1977, pp. 349-351.

Asimismo, es necesario señalar que antes de la aprobación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, hubo varios proyectos, que también sirvieron como base de dicha ley, y son:

1) "Proyecto del Código Federal del Trabajo, presentado por la Secretaría de Gobernación, del día 15 de noviembre de 1928.

2) Proyecto del Código Federal del Trabajo, presentado por el Presidente Guillermo Portes Gil, del día 6 de septiembre de 1929.

3) Proyecto del Código Federal del Trabajo, presentado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, el cual después de pasar un debate minucioso y múltiples modificaciones, fue aprobado y promulgado el día 18 de agosto de 1931. Dicho proyecto fue tomado en cuenta para la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931".(20)

No hay que pasar por alto que el último de los proyectos citados, también fue otro de los elementos que sirvió de base para la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Teoría de esta Ley, la encontramos en su exposición de motivos y tiene como fin unificar la legislación laboral que tuviera vigencia en todo el país y

(20) Idem, pp. 357-358.

cuyas disposiciones deberían aplicarse por las autoridades laborales y los gobiernos estatales.

La promulgación de esta Ley, constituyó un gran avance en esa época y durante su vigencia sirvió como punto de referencia para que algunos países reglamentaran sus relaciones obrero-patronales y de protección social. Asimismo sirvió para que las máximas autoridades en materia de amparo dictaran y establecieran una serie de criterios jurídicos, sobre la interpretación de esta Ley.

Cabe aclarar, que apareció una tesis jurisprudencial que originó un gran debate entre los tratadistas del derecho del trabajo, ya que establecía que el tiempo extra laborado por el trabajador debería ser probado por éste, al respecto el Maestro Mario de la Cueva, consideró que era una "Prueba Satánica, ya que tenía que probar en primer lugar, que requirió de pago al patrón, y en segundo lugar que se negó a pagarle lo que era prácticamente imposible, por que al tener que requerir al patrón en sus oficinas, sólo podía hallar trabajadores adictos a éste, los cuales en determinado momento se negarían a rendir su testimonio a favor del trabajador"⁽²¹⁾, pero con las reformas de 1980 quedó sin efectos esta jurisprudencia.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 se dividía en once títulos:

(21) Cueva, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I. 9ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1986, p. 36.

cuyas disposiciones deberían aplicarse por las autoridades laborales y los gobiernos estatales.

La promulgación de esta Ley, constituyó un gran avance en esa época y durante su vigencia sirvió como punto de referencia para que algunos países reglamentaran sus relaciones obrero-patronales y de protección social. Asimismo sirvió para que las máximas autoridades en materia de amparo dictaran y establecieran una serie de criterios jurídicos, sobre la interpretación de esta Ley.

Cabe aclarar, que apareció una tesis jurisprudencial que originó un gran debate entre los tratadistas del derecho del trabajo, ya que establecía que el tiempo extra laborado por el trabajador debería ser probado por éste, al respecto el Maestro Mario de la Cueva, consideró que era una "Prueba Satánica, ya que tenía que probar en primer lugar, que requirió de pago al patrón, y en segundo lugar que se negó a pagarle lo que era prácticamente imposible, por que al tener que requerir al patrón en sus oficinas, sólo podía hallar trabajadores adictos a éste, los cuales en determinado momento se negarían a rendir su testimonio a favor del trabajador"(21), pero con las reformas de 1980 quedó sin efectos esta jurisprudencia.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 se dividía en once títulos:

(21) Cueva, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I. 9ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1986, p. 36.

- Título Primero.- Disposiciones Generales.
- Título Segundo.- Del Contrato de Trabajo.
- Título Tercero.- Del Contrato de Aprendizaje.
- Título Cuarto.- De los Sindicatos.
- Título Quinto.- De las Coaliciones, Huelgas y Paros.
- Título Sexto.- De los Riesgos Profesionales.
- Título Séptimo.- De las Prescripciones.
- Título Octavo.- De las Autoridades del Trabajo y de su Competencia.
- Título Noveno.- Del Procedimiento ante las Juntas.
- Título Décimo.- De las Responsabilidades.
- Título Undécimo.- De las Sanciones.

Siendo importante citar, que el único Título que trata sobre el procedimiento es el noveno, el cual se divide en los siguientes capítulos:

- Capítulo I.- Disposiciones Generales.
- Capítulo II.- De las Recusaciones.
- Capítulo III.- De la Conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación.
- Capítulo IV.- De los Procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje.
- Capítulo V.- De las Providencias Precautorias.
- Capítulo VI.- De las Tercerías.

Capítulo VII.- De los Conflictos de Orden Económico.

Capítulo VIII.- De la Ejecución de los Laudos.

Y el capítulo que hace referencia a la representación de las partes, en el proceso, se encuentra mencionado en el capítulo primero, que se integra por los siguientes artículos:

"Identificación de Personas".

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

No será necesario la identificación aunque se trate de persona desconocida, cuando por la naturaleza o circunstancia del caso, no haya peligro de suplantación de su persona.

"Comprobación de Personería".

Artículo 459.- La personería se acreditará por los interesados, fuera de los casos a que se refiere la última parte de este artículo, en los términos del derecho común. Los interesados podrán otorgar poder ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar de su residencia, para que sean representados en los juicios, cualquiera que sea la cuantía de éstos. Cuando el interesado residiera en un lugar distinto de aquel en que debe substanciarse el juicio, podrá otorgar el poder

ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar en que resida y comprobar su personalidad ante la Junta que corresponda, con la copia certificada y debidamente legalizada, de las constancias conducentes. La Junta sin embargo, podrá tener por acreditada la personalidad de algún litigante, sin sujetarse al derecho común, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al conocimiento de que efectivamente represente a la persona interesada.

"Representación de Sindicatos".

Artículo 460.- Los sindicatos de patronos y obreros podrán comparecer ante las Juntas como actores o demandados en defensa de sus derechos colectivos y de los derechos individuales que correspondan a sus miembros, en calidad de asociados, sin perjuicio del derecho de éstos para obrar directamente o intervenir en controversias, cesando entonces la intervención del sindicato. Salvo disposición especial de los estatutos, la representación del sindicato será ejercida por el presidente de su directiva o comité, o por la persona que aquélla o éste designe.

Como se puede apreciar, la Ley Federal del Trabajo de 1931, a pesar de algunas fallas jurídicas y técnicas, resultó ser una Ley demasiado avanzada para la época, principalmente en sus primeros años de vigencia resultando un valioso elemento legal de defensa de la clase obrera.

4.2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Esta Ley, posee una mejor técnica jurídica y legislativa que la Ley de 1931, le reconoce nuevos derechos a los trabajadores, proporcionó un gran desarrollo a la industria y muchas otras ventajas más para la clase trabajadora.

"A principios de 1967, el presidente de la República, Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, nombró una comisión, la cual se integró con las mismas personas que integraron la comisión que se designó durante el gobierno de López Mateos. Esta comisión, tenía como encargo formar un segundo proyecto, el cual al ser concluido se enviaría una copia del anteproyecto a todos los interesados (Sector Obrero-Patronal), a fin de que expresara su opinión y emitieran sus opiniones que consideran convenientes.

Pero, el único sector que mandó abundante documentación, fue el obrero, ya que el patronal se abstuvo de hacerlo. Sin embargo, a partir del primero de mayo de 1968, el Presidente invitó a todas las clases sociales a fin de que designaran a sus representantes, mismos que se reunirían con la Comisión para discutir en forma conjunta la redacción del proyecto final.

Al respecto, la clase patronal formuló una serie de críticas inconscientes a los ideales y principios del proyecto; rechazaron todo tipo de beneficios a favor de los trabajadores; objetaron la jornada de trabajo; el pago de la prima dominical; el pago de salario doble por tiempo extraordinario laborado; el pago

de la prima vacacional; el pago de aguinaldo; el problema de la habitación para los trabajadores; etc."(22)

La teoría de esta Ley la encontraremos plasmada en el artículo 123 Constitucional y al igual que la Ley de 1931 contiene principios reivindicatorios y protectores de la clase obrera. Algunos de sus principios y teorías parten de pensamientos de algunos extranjeros como el caso de Radbruch, al decir "Que el Derecho Social busca armonización entre el capital y el trabajo, los cuales están íntimamente ligados al bien común". Este principio es retomado por los autores de la Ley de 1970, mismo que se plasma en su artículo segundo que dice "La Ley Federal del Trabajo busca el equilibrio y la Justicia social entre los factores de la producción", tomando para sí, el principio europeo que establece el equilibrio y armonización de los factores de la producción.

Asimismo, el concepto de Justicia Social en la Ley Federal del Trabajo, lo encontramos plasmado en el artículo 123 Constitucional, cuyo objetivo es la protección de la clase trabajadora y en mínima parte su reivindicación.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 se divide en 16 títulos, mismos que enunciaremos a continuación:

(22) De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo". Tomo I, 2ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1977, pp. 376-378.

Título Primero.-	Principios Generales.
Título Segundo.-	Relaciones Individuales de Trabajo.
Título Tercero.-	Condiciones de Trabajo.
Título Cuarto.-	Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.
Título Quinto.-	Trabajo de las Mujeres.
Título Quinto Bis.-	Trabajo de los Menores.
Título Sexto.-	Trabajos Especiales.
Título Séptimo.-	Relaciones Colectivas de Trabajo.
Título Octavo.-	Huelgas.
Título Noveno.-	Riesgo de Trabajo.
Título Décimo.-	Prescripción.
Título Décimo Primero.-	Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales.
Título Décimo Segundo.-	Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
Título Décimo Tercero.-	Representantes de los Trabajadores y de los Patrones.
Título Décimo Cuarto.-	Derecho Procesal del Trabajo.
Título Décimo Quinto.-	Procedimientos de Ejecución.
Título Décimo Sexto.-	Responsabilidades y Sanciones.

Siendo importante señalar, que el título que trata sobre el procedimiento es el catorce, "Derecho Procesal del Trabajo", cuyas disposiciones se encuentran

relacionadas con las de la Ley de 1931. Por lo que, en su Capítulo I, "Disposiciones Generales", se trata también sobre la representación de las partes en el proceso, mismo que se integra por los siguientes artículos:

Artículo 709.- La personalidad se acreditará de conformidad con las leyes que la rijan, salvo las modificaciones siguientes:

I.- Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, pueden otorgar poder ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje del lugar de su residencia, para que sean representados ante cualquier autoridad del trabajo. La personalidad se acreditará con la copia certificada correspondiente.

II.- Los representantes de los sindicatos, acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Laboral de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrado la directiva del sindicato; y

III.- Las Juntas pueden tener por acreditada la personalidad de cualquiera de las partes, sin sujetarse a las normas legales siempre y cuando que de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada.

Por lo tanto, se puede concluir que la Ley Federal del Trabajo de 1970, al igual que la Ley Federal de 1931, contiene principios protectores y reivindicadores de la clase obrera.

4.3.- LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.

Estas Reformas Procesales fueron promulgadas el día 30 de diciembre de 1979, publicados en enero de 1980 y entraron en vigor el primero de mayo de 1980. Los tratadistas del derecho, al analizar que la secuela procesal de la Ley de 1970, resultaba obsoleta y ociosa en todas sus partes, motivó que el Presidente de la República decidiera que se debía reformar dicha Ley.

Cabe destacar, que es importante señalar los elementos más importantes de las reformas, en donde se estableció el propósito principal del Gobierno Federal, siendo éstos:

- a.- "Implantar una administración eficaz y equilibrada en la impartición de justicia.
- b.- Se actualiza la regulación del cumplimiento de las obligaciones de capacitación y adiestramiento, así como higiene y seguridad.
- c.- Se elimina el capítulo de recusaciones, substituyéndolo por el de impedimentos y excusas.

- d.- Se introduce el capítulo sobre la acumulación de los procesos.
- e.- Se incluye la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los casos de fallecimiento del Trabajador cuando éste es parte en el juicio.
- f.- Se regula con mayor amplitud el capítulo de pruebas.
- g.- Se incluye la Inspección.
- h.- Se dan nuevas normas al Derecho de Huelga.
- i.- Se acentúan los principios de oralidad y sencillez del procedimiento.
- j.- Se faculta a las Juntas para subsanar la deficiencia de la demanda, en los términos previstos por la ley, así como para apreciar libremente las pruebas ofrecidas por las partes.

Una de las reformas más importantes fue la comparecencia personal de las partes en la etapa de conciliación, que se encuentra plasmada en la fracción I del artículo 876, cuyas disposiciones fueron objeto de controversia. A lo que, dicho precepto, obliga en todo momento a las partes a concurrir personalmente a la

etapa de Conciliación, cuya finalidad de que el encuentro directo entre las partes proporcione el entendimiento para la solución del conflicto".(23)

Por lo que, la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1980, quedó integrada por 16 títulos y en su Título Catorce "Derecho Procesal del Trabajo", Capítulo II "De la Capacidad y Personalidad", quedó integrado por los siguientes artículos 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696 y 697, los cuales se desarrollarán en los subsecuentes capítulos.

(23) Idem, pp. 410-411.

CAPÍTULO II

REPRESENTACIÓN Y PROCESO

1.- LA CAPACIDAD.

Al respecto, citaremos la definición que nos da el Maestro Ignacio Galindo Garfías, por ser la más apropiada y que dice "Se entiende por capacidad, tanto la aptitud de una persona para adquirir derechos y asumir obligaciones, como la posibilidad de que dicha persona pueda ejercitar esos derechos y ampliar sus obligaciones por sí mismo".(24)

La Capacidad es uno de los atributos de gran importancia que tienen las personas físicas que se adquiere por el nacimiento y se extingue por la muerte; por lo que todo ser humano por el simple hecho de existir ya cuenta con esta capacidad, y en consecuencia el Derecho les otorga la facultad de adquirir derechos y obligaciones por sí mismos o a través de un representante, si es necesario éste.

Dentro de la Capacidad encontramos la siguiente significación:

(24) Galindo Garfías, Ignacio. "Derecho Civil". 4ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1985, p. 384.

A.- Capacidad de Goce.- De acuerdo al Maestro Rojina Villegas "La Capacidad de goce es la capacidad para ser titular de derechos o para ser sujeto de obligaciones".(25)

Esta capacidad, la poseen todas las personas sin importar su edad, sexo, estado físico, etc., es decir, a toda persona se le considera como sujeto de derechos y obligaciones. Dentro de esta capacidad de goce encontramos tres grados principalmente, que son:

Primer Grado.- Es el grado mínimo, y se presenta en el ser concebido pero no nacido. En el Código Civil vigente para el D.F., en el artículo 22 señala "... desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código."

En atención a lo anterior, puede decirse que el embrión humano se le considera con capacidad antes de nacer, pudiendo tener consecuencias de derecho, tal es el caso de la capacidad para heredar, para recibir legados y donaciones, pudiendo ejercitar esos derechos a través de sus representantes, una vez que se desprenda de su madre y permanezca vivo durante veinticuatro horas o bien que sea presentado vivo al Registro Civil.

(25) Rojina Villegas, Rafael. "Derecho Civil Mexicano". Tomo I, 4ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1981, p. 432.

Segundo Grado.- Es la referente a los menores de edad, quienes tienen plena capacidad para adquirir derechos patrimoniales, gozar de garantías individuales; pero con ciertas restricciones, en cuanto a que no puede contar con derechos políticos, ya que éstos sólo se otorgan a mayores de edad; asimismo no puede contraer matrimonio antes de los 16 años en el hombre y 14 en la mujer, no pudiendo además ser tutor, realizar testamento y menos enajenar bienes.

Tercer Grado.- Se refiere a los mayores de edad, en donde es importante distinguir entre aquellos mayores de edad sujetos a interdicción por locura, idiotismo, imbecilismo o drogadicción, en cuyo caso no pueden celebrar actos de administración y dominio, debiendo ser asistidos por un representante.

Por lo que hace a los mayores de edad en pleno uso y goce de sus facultades, tienen restricciones en cuanto a su estado matrimonial como son: Requieren autorización judicial para contratar entre cónyuges, con excepción del contrato de mandato para pleitos, cobranzas o acto de administración, asimismo no pueden celebrar contratos de compra-venta si están casados bajo el régimen de Sociedad Conyugal.

B.- Capacidad de Ejercicio.- Retomando lo que nos dice el Maestro Rojina Villegas, establece que "esta capacidad supone la posibilidad jurídica en el sujeto de hacer valer directamente sus derechos, de celebrar en nombre propio

actos jurídicos, de contraer y cumplir obligaciones y de ejercitar las acciones conducentes ante los Tribunales."(26)

Esta capacidad se adquiere a los 18 años de edad; en consecuencia una persona con 18 años puede hacer valer sus derechos y cumplir sus obligaciones por sí misma, pero si tiene incapacidad de ejercicio sólo podrá hacer valer sus derechos y cumplir sus obligaciones a través de un representante.

También dentro de esta capacidad de ejercicio, encontramos cuatro grados importantes, que son:

Primer Grado.- Se da en el ser humano concebido, pero no nacido, quien podrá ser representado por su padre o madre en los casos de herencia, legados y donaciones.

Segundo Grado.- Se refiere a aquellos que han nacido y no han llegado a su emancipación por lo que, necesitan de un representante para ejercitar sus derechos o hacer valer sus acciones. Se exceptúa al representante, para aquellos bienes en que el menor los haya adquirido por su trabajo, ya que a él se le permite administrarlo.

(26) Idem, p. 445.

Tercer Grado.- Se da en los menores ya emancipados, quienes pueden realizar sin representante, actos de administración sobre sus muebles e inmuebles y de dominio sobre sus muebles, pero no sobre sus inmuebles ya que, en caso de juicio requiere de un tutor y en caso de realizar un acto de dominio requiere autorización judicial.

Cuarto Grado.- Se establece para los mayores de edad privados de inteligencia o de sus facultades mentales, debiendo ser asistidos por un representante por que no pueden hacer valer sus derechos y acciones, no pueden celebrar actos jurídicos de administración y dominio, exceptuando esta representación, cuando el incapacitado por enajenación mental tenga momentos de lucidez, ya que al respecto podrá realizar su testamento.

Puede concluirse, que si existe capacidad de goce existe capacidad de ejercicio, con excepción de aquellos menores que tengan perturbaciones mentales o carezcan de inteligencia.

Como se ha citado, dentro de los dos tipos de capacidad se hizo mención a la capacidad para llevar a cabo actos de dominio y de administración, al respecto, es importante señalar que, para que una persona celebre actos de dominio no basta con que sea mayor de edad, esté en pleno uso y goce de sus facultades mentales, tenga capacidad de ejercicio, sino que, requiere y debe disponer de bienes por lo que, sólo pueden realizar actos de dominio las siguientes personas:

- a) El propietario,

b) Los que tengan autorización legal (pueden ser los que ejerzan la patria potestad y tutela).

c) Los que tengan un mandato especial o una representación voluntaria con facultades para su realización.

En los actos de administración, la propiedad del bien no tiene alteración ya que no se enajena ni se consume, sino que únicamente se administra.

Si estos actos de administración se llevan a cabo por una representación legal, no se requerirá autorización judicial ya que, estos actos van encaminados a favorecer al incapacitado (tutela y patria potestad).

Ahora bien, enfocaremos esta figura jurídica a la rama laboral, y la estudiaremos en las siguientes partes:

a) Menores de edad.- En el Derecho Laboral, la mayoría de edad se adquiere a los 16 años, considerándose menores a los que tienen menos de 16 y más de 14 años. Por lo que, los mayores de 16 años tienen plena capacidad para celebrar contratos de trabajo y plena capacidad procesal para intentar acciones ante las Juntas, y no así los mayores de 14 y menores de 16 años, quienes requieren autorización legal.

b) El Sindicato.- Por el simple hecho de tener personalidad jurídica tiene plena capacidad.

c) **Del Patrón.-** Como por lo general, el patrón es una persona moral al respecto nos referiremos a su representante legal, que lo conforman los Directores, Gerentes y Administradores, cuya capacidad está limitada, y sólo podrá comparecer a juicio si el patrón le otorga un poder expreso.

d) **Del Trabajador.-** Cuando es una persona mayor de edad sin ningún problema tendrá plena capacidad, pero en caso de encontrarse en estado de interdicción requerirá de un representante. Si fuese menor de edad se estará a lo citado en el primer punto.

e) **Beneficiarios del Trabajador.-** Como dichas personas no tienen directamente una relación con el trabajo, es decir, no se originan de un contrato de trabajo, su regulación se basaría principalmente al Derecho Civil, por lo que la viuda, los ascendientes, la concubina y los dependientes mayores de edad, tendrán plena capacidad procesal para intervenir en juicio, solicitar la indemnización por muerte o continuar el juicio que el trabajador haya iniciado. Para el caso de beneficiarios menores de edad o incapacitados, podrán intervenir a través de su representante legal (padre, tutor, curador).

2.- REPRESENTACIÓN.

2.1.- CONCEPTO.

Al respecto, Ernesto Gutiérrez González, nos da el siguiente concepto de representación: "La representación es el medio de que dispone la ley o una persona capaz, para obtener, utilizando la voluntad de otra, los mismos efectos que si hubiera actuado el capaz, o válidamente un incapaz".(27)

Barrera Graf, expresa su concepto de la representación, de la siguiente forma: "Entendemos por representación, la realización y ejecución de actos jurídicos a nombre de otro; es decir, el obrar a nombre ajeno para la realización y ejecución de un acto o la celebración de un negocio jurídico".(28)

Luis Muñoz y Salvador Castro, dan su concepto de la representación de la siguiente forma: "La Representación es aquella institución por medio de la cual

(27) Gutiérrez y González, Ernesto. "Derecho de las Obligaciones". 7ª ed., Cajica, Puebla, Pue., México, 1961, p. 256.

(28) Barrera Graf, Jorge. "La Representación Voluntaria en el Derecho Privado". UNAM, Instituto de Derecho Comparado, México, 1967, p. 11.

una persona realiza un acto o un negocio jurídico en nombre de otra y ocupando el lugar de éste".(29)

Bernardo Pérez Fernández del Castillo, conceptúa a la representación como "La facultad que tiene una persona de actuar, obligar y decidir en nombre o por cuenta de otra".(30)

El Código Civil vigente para el Distrito Federal, trata el tema de la representación, en sus siguientes artículos:

Artículo 1800.- El que es hábil para contratar, puede hacerlo por sí o por medio de otro legalmente autorizado".

Artículo 1801.- "Ninguno puede contratar a nombre de otro sin estar autorizado por él o por la ley".

Atendiendo a los conceptos antes citados, se pueden desprender los siguientes elementos personales de la representación, que son:

- a) "Representante.- es quien obra a nombre de otro".(31)

(29) Castro Zavaleta, Salvador y Muñoz, Luis. "Comentarios al Código Civil". Vol. I, Ed. Cárdenas, México, 1974, p. 203.

(30) Pérez Fernández del Castillo, Bernardo. "Representación, Poder y Mandato". 5ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1991, p. 3.

b) "Representado.- es a quien a cuyo nombre se obra".(32)

c) "Tercero.- es toda persona ajena a los efectos que producen las relaciones que nacen del acto".(33)

Dentro de los requisitos para que exista la representación, tenemos:

A) El representante debe tener capacidad suficiente para ejercer los actos encomendados.

B) El representante debe obrar con título suficiente, es decir, que la representación haya sido conferida por ley o por el representado y que los actos jurídicos del representante estén previstos en la Ley.

C) El representante debe obrar por cuenta y en nombre del representado.

La cooperación entre los seres humanos siempre ha existido, y por ende surgió a la vida jurídica la figura de la representación, mediante la cual, como se ha visto, que una persona llamada representante lleva a cabo actos jurídicos en

(31) Barrera Graf, Jorge, Ob. cit., p. 11.

(32) Idem, p. 11.

(33) Galindo Garfias, Ignacio, Ob. cit., p. 219.

nombre de otra, denominado representado, en tal forma que dicho acto surte efectos directamente en la esfera jurídica del representado como si hubiese sido realizado por éste.

En consecuencia la representación supone, "Que una persona que no es a quien corresponden los intereses jurídicos en juego, ponga su propia actividad, su "querer" al servicio de tales intereses ajenos, realizando un acto jurídico a nombre de la persona a quien pertenecen".(34)

Ahora bien, si aplicamos esta figura al Derecho Laboral sólo tendría como diferencia, que los actos en que interviene el representante son de naturaleza laboral y sus efectos repercutirán en el trabajador o patrón, en consecuencia la representación en materia laboral es el medio que tiene el trabajador y el patrón, para que a través de la voluntad de otra persona se llevan a cabo la realización de actos jurídicos laborales como si ellos lo hubiesen realizado directamente.

La reglamentación de esta figura en materia laboral, no está regulada en particular dentro de la Ley Federal del Trabajo, y a pesar de ser utilizada mucho en la práctica la doctrina no la estudia a fondo y sólo toca aspectos muy concretos que se citan en el presente trabajo.

(34) Madrazo, Jorge (Presidente técnico de la 2ª ed.), "Diccionario Jurídico Mexicano". Tomo VIII, 2ª ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1983, pp. 22-23.

La representación en materia laboral es necesaria, por que permite la intervención de otra persona que va a asesorar a las partes (lamentablemente y por falta de una debida reglamentación, dicha persona por lo general no es Licenciado en Derecho), además permite que el representado pueda actuar en diversos lugares y así ahorrar tiempo, pudiendo ejercer y hacer valer sus derechos a través de su representante.

Al igual que en materia civil la representación en el Derecho Laboral se clasifica en dos: Legal y Voluntaria, las cuales desarrollaremos más adelante.

2.2.- REPRESENTACIÓN LEGAL Y VOLUNTARIA.

La Representación Legal.- Es la que se encuentra impuesta en la Ley, y se determina en los siguientes supuestos:

a.- Cuando la persona no puede expresar su voluntad por estar limitada su capacidad de obrar (minoría de edad, interdicción), en los menores trabajadores (14 y 16 años), tienen capacidad para comparecer en juicio; artículo 691, en este sentido debemos aclarar que el menor trabajador estará representado por sus representantes naturales o por el que le designe la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

b.- En los casos de la administración de un patrimonio o sector del mismo, en defensa de su titular (ausente).

c.- En el caso del destino de los bienes, normalmente su liquidación (quiebra, concurso y sucesión).

d.- En los casos de los entes sin personalidad jurídica (condominios).

Estos supuestos en su conjunto, tienen por objeto común, una figura voluntaria, ya que, por ésta, una persona o sujeto realiza en nombre y por cuenta de otra lo que no puede por sí sólo.

El profesor Rojina Villegas, dice: "existe la representación legal cuando por virtud de una norma jurídica alguien puede actuar en nombre y por cuenta de otra, reconociéndole validez a los actos que realiza para afectar a la persona y al patrimonio del representado".(35)

"Al respecto, el propio profesor Rojina Villegas, supone dos condiciones dentro de la representación legal."(36)

I.- Que el acto se ejecute por el representante en nombre del representado.

(35) Rojina Villegas, Rafael. "Derecho Civil Mexicano". Tomo II, 4ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1981, p. 392.

(36) Rojina Villegas, Rafael, "Compendio de Derecho Civil". Tomo I, 20ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1984, p. 129.

Es decir, el representante es un instrumento del representado, ya que éste no comparece a juicio.

II.- Que el acto jurídico se realice por cuenta del representado.

Es decir, el patrimonio del representado resulta afectado o beneficiado, porque en él repercuten las obligaciones o derechos adquiridos por el representante.

Asimismo sigue diciendo que hay dos formas de afectar el patrimonio del representado, aún cuando dichos actos no se efectúen en su nombre, y son:

a.- Cuando el representante actúa en nombre propio (se ostenta como dueño).

b.- Cuando el representado faculta al representante para que al contratar manifieste no su voluntad, sino la voluntad jurídica del representado.

Atendiendo a lo antes expuesto, se puede decir que la representación legal se origina por existir en la persona una incapacidad de ejercicio y en consecuencia hay la necesidad jurídica de que los derechos de los incapacitados o imposibilitados para actuar se hagan valer a través de otra persona llamada representante, cuyos actos que realice tendrán plena validez para el incapacitado, las consecuencias jurídicas afectarán su persona o su patrimonio.

La representación legal es considerada por muchos como necesaria, ya que sin ella los incapaces no podrían ejercer sus derechos, aunque contaran con capacidad de goce y fuesen titulares de derechos.

Es importante señalar, que respecto a las personas morales o jurídicas-colectivas, integran una ficción jurídica, en otras palabras son entes abstractos creadas por el derecho, a los que se les atribuye personalidad jurídica propia, siendo susceptible de derechos y obligaciones. A la falta de existencia física o biológica, de estos entes, se requiere para su desenvolvimiento y realización de sus fines de la actividad de determinadas personas físicas.

Las figuras jurídicas en las que se apoya la representación legal, son principalmente: La Patria Potestad, La Tutela, La Curatela, El Albacea, El Síndico De Quiebra y personas ausentes, las cuales por su amplitud requieren un estudio minucioso y detallado que no es de abocarse en este trabajo.

La representación legal en materia laboral se constituye para el trabajador, a través del Sindicato, de conformidad con el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo "Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador la intervención del sindicato", y de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de conformidad con el artículo 530 fracción I de la Ley Federal del Trabajo "La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

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

Para el Patrón, la representación legal se realizará a través de directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, de conformidad con el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Para el caso de los mayores de 16 años y los mayores de 14 pero menores de 16 años, se estará a lo dispuesto por el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo "Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan 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 del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan".

La representación Voluntaria.- Es aquella en que una persona capaz autoriza o faculta a otra persona también capaz, por medio de un mandato

expreso o tácito, para que actúe por cuenta y en su nombre, en uno o varios actos.

Actualmente la representación voluntaria es una figura muy utilizada, ya que por medio de ella las relaciones jurídicas entre personas capaces se facilitan porque se permite llevar a cabo actos sin comparecer ellos mismos. Un ejemplo muy práctico y que se da en la vida cotidiana, es el caso de la persona que quiere suplir la deficiencia de sus conocimientos o por dificultades de tiempo, lugar y sus múltiples ocupaciones, autoriza a otra persona para que a su nombre y cuenta, realice actos que les son necesarios.

En sí, podría decirse que la representación voluntaria tiene como objetivo, facilitar la celebración de los actos jurídicos en los que la persona (representado) tiene desconocimiento total o parcial del acto a realizar, además de que tiene dificultades de tiempo, lugar o tiene múltiples ocupaciones que no le permiten presentarse personalmente, otorgándosele la oportunidad de nombrar un representante quien realizará estos actos a su nombre y quedará obligado a responder por las obligaciones o derechos que adquiera en su nombre.

La representación voluntaria puede clasificarse desde dos puntos de vista:

a.- Representación Directa.- Es aquella en la que una persona actúa en nombre y representación de otra, teniendo como consecuencias que los efectos jurídicos, económicos y patrimoniales, recaigan directamente sobre el

representado, estableciéndose de esta forma una relación directa entre éste y el tercero, como es el caso del PODER.

b.- Representación Indirecta.- Es cuando una persona actúa en nombre propio y por cuenta de otra, teniendo como consecuencia que los efectos jurídicos, económicos y patrimoniales, ante terceros, recaen primeramente al representante y posteriormente, a través de un acto, pasan al patrimonio del representado.

Retomando los dos tipos de representación voluntaria, puede decirse:

Que dentro de la representación voluntaria directa encontramos la figura jurídica del Poder, el cual ha sido definido por diferentes autores, como Bernardo Pérez Fernández del Castillo, quien lo define como "El otorgamiento de facultades que da una persona llamada poderdante a otra denominada apoderado, para que actúe en su nombre y representación, en la realización de uno o varios asuntos o negocios".(37)

(37) Pérez Fernández del Castillo, Bernardo. Op. cit., pp. 26-27.

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, define al poder como "La facultad que una persona da a otra para que obre éste en su nombre y por cuenta de aquella".(38)

El Diccionario para Juristas, define al poder como "El acto de instrumento en que consta la facultad que uno otorga a otro para que en su lugar o representación pueda ejecutar una o varias cosas o negocios".(39)

Atendiendo a las definiciones de poder que se han presentado, podemos concluir que el poder "Es un acto mediante el cual una persona denominada poderdante, otorga a otra denominada apoderado, facultades para que obre en su nombre y representación".

Asimismo, es importante señalar que a la palabra poder se le han dado diferentes acepciones, tal es el caso de ser considerado como el documento mediante el cual se acredita la representación que ostenta una persona en relación con otra (atendiendo al documento formal, como la carta poder o de poder notarial).

(38) Cabanellas de Torres, Guillermo y Alcalá-Zamora. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Tomo P.Q., 21ª ed., Ed. Helfast, S.R.L., Buenos Aires República de Argentina, 1989, p. 283.

(39) Palmar de Miguel, Juan. "Diccionario para Juristas". 12ª ed., Ed. Mayo, México, 1981, p. 1040.

Otra acepción lo considera como el acto por el cual una persona queda facultada por otra para actuar en su nombre y representación, atendiendo al acontecimiento dentro de su espacio y tiempo.

Como última referencia de acepción de la palabra poder citaremos la que se refiere a la institución mediante la cual una persona puede representar a otra en virtud de un acto derivado de la autonomía de la voluntad o de la ley.

Respecto de esta figura, es importante señalar que una de sus fuentes es la declaración unilateral de voluntad recíproca y para su realización, tiene que estar unida a otra figura jurídica, como es el caso del mandato, prestación de servicios, fideicomiso, condominios, sociedades, etc., aclarando que dicha unión se da más frecuentemente con el mandato.

Dentro de los diferentes tipos de poder tenemos:

I.- La Carta Poder.- Cuando el poder es resultado de un mandato, éste podrá ser otorgado a través de carta poder, y de acuerdo al artículo 2556 del Código Civil, para el D.F., "El mandato podrá otorgarse en escrito privado firmado ante dos testigos, sin que sea necesaria la previa ratificación de las firmas, cuando el interés del negocio para que se confiere exceda de doscientos pesos y no llegue a cinco mil".

Sólo puede ser verbal el mandato cuando el interés del negocio no exceda de doscientos pesos.

Atendiendo a lo establecido por dicho artículo, el poder otorgado por carta está limitado por el monto del negocio, ya que si excede de lo establecido será nulo de pleno derecho y sólo quedarán vivas las obligaciones y derechos contraídos por el apoderado con terceras personas que haya obrado de buena fe.

Dentro de los alcances que tiene la carta poder, se puede decir que se encuentran limitados al encargo de un determinado negocio, pudiendo ser revocado en cualquier tiempo.

II.- El Poder Notarial.- Este tipo de poder, es consecuencia generalmente de un mandato y requiere, a diferencia de la carta poder, la formalidad de ser otorgado ante Notario Público, siempre y cuando lo exija el monto del negocio, de acuerdo al artículo 2555 del Código Civil, para el D.F., "El mandato debe otorgarse en escritura pública o en carta poder firmada ante dos testigos y ratificadas las firmas del otorgante y testigo ante notario, ante los jueces o autoridades administrativas correspondientes:

- 1.- Cuando sea general;
- 2.- Cuando el interés del negocio para que se confiere llegue a cinco mil pesos o exceda de esa cantidad;
- 3.- Cuando en virtud de él haya de ejecutar el mandatario, a nombre del mandante, algún acto que conforme a la ley debe constar en instrumento público".

III.- El Poder Especial.- De acuerdo con el Diccionario de Derecho Usual, el poder especial "Es el que se confiere en uno o más asuntos concretos".(40)

Estos asuntos concretos para los cuales se puede otorgar este poder, pueden ser: Para pagos ordinarios de la administración, para transigir, comprometer en árbitros, prorrogar jurisdicciones, comparecer ante Tribunales Judiciales, para realizar contratos con fines de transferir o adquirir, para absolver posiciones, etc.

En sí, puede decirse que este tipo de poder, deberá señalar concretamente el mandato a fin de que el apoderado tenga todas las facilidades necesarias para su debido cumplimiento.

IV.- El Poder General.- El Diccionario para Juristas, señala que "Es aquel que abarca la generalidad de los negocios del poderdante pero no incluye los casos en que la ley exige poder especial, a no ser que comprenda claramente esa facultad".(41)

Por su parte el Código Civil para el D.F., dispone en su artículo 2554 "En todos los poderes generales para pleitos y cobranzas bastará que se diga que se

(40) Cabanellas de Torres, Guillermo y Alcalá-Zamora. Op. cit., p. 286.

(41) Palmar de Miguel, Juan. Op. cit., p. 1043.

otorga con todas las facultades generales y las especiales que requieran cláusula especial conforme a la ley, para que se entiendan conferidos sin limitación alguna.

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

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

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

Los notarios insertarán este artículo en los testimonios de los poderes que otorguen".

Volviendo a retomar el tema de la representación voluntaria directa, encontramos que, existe una segunda figura dentro de ésta y que es muy utilizada en la práctica jurídica, denominada MANDATO.

El Mandato, es definido por el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, como: "El contrato consensual por el cual una de las partes llamada mandante confía su representación, el desempeño de un servicio o la gestión de un negocio, a otra persona llamada mandatario, que acepta el cargo".(42)

Por otra parte Mazeud, define al mandato, como "El contrato por el cual una persona, el mandante encarga a otra persona, el mandatario, que acepta cumplir un acto jurídico en el cual lo represente. La representación es la esencia del mandato. El mandatario no obra por sí mismo, sino en nombre y por cuenta del mandante".(43)

El artículo 2546 del Código Civil, define al mandato como "El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga". De esta definición se puede decir, que el mandato se caracteriza por ser un contrato:

a) Principal.- Existe por sí solo, cuyo objeto es la realización de actos jurídicos que le encomienda el mandato al mandatario, teniendo como excepción la irrevocabilidad.

(42) Cabanellas de Torres, Guillermo y Alcalá-Zamora. Op. cit., p. 198.

(43) Mazeud. "Derecho Civil", parte III Los Principales Contratos, Vol. VI, Ed. Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, Argentina, p. 380.

b) **Bilateral.-** Obliga a ambas partes, es decir, el mandante entrega honorarios, gastos realizados por el mandatario, y éste se obliga a realizar los actos encomendados y rendir cuentas al mandante.

c) **Oneroso.-** Es la efectuación de servicios y se puede convertir en gratuito.

d) **Con forma restringida.-** Cuando se refiere al mandato general, la forma es diversa; pero cuando se trata del mandato judicial, la forma debe ser especial.

e) **Intuitu Personae.-** Se celebra en calidad del mandante, motivo por el cual fenece o termina por muerte de éste, excepto cuando se faculta al mandatario a sustituirlo o a otorgarse nuevos poderes.

En el mandato, encontramos varios elementos, entre los cuales tenemos los:

l) **Elementos Personales.-** Se integran por las partes que intervienen en este contrato, y son:

a.- **El Mandante.-** Es aquel que encarga la ejecución de los actos.

b.- **El Mandatario.-** Es aquel que se obliga ejecutar los actos que le sean encargados por el mandante, ya sea en forma escrita (contrato), o verbal, artículo

2550 del Código Civil, "El mandato puede ser escrito o verbal". Y puede ser general o especial, artículo 2553 del Código Civil. "El mandato puede ser general o especial. Son generales los contenidos en los tres primeros párrafos del artículo 2554. Cualquier otro mandato tendrá el carácter de especial".

Cabe citar que en el mandato especial para asuntos judiciales o contenciosos administrativos, se requiere que el mandatario sea abogado con título debidamente registrado, (artículo 26 de la Ley de Profesiones "Las autoridades judiciales y las que conozcan de asuntos contenciosos-administrativos rechazarán la intervención en calidad de patronos o asesores técnicos del o los interesados, de persona que no tenga título profesional registrado.

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

Se exceptúan los casos de los gestores en asuntos obreros, agrarios y cooperativos y el caso de amparo en materia penal a que se refieren los artículos 27 y 28 de esta ley"), lo cual no sucede en el caso concreto que se examina en este trabajo y es materia de estudio.

c.- Tercero.- Es la persona que resulta ajena a los efectos que se producen con las relaciones del contrato.

El mandato se inicia una vez que el mandatario lo acepta en forma expresa o tácita. Es expresa cuando se exterioriza el consentimiento y tácita cuando el mandatario ejecuta los actos encomendados sin que haya declarado que acepta el mandato.

II) Elementos Reales.- Se integra por los actos jurídicos y la retribución.

Por lo que, sólo pueden ser materia del mandato aquellos actos jurídicos que no sean estrictamente personales del interesado, al respecto tenemos a aquellos actos lícitos para los cuales la ley no exige la intervención personal del interesado, artículo 2548 del Código Civil, "Pueden ser objeto del mandato todos los actos lícitos para los que la ley no exige la intervención personal del interesado".

Por esta razón, no puede confiarse mandato para otorgar testamento, artículo 1295 del Código Civil, "Testamento es un acto personalísimo, revocable y libre, por el cual una persona capaz dispone de sus bienes y derechos y declara o cumple deberes para después de su muerte".

Tampoco se admite el mandato cuando el articulante exige que sea personal la absolución de posiciones, artículo 310 del Código de Procedimientos Civiles, "La parte está obligada a absolver personalmente las posiciones cuando así lo exija el que las articula, o cuando el apoderado ignore los hechos...", y 787 de la Ley Federal del Trabajo, "Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y,

en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les haya atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deben ser conocidos".

Asimismo, no se admitirá el mandato para el caso de que los cónyuges comparezcan a través de apoderado a la junta de avenimiento, dentro del divorcio voluntario, ni tampoco para el ejercicio de los derechos políticos; ni para votar en los procesos electorales y mucho menos para desempeñar cargos públicos, sean de elección popular o de designación, habiendo otros muchos casos en los que no se da este supuesto .

Ahora bien, es importante señalar que el acto jurídico objeto del mandato, puede consistir en un acto unilateral (como el mandato para vender), o en un acto de otra naturaleza (como el celebrar el matrimonio a nombre del mandante).

Como se ha citado, el acto jurídico que se encarga al mandatario debe ser lícito, ya que de lo contrario sería nulo. Debiéndose aclarar, que los actos a ejecutar por el mandatario, deben ser jurídicos y no materiales, ya que en ello radica la diferencia con la prestación de servicios profesionales en la cual sólo se llevan a cabo actos, encaminados al ejercicio de una profesión (contrato de trabajo).

Por lo que, se refiere a la retribución que deberán realizar los mandantes no existe norma al respecto, a pesar de ser oneroso por naturaleza, pero a falta de pacto expreso la cuantía se puede fijar atendiendo al uso del lugar o en su caso al juicio de peritos.

Dicha retribución puede consistir en una suma de dinero u otro objeto o derecho como compensación.

A mayor abundamiento el Código Civil establece, que en el mandato civil no se presume retribuido, a no ser que el mandatario tenga por ocupación profesional las tareas encomendadas, en cuyo caso será retribuido de acuerdo a lo habitual o convenido.

Dentro de las limitaciones que tiene el mandato, sólo puede señalarse que las mismas están contenidas dentro de la naturaleza del contrato de mandato, en el cual se señalarán las funciones y actividades que deberá ejecutar el mandatario.

Además, no hay que olvidar que el mandatario debe tener una plena capacidad para realizar el contrato de mandato el cual puede ser escrito o verbal, artículos 2550 "El mandato puede ser escrito o verbal", 2551 "El mandato escrito puede otorgarse:

- I.- En escritura pública;

II.- En escrito privado, firmado por el otorgante y dos testigos y ratificadas las firmas ante notario público, juez de Primera Instancia, jueces Menores de Paz, cuando el mandato se otorgue para asuntos administrativos;

III.- En carta poder sin ratificación de firmas. Y 2552 del Código Civil para el D.F., "El mandato verbal es el otorgado de palabra entre presentes, hayan o no intervenido testigos.

Cuando el mandato haya sido verbal debe ratificarse por escrito antes de que concluya el negocio para que se dio", además debe tener dicha capacidad para el acto legal que se le confiera.

III) Elementos existenciales.- Lo integran el objeto y el consentimiento. El primero se constituye por la obligación de hacer, es decir, la realización de uno o varios actos, los cuales, como se ha citado deben ser lícitos y posibles jurídicamente. El segundo, se constituye por la simple expresión voluntaria, tanto la de dar como la de recibir el mandato, que puede ser tácita o expresa.

Sobre las especies de mandato, se puede decir, que hay numerosas clases o modalidades de mandato, entre las cuales se pueden citar:

A.- El Mandato Civil.- Se da para actos civiles, por su ámbito existen poderes generales y particulares. Generalmente está comprendido en todas las especies.

B.- El Mandato Mercantil.- Se da para actos concretos de comercio y se comprenden en todas las especies, y al igual que el civil existen de tipo general y particular.

C.- El Mandato General.- Es aquel en el que el mandatario celebra todos los contratos o actos jurídicos que requiere el mandante, debiéndose otorgar en Escritura Pública o en Carta Poder. Cabe aclarar que cuando alguna disposición no se encuentre en las leyes que lo regulan, es necesario la cláusula especial, mediante la cual se le concede esa determinada facultad. (Ejemplo, artículo 14 de la Ley de Amparo "No se requiere cláusula especial en el poder general para que el mandatario promueva y siga el juicio de amparo, pero sí para que desista de éste".)

Este mandato se da de las siguientes formas:

a) Para Pleitos y Cobranzas.- Con las facultades generales, especiales y sin limitación alguna.

b) Para Actos de Administración.- Con todo tipo de facultades para administrar los bienes del mandante.

c) Para Actos de Dominio.- Se otorgan al mandatario todas las facultades de dueño, como para bienes y toda clase de gestiones.

Sobre este último punto, debe señalarse que el mandatario general para actos de dominio, no puede hacer donaciones sin autorización expresa del mandante en los siguientes casos: El primero es, en donde el mandatario general, para actos de dominio, no podrá sin permiso expreso y especial del mandante, realizar donación alguna, esto en analogía con lo que establece el artículo 2499 del Código Civil, para el D.F. "Los tutores, curadores y en general todos los administradores de bienes ajenos, no podrán dar en comodato, sin autorización especial, los bienes confiados a su guarda".

El Segundo caso, es en el cual, el mandatario no podrá desintegrar el patrimonio del mandante, salvo permiso expreso o especial, ya que se le confiere dicho poder general para la administración o conservación del patrimonio del mandante; lo anterior también en analogía del artículo 2554 del Código Civil, para el D.F. "En todos los poderes generales para pleitos y cobranzas bastará que se diga que se otorga con todas las facultades generales que requieran cláusula especial conforme a la ley, para que se entiendan conferidos sin limitación alguna.

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

En los poderes generales, para ejercer actos de dominio, bastará que se den con ese carácter para que el apoderado tenga todas las facultades de dueño, tanto

en lo relativo a los bienes, como para hacer toda clase de gestiones, a fin de defenderlos.

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

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

D.- El Mandato Especial.- Es aquel en el cual se van a limitar las facultades de actuación del mandatario.

Al respecto, Rojina Villegas opina "Que es aquel que aún cuando recaea sobre alguna de las materias del mandato general, se limita por el mandato a la ejecución de ciertos actos".(44)

Pero Planiol y Ripert, opinan "Que solamente comprende los actos de adición, no se contraponen al mandato especial. De ello resulta que a fin de permitir la celebración válida de actos de disposición, el mandato no necesita ser especial para actos que se vayan a celebrar individualmente, basta con que se

(44) Rojina Villegas, Rafael. "Compendio de Derecho Civil". Tomo IV, 20ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1984, p. 326.

indique que el mandatario tiene facultades para realizar tal cual categoría de actos de disposición".(45)

En la práctica, es muy común que exista una combinación entre el mandato especial con el general, logrando así que las facultades otorgadas al mandatario no sean insuficientes pero a su vez no excedan de la medida para la cual fue otorgado. Con esta combinación se confiere un mandato general, en cualquiera de sus tres especies, artículo 2554 del Código Civil, para el D.F., pero a su vez se limita expresamente, dentro del texto del contrato, el ejercicio de dicho mandato.

E.- Mandato Representativo y no Representativo.- De acuerdo al profesor Rojina Villegas, "Tiene el carácter de mandato representativo, aquel en que el mandatario ejecuta los actos en nombre y por cuenta del mandante, y es no representativo, cuando el mandatario ejecuta actos sólo por cuenta del mandante, pero no en nombre de éste".(46)

Planiol "Llama al mandato no representativo como mandato del testafiero, porque no se crean relaciones jurídicas entre mandante y tercero, sino entre mandatario y tercero, y en consecuencia el mandatario debe cumplir las

(45) Planiol y Ripert. "Los Contratos Civiles". Tomo XI, Ed. Cárdenas, México, 1983, pp. 809-810.

(46) Rojina Villegas, Rafael. "Compendio de Derecho Civil". Tomo IV, 20ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1984, p. 265.

obligaciones contraídas teniendo derecho de exigir a los terceros el cumplimiento de las suyas".(47)

Al respecto, el Maestro Sánchez Medal, opina "Que la declaración de voluntad es ordinariamente obra del contratante interesado, quien en ese caso actúa en nombre propio y produce efectos en su propio círculo jurídico o en su patrimonio. En este caso, el sujeto de la declaración de voluntad y el sujeto del interés por el cual se emite la declaración coinciden. Sin embargo, no es este dato constante, ya que tal coincidencia no existe cuando un sujeto declara la voluntad no para sí, sino para otro, o sea para servir el interés de otro sujeto, por lo que los efectos de aquella declaración no se producen en la esfera jurídica o en el patrimonio del declarante, de tal manera que la representación viene a ser caso particular y por cierto el más importante de la colaboración o cooperación jurídica de una persona en los contratos de otra".(48)

Es importante recalcar, que tanto en la representación legal como voluntaria, la representación ha sido de gran utilidad, porque en la representación legal ayuda y apoya al incapaz y en la representación voluntaria facilita las cosas a las personas morales, suprime obstáculos materiales o de orden, como el alejamiento, la inexperiencia, la falta total o parcial de conocimientos (ya sea legales o de otra rama), la multiplicidad de ocupaciones, etc.

(47) Planiol y Ripert, Op. cit., p. 815.

(48) Sánchez Medal, Ramón. "De los Contratos Civiles". 10ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1989, p. 255.

F.- El Mandato Judicial.- Reviste una especial importancia para el Licenciado en Derecho, ya que por medio de éste, el abogado está facultado para representar a las personas en juicio o fuera de él, por que es la persona idónea que cuenta con los conocimientos necesarios para obtener los mejores resultados.

Leopoldo Aguilar Carvajal, dice al respecto que "Se llama Mandato Judicial o Procuración, al contrato por el cual una persona llamada mandatario, se obliga a ejecutar, en representación del mandante, actos jurídicos procesales".(49)

En ésta, el mandatario o procurador, es un verdadero asesor técnico en el proceso y además es catalogado como un auténtico representante; su nombramiento lo adquiere a través de escritura pública o en carta poder, debiendo recaer dicho nombramiento en un abogado, el cual logrará mejores resultados en tiempo, dinero y esfuerzo legal.

Como es bien conocido, el término procurador no es utilizado en nuestro país como profesión, ya que es el abogado quien a través de un mandato judicial o en procuración, representa a las personas en juicio y cuyas obligaciones y derechos son muy conocidos, entre las cuales tenemos: Seguir el juicio en todas sus instancias, procurar la defensa del mandante, sujetarse a las instrucciones del mandante y a falta de éste actuar conforme a la naturaleza del asunto, pagar los

(49) Aguilar Carbajal, Leopoldo. "Contratos Civiles". 3ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1982, p. 191.

gastos del juicio, guardar el secreto profesional, no abandonar el desempeño de su encargo, entre otras muchas obligaciones, como derechos tenemos: El reembolso por los gastos del juicio, la retribución (honorarios) convenidos y si no hubo, se hará por arancel, el pago de daños y perjuicios que se le han ocasionado, etc.

Es importante para nuestro tema, señalar la diferencia que existe entre el Mandato Judicial o Patrocinio, con la Procuración, ya que también en la práctica existe el patrocinio por parte del abogado, quien realiza la defensa de las personas en un proceso jurisdiccional, interviniendo como asesor técnico, con varias facultades como, leer y ver el expediente, recibir notificaciones, asistir a diligencias, alegar, etc., pero no existe una verdadera representación, ya que ésta se adquiere por disposición de la ley.

En sí, el patrocinio es la asistencia técnica, que recibe una persona por parte de un abogado, en el desarrollo de un proceso jurisdiccional.

Si bien es cierto, como se ha señalado, el patrocinio consiste en la asistencia técnica del abogado, también es cierto, que la ley por considerar que puede existir en las personas una inexperiencia en cuanto a los conocimientos del derecho, le da la posibilidad a las personas de tener la asistencia de otra persona, defensor o abogado, técnicos. Al respecto, como es bien conocido, en la práctica los Tribunales Penales y Civiles, sólo facultan la asistencia de las partes por los abogados como asistentes técnicos, lo cual debería suceder también material laboral por las razones que se expondrán posteriormente.

Dentro de las obligaciones que contraen las partes (mandante y mandatario), en el contrato de mandato, tenemos:

l) Obligaciones del Mandatario: Éstas las podemos sintetizar en dos, mismas que ampliaremos por sus características.

a) Ejecutar el mandato.- Esta ejecución debe ser personal, ya que es un contrato *Intuitu Personae*, por lo que no puede delegarse a un tercero salvo que se tenga la autorización expresa del mandante, artículo 2574 del Código Civil, "El mandatario puede encomendar a un tercero el desempeño del mandato si tiene facultades expresas para ello".

Artículo 2575 del Código Civil, "Si se le designó la persona del sustituto, no podrá nombrar a otro; si no se le designó persona, podrá nombrar a la que quiera, y en este último caso solamente será responsable cuando la persona elegida fuere de mala fe o se hallare en notoria insolvencia".

Artículo 2576 del Código Civil, "El sustituto tiene para con el mandante los mismos derechos y obligaciones que el mandatario".

La ejecución del mandato estará dentro de los límites señalados o dentro de las facultades que le fueron conferidas, artículo 2562 del Código Civil, para el D.F. "El mandatario, en el desempeño de su encargo, se sujetará a las instrucciones recibidas del mandante y en ningún caso podrá proceder contra disposiciones expresas del mismo"; y si llega a rebasarlos, dichos actos serán

nulos con respecto al mandante y queda obligado a pagarle el mandatario los daños y perjuicios, salvo que el mandante los ratifique, artículo 2565, "En las operaciones hechas por el mandatario, con violación o con exceso del encargo recibido, además de la indemnización a favor del mandante de daños y perjuicios, quedará, a opción de éste, ratificarlas o dejarlas a cargo del mandatario", y 2568 "El mandatario que se exceda de sus facultades es responsable de los daños y perjuicios que cause al mandante y al tercero con quien contrató, si éste ignoraba que aquél traspasaba los límites del mandato", del Código Civil. En relación con el tercero, los actos celebrados serán válidos con el mandatario, el cual está obligado a pagarle al tercero los daños y perjuicios causados, artículo 2565, 2568 y 1802 del Código Civil, citando este último lo siguiente "Los contratos celebrados a nombre de otro por quien no sea su legítimo representante, serán nulos, a no ser que la persona a cuyo nombre fueron celebrados los ratifique antes de que se retracten por la otra parte. La ratificación debe ser hecha con las mismas formalidades que para el contrato exige la ley.

Si no se obtiene la ratificación, el otro contratante tendrá derecho de exigir daños y perjuicios a quien indebidamente contrató; pero si éste tercero actúa de mala fe, es decir, a sabiendas de las deficientes facultades del mandatario, este último no estará obligado a pagarle daños y perjuicios, artículo 2584 del ordenamiento multicitado, "El tercero que hubiere contratado con el mandatario que se excedió en sus facultades, no tendrá acción contra éste, si le hubiere dado

a conocer cuáles fueron aquéllas y no se hubiere obligado personalmente por el mandante".

Asimismo, es importante señalar que la ejecución del mandato estará sujeta a las instrucciones recibidas por el mandante, artículo 2562 del Código Civil, para el D.F.; dichas instrucciones pueden ser ostensibles y constar por escrito, surtiendo efectos contra terceros, o pueden ser privadas o confidenciales (no por escrito), no surtiendo efectos contra terceros, pero si lo obligan con el mandatario, artículos 2562 y 2565 del Código Civil, para el D.F.

Si el mandatario, no tiene instrucciones específicas o facultades amplias para actuar a su arbitrio, debe consultar al mandante o actuar prudentemente como si se tratase de un asunto propio, ya que de lo contrario incurriría en responsabilidad, aunque sea un mandatario no retribuido, excepto que sus errores se hayan debido a un caso de fuerza mayor o que tenga buenas excusas, mismas que sean apreciadas atendiendo a las circunstancias y al favor merecido por el mandatario.

Cuando surgiese un accidente, antes o después de la ejecución y que éste afectara dicha ejecución, a juicio del mandatario se deberá suspender la ejecución o en su caso notificar y comunicar al mandante las causas por la cual suspende o modifica el mandato, y en su momento esperar las indicaciones de éste, artículo 2564 del Código Civil, para el D.F. "Si un accidente imprevisto hiciere, a juicio del mandatario, perjudicial la ejecución de las instrucciones recibidas, podrá suspender el cumplimiento del mandato, comunicándolo así al

a conocer cuáles fueron aquéllas y no se hubiere obligado personalmente por el mandante".

Asimismo, es importante señalar que la ejecución del mandato estará sujeta a las instrucciones recibidas por el mandante, artículo 2562 del Código Civil, para el D.F.; dichas instrucciones pueden ser ostensibles y constar por escrito, surtiendo efectos contra terceros, o pueden ser privadas o confidenciales (no por escrito), no surtiendo efectos contra terceros, pero si lo obligan con el mandatario, artículos 2562 y 2565 del Código Civil, para el D.F.

Si el mandatario, no tiene instrucciones específicas o facultades amplias para actuar a su arbitrio, debe consultar al mandante o actuar prudentemente como si se tratase de un asunto propio, ya que de lo contrario incurriría en responsabilidad, aunque sea un mandatario no retribuido, excepto que sus errores se hayan debido a un caso de fuerza mayor o que tenga buenas excusas, mismas que sean apreciadas atendiendo a las circunstancias y al favor merecido por el mandatario.

Cuando surgiese un accidente, antes o después de la ejecución y que éste afectara dicha ejecución, a juicio del mandatario se deberá suspender la ejecución o en su caso notificar y comunicar al mandante las causas por la cual suspende o modifica el mandato, y en su momento esperar las indicaciones de éste, artículo 2564 del Código Civil, para el D.F. "Si un accidente imprevisto hiciere, a juicio del mandatario, perjudicial la ejecución de las instrucciones recibidas, podrá suspender el cumplimiento del mandato, comunicándolo así al

mandante por el medio más rápido posible". Además, el mandatario deberá suspender la ejecución del mandato cuando tenga un interés personal en el asunto, ya que no debe constituirse en contraparte del mandante, aclarando que cuando se otorga un mandato irrevocable el interés del mandatario, no impedirá que éste celebre consigo mismo y a nombre del mandante un determinado contrato.

b) **Rendir cuentas.**- Es obligación del mandatario informar oportunamente al mandante sobre la ejecución del mandato, artículo 2566 del Código Civil para el D.F., "El mandatario está obligado a dar oportunamente noticia al mandante de todos los hechos o circunstancias que pueden determinarlo a revocar o modificar el encargo. Asimismo, debe dársela sin demora de la ejecución de dicho encargo", debiendo proporcionarle una relación de gastos, entradas y salidas, recibos y comprobantes respectivos, artículo 520 del Código de Procedimientos Civiles para el D.F., "El obligado, en el término que se le fije, y que no se prorrogará sino por una sola vez y por causa grave, a juicio del tribunal, rendirá su cuenta presentando los documentos que tenga en su poder y los que el acreedor tenga en el suyo y que debe presentar poniéndolos a la disposición del deudor en la secretaría.

Las cuentas deben de contener un preámbulo que contenga la exposición sucinta de los hechos que dieron lugar a la gestión y la resolución judicial que ordena la rendición de cuentas, la indicación de las sumas recibidas y gastadas y el balance de las entradas y salidas, acompañándose de los documentos justificativos, como recibos, comprobantes de gastos y demás".

El mandatario, tiene también como obligación la de devolver al mandante los bienes y sumas recibidas por el mandato otorgado, junto con sus intereses, si el mandatario dispuso de ellas, artículo 2570 "El mandatario tiene obligación de entregar al mandante todo lo que haya recibido en virtud del poder", 2571 "Lo dispuesto en el artículo anterior se observará aún cuando lo que el mandatario recibió no fuere debido al mandante" y 2572 del Código Civil, "El mandatario debe pagar los intereses de las sumas que pertenezcan al mandante y que haya distraído de su objeto e invertido en provecho propio desde la fecha de inversión, así como los de las cantidades en que resulte alcanzado, desde la fecha en que se constituyó en mora".

Dichas cuentas, deberán rendirse el día convenido o a falta de éste, al finalizar el negocio, artículo 2569 del Código Civil para el D.F. "El mandatario está obligado a dar al mandante cuentas exactas de su administración, conforme al convenio, si lo hubiere; no habiéndolo, cuando el mandante lo pide, y en todo caso al fin del contrato).

II) Obligaciones del Mandante.- Se reduce a tres obligaciones, que son:

a) Pagar la retribución convenida.- Se origina al celebrarse el contrato de mandato, y desaparece por un pacto expreso.

Si la retribución no fue convenida se estará conforme a los usos del lugar, artículo 1796 "Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, excepto aquellos que deben revestir una forma establecida por la ley. Desde que se

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA⁷⁹**

perfeccionan, obligan a los contratantes no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que, según su naturaleza, son conforme a la buena fe, al uso o a la ley" y 2517 "Salvo pacto en contrario, el depositario tiene derecho a exigir retribución por el depósito, la cual se arreglará a los términos del contrato, y, en su defecto, a los usos del lugar en que se constituya el depósito", del Código Civil para el D.F., y a falta de esos usos, se estará al juicio de peritos.

Como se citó, la retribución debe pagarse aunque no exista convenio, independientemente de que la Ley señala que es oneroso, es decir, que para ser oneroso debe haber pacto expreso, artículo 2549 del Código Civil, "Solamente será gratuito el mandato cuando así se haya convenido expresamente".

La retribución, al igual que el reembolso e indemnización de daños y perjuicios, deberá realizarse aunque el mandatario no triunfe en el asunto, ya que éste no es socio del mandante, además de que el mandato no es una obligación de resultado, sino de actividad. Aunque el mandatario haya incurrido en culpa en el desempeño del mandato tiene derecho a su retribución, independientemente de que se le exigirá el pago de daños y perjuicios por su conducta.

b) Reembolsar los gastos erogados.- No es obligación del mandatario realizar gastos para llevar a cabo el mandato, salvo si lo desea éste, pero si no lo desea deberá comunicarlo oportunamente al mandante para que éste se los proporcione, artículo 2577 del Código Civil para el D.F., "El mandante debe

anticipar al mandatario, si éste lo pide, las cantidades necesarias para la ejecución del mandato.

Si el mandatario las hubiere anticipado, debe reembolsarlas el mandante, aunque el negocio no haya salido bien, con tal que esté exento de culpa el mandatario.

El reembolso comprenderá los intereses de la cantidad anticipada, a contar desde el día en que se hizo el anticipo", y como se citó anteriormente, dicho reembolso se entregará aunque no se tenga éxito en el asunto, independientemente de que el mandante tiene derecho a exigir el pago de daños y perjuicios, artículo 2609 del Código Civil para el D.F., "En la presentación de servicios profesionales pueden incluirse las expensas que hayan de hacerse en el negocio en que aquéllos se presten. A falta de convenio sobre su reembolso, los anticipos serán pagados en los términos del artículo siguiente, con el rédito legal, desde el día en que fueren hechos, sin perjuicio de la responsabilidad por daños y perjuicios cuando hubiere lugar a ella".

c) Indemnización del mandante al mandatario.- Ésta se dará, por los daños y perjuicios que sufre el mandatario al dar cumplimiento al mandato, siempre y cuando éstos no hayan sido causados por imprudencia o culpa de éste, artículo 2578 del Código Civil para el D.F., "Debe también el mandante indemnizar al mandatario de todos los daños y perjuicios que le haya causado el cumplimiento del mandato, sin culpa ni imprudencia del mismo mandatario".

d) Cumplir las obligaciones contraídas a nombre del mandante.- Se da principalmente en el mandato representativo y no representativo, artículos 2581 "El mandante debe cumplir todas las obligaciones que el mandatario haya contraído dentro de los límites del mandato", 2583 "Los actos que el mandatario practique a nombre del mandante, pero traspasando los límites expresos del mandato, serán nulos, con relación al mismo mandante, si no los ratifica tácita o expresamente", y 2561 del Código Civil, "Cuando el mandatario obra en su propio nombre, el mandante no tiene acción contra las personas con quienes el mandatario ha contratado, ni éstas tampoco contra el mandante.

En este caso, el mandatario es el obligado directamente en favor de la persona con quien ha contratado, como si el asunto fuere personal suyo. Exceptuándose el caso en que se trate de cosas propias del mandante.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de las acciones entre mandante y mandatario".

Antes de concluir con este tema, es importante citar cuáles son las causas que pueden dar origen a la terminación del mandato, y son:

I.- Agotamiento natural del mandato.- Cuando se ha dado cumplimiento a todas las obligaciones respectivas por las partes.

II.- Rescisión del Contrato.- Cuando hay incumplimiento de una de las partes, artículo 1949 del Código Civil para el D.F., "La facultad de resolver las

obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe.

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución aún después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible". Se dará siempre y cuando sea retribuido, bilateral, irrevocable e irrenunciable, ya que de lo contrario podría terminar con la renuncia o revocación.

III.- Nulidad del Contrato.- Cuando el mandatario excede los límites otorgados por el mandante para el cumplimiento del mandato, queda facultado el tercero a reclamar daños y perjuicios que se le hayan ocasionado por esa ejecución excesiva, artículo 2597 del Código Civil para el D.F., "Cuando se ha dado un mandato para tratar con determinada persona, el mandante debe notificar a éste la revocación del mandato, so pena de quedar obligado por los actos del mandatario ejecutados después de la revocación, siempre que haya habido buena fe de parte de esa persona".

IV.- Por Vencimiento.- Del término fijado por las partes, para el cumplimiento del mandato, artículo 2595, fracción V del Código Civil para el D.F., "Por el vencimiento del plazo.

V.- Por Conclusión.- Del asunto para el cual fue otorgado el mandato, artículo 2595, del Código Civil para el D.F.

VI.- Por Ausencia.- El mandato se termina a los dos años de la desaparición del mandante ausente.

VII.- Por Revocación.- Es voluntaria, y puede ser expresa o tácita, debiendo avisar el mandante al mandatario y a los terceros, además debe recoger el documento por el cual otorgó el mandato, y de esta forma el mandatario no podrá actuar ni incurrir en responsabilidades, artículo 2596 "El mandante puede revocar el mandato cuando y como le parezca, menos en aquellos casos en que su otorgamiento se hubiere estipulado como una condición en un contrato bilateral o como un medio para cumplir una obligación contraída.

En estos casos tampoco puede el mandatario renunciar el poder.

La parte que revoque o renuncie el mandato en tiempo inoportuno debe indemnizar a la otra de los daños y perjuicios que le cause", y 2599 del Código Civil, "La constitución de un nuevo mandatario para un mismo asunto importa la revocación del primero, desde el día en que se notifique a éste el nuevo nombramiento".

VIII.- Por Renuncia.- También es voluntaria, y al igual que la revocación, el mandatario debe notificar al mandante de dicha renuncia, a fin de que éste pueda realizar las gestiones necesarias dentro de sus asuntos. Durante el lapso de tiempo que dura la renuncia debe continuarse con el mandato, por que si no, se ocasionaría un perjuicio al mandante.

IX.- Por Muerte.- Ya sea del mandante o del mandatario sin que termine automáticamente ya que continúa en forma parcial o provisional. Si el que fallece es el mandante, el mandatario, tiene la obligación de continuar con el mandato hasta que los herederos puedan encargarse del asunto, el mandatario solicitar al juez les señale a los herederos un término razonable para que se hagan cargo de los asuntos materiales del mandato.

Si el que fallece es el mandatario, sus herederos deben notificar al mandante, y además deben continuar con el mandato para que no se ocasionen daños y perjuicios al mandante, hasta que éste pueda encargarse de sus asuntos. Asimismo, los herederos del mandatario, tienen derecho a solicitar al juez, le señale un plazo al mandante para que se haga cargo de sus asuntos.

X.- Por Interdicción.- Puede ser del mandante o del mandatario. Al igual que el anterior, si el mandante está en interdicción el mandatario tiene que continuar con el mandato a fin de que no ocasionen daños y perjuicios al mandante, y el término será el que fije el juez que conozca del aviso. Si el mandatario está en interdicción, el representante legal de éste, tiene la obligación de continuar con el mandato, para evitar perjuicios y daños al mandante, y el plazo será el fijado por el juez que conozca del aviso. Al respecto Planiol y

Ripert, dicen "Es imposible actuar en nombre de una persona a quien la ley no permita estipular por sí misma".(50)

Habiendo analizado en detalle el contenido general del Poder y del Mandato, podemos concluir que ambos tienen las siguientes diferencias:

Primera.- El Mandato es un contrato, y el Poder una declaración unilateral de voluntad.

Segunda.- El Poder tiene como objeto obligaciones de hacer, consistentes en la realización de la representación en forma abstracta y autónoma, es decir, la actuación a nombre de otra persona para que los actos efectuados surtan efectos en el patrimonio del representado, por lo que, la relación jurídica se establece en forma directa e inmediata entre el representante con el representado. El mandato no es representativo, pero, puede serlo si va unido con el otorgamiento de un poder y surta así sus efectos entre mandante y tercero.

Tercero.- Los efectos jurídicos del Poder, surten efectos frente a terceros y en el Mandato no surte efectos frente a terceros y sólo son válidos únicamente entre las partes.

(50) Planiol y Ripert. Op. cit., p. 890.

Aunque, las diferencias entre estas dos figuras jurídicas están debidamente marcadas, en la actualidad y con mucha frecuencia se confunden.

Al igual que en el Derecho Común, la representación voluntaria en el Derecho Laboral deriva de la voluntad del representado, por lo que, tanto en el trabajador como en el patrón, dicha representación se da fundamentalmente a través del mandato.

3.- DERECHO PROCESAL.

Dada la naturaleza de la presente tesis y por referirse al Derecho Laboral, el desarrollo del presente tema se abordará en su esencia general y abocará principalmente al concepto laboral.

Empezaremos por definir al Derecho Procesal, y al respecto el Diccionario Jurídico Mexicano, establece "Es el conjunto de disposiciones que regula la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas del derecho sustantivo".(51)

(51) Madrazo, Jorge (Presidente de la 2ª ed.), "Diccionario Jurídico Mexicano", Tomo III, 2ª ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1983, p. 199.

Al respecto, Díaz de León argumenta "Dada la naturaleza del derecho instrumental que anima al proceso, debe entenderse que de ésta no se derivan obligaciones procesales de actuar para las partes, más que por obligación, los litigantes actúan en el proceso movidos por su propio interés, y claro está a sabiendas de que si no lo hacen, les puede sobrevenir alguna situación desventajosa que les conducirá inclusive hasta perder el juicio, esta actividad procesal motivada por el interés de cada parte encuentra basamento en el derecho y en la carga".(52)

Es notable que el derecho procesal, contiene diversas reglas que originan la subsistencia del juicio, junto con la intervención de las partes, terceros y del órgano jurisdiccional de que se trate.

Atendiendo a lo anterior, podemos abocarnos a la conceptualización del Derecho Procesal Laboral, en donde Juan Palomar de Miguel, establece "Que el proceso laboral, es sabido que, la composición de tales palabras tienen su origen en el latín Processus y el adjetivo orientado al trabajo, esto es, que el primero viene a ser la acción de ir hacia adelante y en ser el conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda y terminan cuando concluye, por las causas definidas por la ley y en el segundo vocablo es el perteneciente o relativo al trabajo, en un aspecto económico social y jurídico,

(52) Díaz de León, Marco Antonio. "Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo". Ed. Porrúa, S.A., México, 1981, p. 90.

esto es, que los referidos actos procesales que se configuran desde la demanda hasta el laudo, es para dirimir los conflictos laborales que se presentan".(53)

De acuerdo a los cambios del proceso laboral, se le ha determinado como "El proceso laboral según la clase de conflicto planteado, se desarrolla mediante diversos procedimientos".(54)

A lo anterior, se puede decir que el proceso laboral es la significación de procedimientos, pero cabe destacar que éste se determinará de acuerdo al litigio laboral que se presente ya que, tendrá un procedimiento definido, es decir, el proceso constituye el género y el procedimiento la especie.

Retomando el tema, otro tratadista afirma que "El carácter reivindicatorio a que nos hemos referido, penetra también en el proceso laboral tan jurídico como económico, de ahí que las normas de derecho procesal del trabajo, por su naturaleza social deben interpretarse y aplicarse en beneficio de los trabajadores, en el desarrollo del proceso en la suplencia de las deficiencias de sus reclamaciones o para reivindicar sus derechos, porque de no ocurrir así en la práctica constante, se propiciará el estallido por ineficiencia de la justicia del trabajo. La norma del trabajo y los derechos que se derivan de los contratos o

(53) Madrazo, Jorge. Op. cit., pp. 770 y 1084.

(54) Orozco Mondragón, Ma. Belem. "Manual del Derecho del Trabajo". Ed. C.T.P.S., México, 1982, p. 385.

relaciones laborales, deben funcionar en el proceso, de acuerdo con su espíritu profesionalista y reivindicatorio consignado en el texto del artículo 123 Constitucional".(55)

En opinión del Maestro Nestor de Buen, dice "...de que el derecho procesal del trabajo, no obstante de perseguir objetivos diferentes de los de derecho sustantivo, en realidad venía determinado por los principios generales del derecho previsto en el artículo 17 de la Ley..."(56)

En atención a las diversas opiniones y comentarios que se dan respecto del proceso laboral, es importante citar lo que dice el tratadista Francisco Córdoba Romero, quien al dar una explicación del derecho del trabajo sostiene "...es una de las ramas más jóvenes dentro del campo jurídico; no por ello es menos importante".(57)

Debido a la urgencia de una rama del derecho, que atendiera los problemas obrero-patronales, en particular y la participación del Estado en la impartición de justicia laboral, se creó el Derecho Procesal, el cual surgió en principio del Derecho Procesal en General.

(55) Cavazos Flores, Baltazar. "Derecho Laboral en Iberoamérica". Primera reimpresión, Homenaje al Dr. Guillermo Cabanellas de Torres, Ed. Trillas, México, 1984, p. 227.

(56) De Buen Lozano, Nestor. "La reforma del Proceso Laboral". 2ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1983, p. 23.

(57) Córdoba Romero, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo". Práctica Forense Laboral, Ed. Cárdenas, México, 1986, p. 4.

En sus inicios, la desorganizada elaboración de las leyes laborales y su aplicación e interpretación, originó que se crearan normas que regularizaran la actividad jurisdiccional atendiendo a las características propias del Derecho del Trabajo; y fue hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuando el legislador organizó más o menos y en forma sistemática los principios y características de las normas reguladoras de la actividad jurisdiccional del Estado, en la impartición de Justicia Laboral.

Atendiendo a lo anterior, son notables los problemas a los que se ha enfrentado el derecho procesal laboral, cuyos avances han logrado facilitar la solución de los conflictos obrero-patronales.

Otros tratadistas consideran al derecho procesal laboral "Como aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídicos económicos"(58). Para el Maestro Trueba Urbina, "Es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, inter-obreras o inter-patronales".(59) Tomando estas dos opiniones podemos decir que el derecho procesal laboral tiene un conjunto

(58) Córdoba Romero, Francisco. Op. cit., p. 19.

(59) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". 5ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1980, p. 75.

de normas jurídicas, abocadas a solucionar conflictos obrero-patronales y todos aquellos relacionados con éste.

Es importante señalar que el fundamento del derecho procesal laboral, se encuentra en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En conclusión, podemos decir que el Derecho Procesal Laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del órgano jurisdiccional del trabajo, la participación de las partes y de los terceros, a fin de dar la debida sustanciación y sistematización al procedimiento de que se trate. También podemos concluir, que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, la regulación del proceso se da cuando los órganos jurisdiccionales laborales, por si solos o a petición de alguna de las partes, solicitan la actuación de los procedimientos previstos por la ley laboral, debiéndose sustanciar conforme a lo establecido por dicha ley, sin irregularidades u omisiones, a fin de que el conflicto o trámite correspondiente tenga un desenvolvimiento regular, y se logre así la seguridad jurídica y equidad a las partes.

CAPÍTULO III

LA REPRESENTACIÓN EN EL PROCESO LABORAL

1.- NATURALEZA JURÍDICA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES ANTE LAS JUNTAS.

Es importante referirnos a la naturaleza o esencia de los representantes de los trabajadores y patrones, quienes integran los órganos jurisdiccionales en materia laboral dentro de nuestro país, los cuales se encargan de resolver los conflictos obrero-patronales surgidos de las relaciones de producción entre éstos, lo cual nos llevará a conocer cuáles fueron los objetivos que pretendían los legisladores, del Congreso Constituyente de 1917, al integrar estos órganos (Juntas de Conciliación y Arbitraje), así como de saber la importancia que tienen para con las personas que representan en el proceso laboral.

Como se citó, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fueron creadas para dirimir los conflictos obrero-patronales, además de ser el resultado de la industrialización, en donde surgió la clase ostentadora de los medios de producción y la clase desprovista de tales medios cuyo único recurso es la fuerza de trabajo, lo cual aunado a los medios de producción trae por consiguiente problemas jurídicos, que en un principio fueron del orden común y posteriormente con el avance económico del orden público, que engloba

estatutos del asalariado, del patrón y con el Estado mismo, además de las relaciones que existen entre éstos.

Conforme fue desarrollándose la industria, su estructura y conformación fue estabilizándose, originando nuevas condiciones y relaciones sociales, económicas y laborales entre los trabajadores y patrones en forma directa e indirecta; durante estos avances los individuos fueron adquiriendo una conciencia más definida respecto de sus intereses. Con esta conciencia clara y firme, la clase trabajadora buscó la solución para resolver y lograr el reconocimiento y respeto de sus derechos frente a los derechos de aquellos que aportaban los medios de producción; con la evolución constante que sufría la sociedad no sólo existió la unión por lazos de sangre, sino que, hubo unión por todos aquellos trabajadores que vivían en las mismas condiciones, comprendiendo que si todos buscaban los mismos fines y objetivos lo único que los sacaría adelante, sería la unión, lo cual no lograrían en forma independiente.

Al momento en que existe la conciencia por la clase trabajadora, respecto de sus derechos y fuerza, es cuando surge la lucha social dirigida contra la clase capitalista, logrando durante el avance de los años la dignidad de una clase social de empuje, portadora de trabajo y que alcanzó como máximo nivel dar al Estado una nueva organización basada, ya no en corrientes individuales, sino, en las clases responsables de nuestra actual estructura económica-social, dándose así el nacimiento del derecho del Trabajo, en donde el Estado toma en cuenta y conoce a las clases sociales organizadas para la solución de conflictos originados de las relaciones de producción.

De acuerdo al marco histórico que se presidió en materia laboral, es como surgen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que fueron creadas para dirimir los conflictos obrero patronales. Al respecto, es importante citar lo que dice el Director Mario de la Cueva "La creación de estos organismos, significó la destrucción de la tesis de que el Estado es el único que puede ejercer el poder público, bajo el razonamiento de que... si la sociedad es la titular de la soberanía y si se encuentra dividida en clases, es evidente que las clases, como unidades organizadas, podían regular directamente y sin necesidad de acudir a los poderes del Estado, sus diferencias".(60)

Atendiendo al desarrollo clasista, a la fuerza de conciencia laboral y a lo sustentado por Mario de la Cueva, Arce Cano dice "los representantes de las clases, personas que verdaderamente pertenezcan a cada uno de los grupos patronales y obreros, para que conozcan sus problemas. Esta es la única forma en que el representante satisface mejor la función de representación, porque está vinculado estrechamente con su representado y está bien compenetrado de los conflictos a resolver, evitando que personas absolutamente ignorantes de las circunstancias particulares de trabajo, puedan opinar sobre problemas técnicos del trabajo. Sólo cuando los representantes son extraídos de las clases, pueden ser responsables ante ellas. Las clases sociales tienen serias responsabilidades en

(60) Cueva, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I, 8ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1986, p. 108.

el actual momento histórico. Por esto, los representantes obreros y patronales deben ser precisamente obreros y patrones..."(61)

Habiendo analizado a groso modo, la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, veremos dentro de la naturaleza jurídica de los representantes de trabajadores y patrones ante dichas juntas, cuál es el papel y función de los representantes, así como el carácter con el cual integran las Juntas.

De acuerdo a los conceptos de representación que se han desarrollado con anterioridad, se puede decir que la representación es la ejecución de ciertos actos por una persona llamada representante, a nombre de otra llamada representado, surtiéndose los efectos jurídicos respectivos sobre la persona y patrimonio de este último. Esta figura surgió en atención a los motivos ya citados y a la innegable cooperación que se da entre las personas.

La consignación de esta figura jurídica la encontramos en la Constitución Política de los Estados Unidos, artículo 123 fracción XX "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno".

(61) Arce Cano, Gustavo. "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje". 2ª ed., Textos Universitarios UNAM, México, 1938, pp. 133-134.

De acuerdo a esta disposición, tanto los trabajadores como patrones, deben designar a sus representantes para resolver sus conflictos o diferencias, dándose así la formación o integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y al respecto Mario de la Cueva opina "Deben ser personas que verdaderamente pertenezcan a cada uno de los grupos, patronal y obrero, para que conozcan sus problemas, siendo ésta la única forma en que el representante cumplirá mejor la función de representación".(62)

Por lo que, estos representantes ejecutarán los actos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en nombre y por cuenta de la clase social a la que representan, en otras palabras, se entiende como aquella actividad o querer de los representantes al servicio de la clase que representan, ante los organismos laborales, además es importante señalar que, como pertenecen a la misma clase social que representan, ese querer o interés, se une a su interés propio como integrante de la misma clase; y de esta forma se cumple con el principio clasista antes citado.

Atendiendo a lo antes citado, puede decirse que se trata de una representación voluntaria, cuya máxima figura jurídica es el contrato de mandato.

La representación de los trabajadores y patrones ante las Juntas, surge en el momento mismo en que éstos, por su voluntad, llevan a cabo; cada seis años, sus

(62) Cueva, Mario de la. Op. cit., p. 120.

convenciones de acuerdo con el Título trece, Capítulo I, de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en donde se establecen las reglas para elegir a los representantes que integrarán los órganos laborales y que al final tomará la forma de mandato imperativo.

Sobre el presente tema, es importante señalar que muchos tratadistas y estudiosos del derecho han dado su punto de vista al respecto, como es el caso de Rafael de Pina, quien dice "Que los jueces no profesionales que integran las Juntas no se les debe denominar representantes de los patrones y de los trabajadores, porque ellos tienen la calidad de jueces, de lo que debe excluirse toda idea de representación de intereses particulares o de clase".(63)

El Lic. Euquerio Guerrero, considera "Que los representantes de los obreros y de los patrones, en la realidad desempeñan la función de asesores del representante del gobierno y por tanto, de coadyuvantes a los intereses de la clase social que representan".(64)

Para Alcalá-Zamora, "Los representantes no son asesores ni fiscalizadores, sino jueces defensores en contraste con el juez acusador del proceso inquisitivo puro y, especialmente, con el juez enemigo de los tribunales totalitarios con

(63) Pina, Rafael de. "Curso de Derecho Procesal del Trabajo". 4ª ed., Ed. Botas, México, 1972, p. 212.

(64) Guerrero, Euquerio. "Breves observaciones sobre el derecho procesal de trabajo". Tomo XI, Trabajo y Previsión Social, número 44, México, 1941, p. 46.

excepción, de los tribunales populares y consejos de guerra que han existido en varios países. Tampoco son fiscalizadores de la situación del juez, pues ellos con veredicto dan el cimiento del fallo y son, por tanto, coautores del mismo".(65)

El profesor Américo afirma "Que los representantes son abogados de las partes, por lo que realmente los órganos colegiados se convierten en unipersonales".(66)

Finalmente el Dr. Jorge Carpizo considera "Que la naturaleza de los representantes de los trabajadores y de los patrones es Sui Géneris, en cuanto por una parte son jueces cuya labor consiste principalmente en conocer y resolver los conflictos laborales. Su carácter de jueces, se perfila en la Ley Federal del Trabajo, dentro de las resoluciones, en donde el representante de los obreros como el de los patrones, votan en el mismo sentido y en contra del representante del gobierno como acontece en la realidad. Pero no puede desconocerse su función de representantes ya que son electos por las partes y pueden ser

(65) Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto. "Proceso, Autocomposición y Autodefensa". (Contribución al estudio de los fines del proceso). 2ª ed., Textos Universitarios UNAM, México, 1970, pp. 171-172.

(66) Rodríguez, Américo. "Jurisdicción Especial del Trabajo". Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales", Año VI, Número 1-2, Montevideo, 1975, p. 345.

revocados del cargo por éstas, ya que la mayor parte de sus atribuciones las reciben de las asociaciones, de las partes que representan".(67)

Atendiendo al desglose del presente tema, es de considerarse que la naturaleza jurídica de los representantes y trabajadores integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje está dentro de su género (Sui Géneris), ya que representan los intereses de una clase social, sea ésta obrera o patronal; aclarando que esta representación en si no se da a través de un Mandato, porque es una figura que pertenece al orden civil, con características notablemente diferentes al Derecho Laboral, el cual tiene un carácter reivindicador y dignificador de la clase obrera, con una representación de tipo social, basada en la conciencia de clases, y que se forjó por las grandes y continuas luchas tanto políticas, económicas y sociales, con la clase detentadora de los medios de producción por lo que, en base a estos elementos los representantes se esfuerzan más y más por lograr el equilibrio y armonía de ambas clases sociales.

Pero es importante decir, que si bien es cierto el Mandato es una figura del Derecho Civil, también es cierto que la representación laboral encuentra sus bases, fundamento y creación en esta figura jurídica, que pertenece al derecho.

(67) Carpizo, Jorge. "La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México". Boletín de Derecho Comparado, Año V, Número 15, Septiembre-Diciembre de 1972, México, 1972, pp. 34-35.

En consecuencia, podemos decir que el legislador se preocupó en que dichos representantes fuesen de la misma clase a que pertenecen, es decir, representantes de trabajadores y patrones, a fin de que éstos conocieran más a fondo los problemas o conflictos que se suscitaban entre ellos, y lograr así, una buena solución al caso; no obstante, no hay que pasar por alto, el hecho de que quien represente a los trabajadores y patrones, debe tener conocimientos técnicos en la materia (representante procesal), a fin de lograr un convencimiento ante los representantes de las Juntas quienes en parte, van a resolver el conflicto.

2.- LOS REPRESENTANTES COMO PARTE O SUJETOS EN EL PROCESO LABORAL.

Resulta importante definir primeramente el concepto de parte en el proceso, así encontramos la siguiente consideración, "Entre las partes existe una vinculación, la cual tiene como consecuencia, ligar a las partes a un hacer o un no hacer dentro del objetivo".(68) Rafael Tena, dice "Que parte, en sentido material en el proceso, son las personas físicas o morales que intervienen en un

(68) Díaz Ramírez, Manuel. "Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral". 2ª ed., Cultura Popular, México, 1980, p. 30.

juicio y sobre los cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo y fin del proceso mismo".(69)

El Lic. Armando Porras y López, nos indica "Que parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexa o accesoria para la actuación de la Ley". Por su parte Guasp dice que "Parte es quien pretende y frente a quien se pretende".

El artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo, nos indica "Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

De las anteriores definiciones, se puede decir que parte "Son las personas físicas o morales que intervienen en un juicio, debiendo acreditar su interés jurídico en el cual ejercitaron acciones u opondrán excepciones para la debida actuación de la Ley, y cuyas resoluciones de fondo y fin del proceso les recaerán".

De acuerdo a las definiciones citadas, en el proceso laboral encontramos como partes:

(69) Tena Suck, Rafael. "Derecho Procesal del Trabajo". 2ª. ed., Ed. Trillas, México, 1987, p. 193.

- a) Al Patrón.- Quien puede ser una persona física o moral.

- b) Al Trabajador.- Quien como persona física puede en forma individual ejercitar las acciones laborales.

- c) Al Dependiente Económico.- Quien exigirá la indemnización por muerte del trabajador así como las prestaciones a que hubiese tenido derecho.

- d) Al Sindicato.- Será parte, siempre y cuando ejercite acciones colectivas que le correspondan, ya que de ejercitar acciones individuales estará actuando como representante y por lo tanto, no será parte en el proceso.

- e) Al Tercero.- Siempre y cuando resulte afectado por la resolución que exista entre el conflicto del trabajador y el patrón; además de que debe demostrar ante la Junta, que tiene un interés en el mismo.

Dentro de esta clasificación no entran los representantes: tutores, albaceas, síndicos, ascendientes, abogados, Procuraduría de la Defensa del Trabajo y Sindicato, siempre que actúe en forma individual, ya que no actúan por su propio derecho y la resolución que se dicta no afecta sus intereses; por lo que, clasificaremos a éstos como partes en sentido formal y a los primeros ya citados como partes en sentido material, porque actúan por su propio derecho y las resoluciones sí afectan sus intereses.

La actuación de los representantes tanto de trabajadores como patrones, como parte "formal", en el proceso laboral, se encuentra regulada principalmente en el Título Catorce "Derecho Procesal del Trabajo", Capítulo II "De la Capacidad y Personalidad" artículo 691 al 697, los cuales iremos desarrollando a continuación.

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

En este artículo se determina un cambio radical con el derecho civil, ya que en el procedimiento laboral se suprime el formulismo de la designación de tutor dativo para que un menor pueda comparecer a juicio; situación que también tiene su excepción. Además como se ha citado, se disminuye el estado de minoridad, ya que conforme al artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo "Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan 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 del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan".

En sí, debe entenderse que este artículo establece que los menores de 18 años, pero mayores de 16 años, tienen capacidad procesal, pero en caso de no tener quien los asesore en juicio, tendrán que tener el apoyo de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

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

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

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

II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

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

IV.- Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la

Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato..."

Este artículo define las diferentes formas de representación que los procedimientos señalan, tanto en el poder notarial como en el mandato. Además dicho artículo contiene dos reglas especiales que han causado gran controversia y que aún no han sido debidamente resueltas. Estas dos reglas se encuentran previstas en los siguientes artículos 790, fracción III "El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria"; y 876, fracción I "Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores y apoderados"; y fracción VI "De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones". El principal problema deriva en establecer que las partes deben presentarse personalmente, ya que en la relación laboral son las únicas que conocen a fondo la misma así como el problema laboral, además de que, en la confesional el trabajador se encontraría en desventaja frente al patrón, ya que el representante del patrón siempre va a ser un profesionista en las relaciones laborales, y sabe perfectamente cómo enfrentar esta prueba.

Supuestamente el legislador al realizar estos preceptos legales, lo hizo con el fin de proteger al trabajador, ya que según él, el abogado alarga inútilmente el

proceso para obtener mayores honorarios, lo cual es falso, por que el abogado siempre busca una solución rápida a los conflictos, aclarando que debido al odio, amor propio y persistencia del patrón y trabajador origina que se dé esta situación.

Pero tampoco debe dejarse al olvido, que los patrones son, por lo general, personas morales que requieren ser representados por personas físicas, por lo que, las personas morales gozan del mismo derecho que las personas físicas, y en consecuencia, al respecto son de aplicarse las fracciones II y III del presente artículo, en relación con el artículo 11 de esta Ley "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

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

Respecto de éste artículo, se desprende que la junta tiene la gran obligación de examinar de oficio la personalidad de las partes o de sus representantes, por ser una disposición de orden público.

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

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

Estos dos artículos son importantes, ya que implican los requisitos para acreditar la personalidad de los representantes en el proceso laboral, es decir, contienen el formulismo documental.

Artículo 696 "El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se expresa en el mismo..."

Este artículo suple las deficiencias que se dan en el otorgamiento de los poderes en materia laboral, impidiendo así que, quienes demanden no se vean privados de sus derechos por un defecto u error en el documento que acredita la representación.

Artículo 697 "Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.

Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representantes comunes deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.

El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidades inherentes a un mandatario judicial".

Se refiere principalmente a la representación común, que se da dentro del proceso laboral.

Asimismo, y como ya se ha citado, fungen también como representantes de los trabajadores en el proceso: la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y el Sindicato, este último cuando actúa en forma individual por los derechos del trabajador.

Por lo que hace a la Procuraduría de Defensa del Trabajo, señalaremos principalmente su función y objetivos los cuales se encuentran plasmados en el

artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo "La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

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

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

III.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas". Su integración y nombramiento se encuentra establecida en el artículo 531 "La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal"; además de que sus servicios son gratuitos artículo 534 "Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos"; y la forma de cómo llevar a cabo sus funciones se encuentra en sus reglamentos, tal como lo establece el artículo 536 "Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo".

Por lo que se refiere al Sindicato, éste tiene plena personalidad jurídica, artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"; y su representación se llevará a cabo a través de su secretario general o por la persona que designe su directiva, artículo 376 "La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos".

CAPÍTULO I V

DISPOSICIÓN OBLIGATORIA U OPTATIVA DE LA ASISTENCIA O REPRESENTACIÓN PROFESIONAL EN EL PROCESO LABORAL

Antes de iniciar con el presente capítulo, el cual constituye la propuesta del tema en cuestión, es importante señalar, que el análisis sintético que se haga con otras materias (Civil y Penal), tiene por objetivo, el entender un poco más, la razón por la cual, en materia laboral, es indispensable de la asistencia o representación de un verdadero profesional (Lic. en Derecho); por lo que, desarrollamos en forma simplificada la forma en que funciona dicha figura en estas materias, y posteriormente nos abocaremos a la materia laboral.

1.- LA REPRESENTACIÓN EN EL PROCESO CIVIL.

Dentro del Proceso Civil, la información de la representación es muy extensa y amplia, por lo que, sólo nos abocaremos a dar un enfoque general de quienes y en qué forma pueden realizar la representación en un juicio civil.

La representación en este proceso, puede darse de la siguiente forma:

I.- Representación Legal.- Se da en aquellas personas autorizadas por la ley; como el caso de los incapacitados, quienes intervienen en el proceso a través de sus legítimos representantes, así tenemos a los ascendientes (padre, madre, abuelos), los cuales representan a los menores de edad en los juicios, protegen la persona y bienes del incapacitado, esto sucede también con el tutor. Cabe aclarar, que si alguno de los representantes antes señalados tienen intereses que perjudiquen al incapacitado, el juez le nombrará otro representante.

Es de entenderse que el incapacitado debe tener una representación legal, ya que de no ser así estaría en estado de indefensión o desventaja por su incapacidad natural o legal.

Respecto del albacea, la ley lo faculta para que represente a la sucesión, defienda la validez del testamento, y otros. El albacea será el encargado de administrar el patrimonio de la sucesión, rindiendo cuentas anuales de su administración debiendo, en su momento, realizar la partición de los bienes a los herederos.

Sobre el síndico, éste actuará como representante de la masa de los acreedores; como administrador debe realizar todas las diligencias para asegurar el derecho de los acreedores y poder así liquidar la quiebra.

II.- Representación Voluntaria.- Sólo pueden realizar actos procesales en juicio, aquellas personas que por poder o mandato judicial, adquieren la calidad de procurador judicial.

Las personas que nombran a un tercero para que los represente, se debe principalmente a su falta de conocimientos, por encontrarse ausentes, por falta de tiempo, por encontrarse enfermos, etc.

A través de este tipo de representación, una persona moral puede ser representada por una persona física, previo otorgamiento de un poder o mandato judicial suficiente para la representación, o en su caso que se establezca en las escrituras constitutivas y estatutos.

Es importante señalar, que dentro del proceso civil puede darse el caso de que alguna de las partes no tenga quien lo represente, por lo que, la ley ha instituido en forma gratuita la defensoría de oficio a fin de que los intereses de alguna de las partes, que no tenga representante, se quede sin defensa por carecer de recursos económicos. El nombramiento del defensor de oficio se da por que, la persona que no cuente con representante, quedaría en estado de indefensión.

Asimismo, nuestra legislación civil permite la intervención del Ministerio Público, para los siguientes casos:

a) En forma obligatoria, como representante en los juicios sucesorios (ausencia de herederos, falta de acreditación de heredero), como representante de los incapacitados o menores que no cuenten con representante legítimo.

b) En el caso anterior ejercerán acciones u opondrán excepciones, según sea el caso.

c) Intervendrá como parte en aquellos asuntos en que se nombre tutores a los incapacitados, o en la declaración de una quiebra.

La intervención del Ministerio Público para los casos de ausencia o de falta de representación, es valiosa, ya que a la parte que lo necesite no se le deja en estado de indefensión.

2.- LA REPRESENTACIÓN EN EL PROCESO PENAL.

En materia penal el Ministerio Público juega un papel muy importante, ya que dentro del proceso participa como representante y defensor de los intereses de la sociedad.

Colín Sánchez, dice: "El Ministerio Público es una institución dependiente del Estado (Poder Ejecutivo), que actúa en representación del interés social, en el ejercicio de la acción penal y la tutela social en todos aquellos casos que le asignan las leyes".(70)

El Ministerio Público, como representante social, facultad que le otorgó el Estado, puede perseguir judicialmente a todos aquellos que atenten contra la seguridad social, debiendo realizar la acusación respectiva de los responsables,

(70) Colín Sánchez, Guillermo. "Derecho Mexicano de Procedimientos Penales", 3ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1977, p. 86.

ante el juez para que éste aplique la sanción correspondiente, ya que sólo le corresponde la persecución de los delitos.

En atención a lo anterior, puede decirse que es ante el Ministerio Público, ante quien se inicia el procedimiento penal.

Por lo que, hace al procesado o acusado, éste puede hacer uso del derecho de defensa, de la siguiente forma:

a) Por él mismo.- Si la persona se siente capacitada para defenderse por sí sola lo puede hacer, sin utilizar los servicios de un abogado.

En la práctica, este tipo de defensa no se da, ya que se considera importante la asistencia de una persona con conocimientos en la materia (abogado titulado), y lograr así buenos resultados en la defensa.

b) Por persona o personas de su confianza.- Si el procesado, no desea defenderse por sí mismo, puede nombrar para su defensa a una persona o personas de su confianza para que lo defiendan.

Al igual que el anterior punto, en la práctica si el nombramiento recae en una persona que no tenga título de Licenciado en Derecho, se le recomienda y pide al procesado que designe un defensor con título y pueda tener mejores resultados en su defensa.

c) Por defensor de oficio.- Si el procesado no desea defensores por sí mismo, ni desea nombrar persona o personas de confianza para su defensa, el juez tiene la obligación de ofrecerle un defensor de oficio y si el procesado no lo nombra el juez de todos modos se lo nombrará, ya que además de ser obligatorio, está en juego la libertad de una persona lo cual constituye uno de los mayores valores del ser humano.

La designación del defensor de oficio, se hace desde el momento mismo en que se levanta la averiguación previa, y tendrá urgencia en el momento mismo en que se hace la designación y es aceptada por el defensor, quien deberá estar presente cuando el procesado rinda su declaración, cuando sea procedente, deberá solicitar la libertad caucional o bajo fianza y en si, deberá promover todas las diligencias que sean necesarias en favor de su representado para lograr su libertad, y ante todo deberá guardar el secreto profesional.

En conclusión, podemos decir que aunque si bien es cierto existe la posibilidad de que en materia Civil y Penal el procesado pueda ser representado por cualquier persona, también es cierto que dicha disposición está restringida en ciertos aspectos, tal y como puede observarse en los artículos 26, 27 y 29 de la Ley de Profesiones, esto con la finalidad de otorgar mejores resultados y una mejor equidad para el procesado en su defensa.

3.- LA REPRESENTACIÓN EN EL PROCESO LABORAL.

Atendiendo a lo establecido con anterioridad y en forma general podemos decir que la representación en el proceso laboral se da:

- 1) Para el Trabajador.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
 - Sindicato.
 - Mandatario.
 - Apoderado legal (ante Notario).

2) Para el Patrón.- Directores Administrativos, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración que estén debidamente autorizados.

- Mandatario.
- Apoderado legal (ante Notario)

Sobre este respecto, en la Ley Federal del Trabajo, no se menciona ni se da a entender que quienes representen a los trabajadores y patronos sea Licenciado en Derecho, sino todo lo contrario, permite, en detrimento de la profesión y en perjuicio principalmente del trabajador, que cualquier persona lleve la representación en el proceso laboral, propiciando así el famoso "coyotaje", cuyos sujetos, en su mayoría, sin escrúpulos, ética profesional y moral, aprovechan la ignorancia del trabajador para engañarlo, robarlo y estafarlo.

Sobre esta situación es importante citar lo que dice el Lic. Salvador Bernal, "...Se alejó al profesional con capacidad y responsabilidad moral y económica y se creó y fomentó el leguleyo, el seudo abogado, el pica pleitos. Aquel que sin pagar tributos, sin responsabilidad, aconseja, defiende derechos y posiciones y habla por otro en juicio. Y que lleva al desconcierto o a la ruina. No le cabía otra defensa al obrero o al patrono no asociado: encomendarse a estos chupatintas o zurupetos ilustres que por ser directivos de Asociaciones o flamantes uniformados ordenanzas, les hacían concebir esperanzas, porque ellos tenían influencias; pero enfrente tenían al abogado desfigurado, que les vencía. Porque no debe olvidarse que quien mejor relación de hechos y mejores pruebas aporte, es quien más éxito tendrá en derecho".

Asimismo, cabe citar lo que dice el profesor Marco Antonio Díaz de León, "...Se evitara, así además de la intervención de gestores sin título de Licenciado en Derecho que tanto defraudan y perjudican al proletario, que los trabajadores abandonen sus acciones o realicen transacciones ruinosas, respecto a sus legítimas pretensiones, en los procesos o bien que éstos pierdan sus derechos por ignorancia o por una deficiente o amañada representación en juicio".

Pero esto no es todo, ya que el artículo 5º Constitucional, el cual constituye un derecho y una obligación para que toda persona pueda elegir libremente la actividad que le acomodó siempre y cuando sea lícita y cumpla con las condiciones de dicho artículo; y cuya ley reglamentaria se sustenta en la Ley de Profesiones, da pauta a que en materia laboral se suscite una situación irregular en la práctica legal; ya que otorga a cualquier individuo, la facilidad de

intervenir en los juicios de carácter laboral, disposición que se establece en los siguientes artículos del citado reglamento:

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

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

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

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

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

Aunque si bien es cierto, las disposiciones legales de la Ley Federal del Trabajo, tienen una naturaleza social, en donde, por las grandes luchas y sacrificios que se realizaron durante el paso del tiempo por los propios trabajadores para lograr mejores garantías, las cuales fueron plasmadas por los legisladores para ese fin, no se están cumpliendo como deben de ser, ya que se ha permitido que quienes defienden ese derecho, dentro del proceso laboral, no sean personas capacitadas para ello, originando así grandes fracasos para la clase trabajadora.

Por tal motivo, es indispensable y necesario, se realice un cambio importante en la Ley Federal del Trabajo, para el caso de la representación voluntaria (mandato), así como a la Ley de Profesiones, por lo que, el artículo 530 fracción I de la Ley Federal del Trabajo que señala "La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes: I.- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo";

Debe ser modificado de la siguiente forma:

"Artículo 530.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes: I.- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, cuando lo soliciten o no tengan representante o apoderado legalmente autorizado, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo".

Asimismo, el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que señala "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

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

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

II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

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

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

Debe ser modificado de la siguiente forma:

"Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa, por conducto de apoderado, o por representante legalmente autorizado, con la excepción de que el trabajador puede nombrar a una persona de su confianza.

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

I.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial.

II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite y autorice para intervenir en juicios laborales.

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

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

Por lo que hace el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, que señala "Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada".

Debe ser modificado de la siguiente forma:

"Artículo 693.- Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, siempre que del documento o documentos que exhiban lleven al convencimiento de que efectivamente está asistido de un apoderado o representante legalmente autorizado, y si no lo tiene, la Junta notificará a la Procuraduría del Trabajo para que le nombre uno, sin perjuicio de que tenga a la persona de confianza que en su caso haya nombrado.

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

Debe ser modificado de la siguiente forma:

"Artículo 694.- Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, podrán otorgar la representación mediante simple comparecencia, previa identificación,

ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma, previa comprobación de que está legalmente autorizado para ser representante, y para el caso del trabajador que nombre a una persona de confianza, deberá acreditarse que está asesorado de un representante legalmente autorizado".

Por último el artículo 696, de la Ley Federal del Trabajo, que señala "El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo".

Debe ser modificado de la siguiente forma:

"Artículo 696.- El poder o representación que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo".

Por lo que respecta a la Ley de Profesiones, deberá ser modificada en sus artículos:

Artículo 26.- "Las autoridades judiciales y las que conozcan de asuntos contencioso-administrativo rechazarán la intervención en calidad de patronos o

asesores técnicos del o los interesados, de persona que no tenga título profesional registrado.

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

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

Debiendo quedar modificado el segundo y tercer párrafo, de la siguiente forma:

Artículo 26.- "El mandato para asunto judicial, contencioso-administrativo determinado y obrero, sólo podrá ser otorgado en favor de profesionistas con título debidamente registrado en los términos de esta Ley.

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

De esta forma y con las modificaciones que se han propuesto, se otorga en forma optativa la facultad al trabajador de ser representado por persona de su confianza, con la excepción de que es obligatorio que esté asesorado de un

representante legalmente autorizado, es decir, su representante de confianza actuará dentro del proceso, pero siempre asesorado o asistido de un representante de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a fin de que si dicha persona no conoce los tecnicismos jurídicos o quiere obrar de mala fe en contra de los derechos del trabajador, intervenga directamente para corregir esta anomalía en favor del trabajador. En consecuencia con la intervención directa o indirecta de un representante legalmente autorizado (Licenciado en Derecho), se tendrán mejores beneficios en favor del trabajador.

Con esto, concluimos, que si el trabajador no tiene un representante o apoderado legalmente autorizado, aunque tenga persona de confianza, la Junta suplirá ésta, y lo hará del conocimiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que provea a la asistencia y asesoramiento de dicha parte en el juicio.

CONCLUSIONES

Primera.- Tanto en el Derecho laboral Español, Francés y Brasileño, la representación en el proceso laboral, es muy parecida con el de México, con la excepción de que en la normatividad laboral de dichos países, sí se menciona la intervención del abogado, aunque no con carácter obligatorio.

Segunda.- Con las frecuentes luchas que se dieron por la clase trabajadora, con el surgimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931, después la de 1970 y por último con las reformas de 1980 se lograron normas protectoras y reivindicadoras para el trabajador, de las cuales, algunas, ya requieren ser reformadas a fin de que se aboquen a una realidad actual y no a una época pasada.

Tercera.- El Derecho Procesal laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del órgano jurisdiccional del trabajo, la participación de las partes y de los terceros, a fin de dar la debida sustanciación y sistematización al procedimiento de que se trate, cuya regulación la encontramos en la Ley Federal del Trabajo.

Cuarta.- Dentro del procedimiento el representante, es aquel que va a realizar el acto jurídico a nombre de otro y cuyos efectos jurídicos van a recaer sobre el representado.

Quinta.- Al igual que el derecho común, en el derecho laboral existe la representación voluntaria que se da a través del mandato tanto para el trabajador como para el patrón; y la representación legal se da para el trabajador por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Sindicato y apoderado legal (ante notario); y para el patrón por sus Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración (debiendo estar autorizados para intervenir en juicio laboral), y el apoderado legal (ante notario).

Sexta.- Con la representación voluntaria (Mandato) se suple la deficiencia para una persona que no cuenta con el tiempo necesario para comparecer a juicio, que tiene que atender varios asuntos o para auxiliarlo con los conocimientos técnicos jurídicos de la materia.

Séptima.- En el proceso laboral podemos hablar de dos partes: en sentido material, que lo integra el trabajador, el patrón, dependiente económico, el sindicato y los terceros, ya que en determinado momento la resolución que se dicta afecta sus intereses; y en sentido formal tenemos a los tutores, albaceas, síndicos, ascendientes, abogados, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, apoderados y el Sindicato, este último siempre y cuando actúe en forma individual como representante del trabajador; esto se debe a que no actúan por su propio derecho y las resoluciones no efectúan sus intereses.

Octava.- La capacidad para las partes en sentido material y formal dentro del proceso laboral, están debidamente delimitadas y señaladas en la Ley Federal del Trabajo, cumplimentándose en algunos de sus casos con el derecho común.

Novena.- En el proceso Civil y Penal, la representación voluntaria del procesado es más rigurosa, ya que su objetivo es procurar una mejor defensa y equidad entre las partes, logrando así los fines que tuvo el legislador para con ellas.

Décima.- En el proceso laboral, la representación voluntaria es menos rigurosa (la forma), y la capacidad del mandatario no requiere de que sea Licenciado en Derecho, disposición que se apoya en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley reglamentaria del artículo Quinto Constitucional (Ley de Profesiones).

Décima Primera.- La no debida legislación y reglamentación de la representación en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley de Profesiones, ha originado la creación del famoso "coyotaje" cuyos sujetos sin escrúpulos, moral, ni ética profesional obran, estafan y engañan al trabajador abusando así de la buena fe y confianza que depositan en ellos.

Décima Segunda.- Al reformarse el artículo 26 de la Ley de Profesiones, en el sentido de que "El mandato para asuntos obreros sólo se otorgará a favor de profesionistas con título debidamente registrado, en los términos de esa Ley; se logrará dar apoyo a la Ley Federal del Trabajo, para que no se permita ante las Juntas, el famoso coyotaje.

Décima Tercera.- Al reformar el artículo 530, en el sentido de otorgarse la facultad a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que intervenga en el

proceso laboral, cuando el trabajador no tenga apoderado o representante legalmente autorizado, se logrará una debida defensa en beneficio del trabajador.

Décima Cuarta.- Al señalarse en el artículo 692 y 693, reformas en el sentido que especifique, que dentro del proceso se le otorgará al trabajador la opción de que nombre a una persona de su confianza con la obligación de que corresponde a la Junta observar que el trabajador esté asistido o asesorado por un apoderado o persona legalmente autorizada, y si no es así lo notificará a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que le nombre uno, sin perjuicio de que siga teniendo a la persona de confianza, lo cual tendrá como finalidad, lograr equidad entre las partes y mejores resultados para el trabajador a través de un debido asesoramiento.

Décima Quinta.- De esta forma, Al establecerse la asistencia y asesoramiento en forma obligatoria para que el trabajador se haga representar en juicio, por un apoderado o representante legalmente autorizado, sin perjuicio de que pueda optar en tener además una persona de confianza, se logrará mayor equidad entre las partes, mejores resultados para el trabajador y lo más importante, que ya no se abuse de la confianza que otorga y mucho menos, se le robe, engañe, estafe o perjudique con convenios deprimentes.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Aguilar Carbajal, Leopoldo. "Contratos Cíviles". 3ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1982, pp. 301.
- Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto. "Proceso, Autocomposición y Autodefensa". (Contribución al estudio de los fines del proceso). 2ª ed., Textos Universitarios UNAM, México, 1970, pp. 309.
- Alonso Olea, Manuel, "Derecho Procesal del Trabajo". 5ª ed., Ed. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, Barcelona, 1976, pp. 813.
- Arce Cano, Gustavo. "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje". 2ª ed., Textos Universitarios UNAM, México, 1978, pp. 211.
- Barrera Graf, Jorge. "La Representación Voluntaria en el Derecho Privado". UNAM, Instituto de Derecho Comparado, México, 1967, pp. 221.
- Cabanellas de Torres, Guillermo y Alcalá-Zamora. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Tomo P.Q., 21ª ed., Ed. Helíasta, S.R.L., Buenos Aires, República de Argentina, 1989, pp. 542.

- Carpizo, Jorge. "La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México". Boletín de Derecho Comparado, Año V, Número 15, Septiembre-Diciembre de 1972, México, 1972, pp. 1164.
- Castro Zavaleta, Salvador y Muñoz, Luis. "Comentarios al Código Civil". Vol. I, Ed. Cárdenas, México, 1974, pp. 836.
- Cavazos Flores, Baltazar. "Derecho Laboral en Iberoamérica". Primera Reimpresión, Homenaje al Dr. Guillermo Cabanellas de Torres, Ed. Trillas, México, 1984, pp. 227.
- Colín Sánchez, Guillermo. "Derecho Mexicano de Procedimientos Penales". 3ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1977.
- Córdoba Romero, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo". Práctica Forense Laboral, Ed. Cárdenas, México, 1986, pp. 309.
- Cueva, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I y II, 8ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1986, pp. 647 y pp. 737.
- Chavero, D. Alfredo (escritor). "México a través de los siglos". Tomos I, II, III, IV, 8ª ed., Ed. Cumbres, S.A., México 1971, pp. 925, pp. 929, pp. 809 y pp. 873.

- Crouch, Colfn. "Estado y Economía en el Capitalismo Contemporáneo". Editan Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988, pp. 393.
- De Buen Lozano, Nestor. "Derecho del Trabajo ". Tomo I, 2ª. ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1977, pp. 802.
- De Buen Lozano, Nestor. "La Reforma del Proceso Laboral". 2ª. ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1983, pp. 802.
- Díaz de León, Mario Antonio. "Las Pruebas en el Derecho procesal del Trabajo". Ed. Porrúa, S.A., México, 1981, pp. 325.
- Díaz Ramírez, Manuel. "Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral". 2ª ed., Cultura Popular, México, 1980, pp. 153.
- Galindo Garfias, Ignacio. "Derecho Civil". 4ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1985, pp. 750.
- Gómez, Orlando y Gottschak, Elson. "Curso de Derecho del Trabajo". Vol. II, Ed. Río de Janeiro, Forence, 1979, pp. 946.
- Guerrero L, Euquerio. "Breves Observaciones sobre el Derecho Procesal del Trabajo". Tomo XI, Trabajo y Previsión Social, Número 44, México, 1941, pp. 614.

- Gutiérrez y González, Ernesto. "Derecho de las Obligaciones". 7ª ed., Ed. Cajica, Puebla, Pue. México, 1961, pp. 1003.
- Hinojosa Ferrer, Juan De. "El Enjuiciamiento en el Derecho del Trabajo", 4ª ed., Ed. Botas, Madrid, 1973, pp. 119.
- Madrazo, Jorge (Presidente Técnico de la 2ª ed.), "Diccionario Jurídico Mexicano", Tomos III y IV, 2ª ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1983, pp. 1602 y pp. 1659.
- Mazeud. "Derecho Civil". Parte III. Los Principales contratos, Vol. VI, Ed. Ediciones Jurídicas-América, Buenos Aires, Argentina, pp. 623.
- Orozco Mondragón, Ma. Belem. "Manual del Derecho del Trabajo". Ed. C.T.P.S., México, 1982, pp. 655.
- Palmar de Miguel, Juan. "Diccionario para Juristas". 12ª ed., Ed. Mayo, México, 1981.
- Pérez Fernández del Castillo, Bernardo. "Representación, Poder y Mandato". 5ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1991, pp. 264.
- Pina, Rafael de. "Curso de Derecho Procesal del Trabajo". 4ª ed., Ed. Botas, México, 1972, pp. 436.

- Planiol y Ripert. "Los Contratos Civiles". Tomo XI, Ed. Cárdenas, México, 1983.
- Rodríguez, Américo. "Jurisdicción Especial del Trabajo". Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Año VI, Número 1-2 Montevideo, 1975.
- Rojina Villegas, Rafael. "Derecho Civil Mexicano", Tomos I y II, 4ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1981, pp. 707 y pp. 734.
- Rojina Villegas, Rafael. "Compendio de Derecho Civil". Tomos I y IV, 20ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1984, pp. 535 y pp. 543.
- Rue Lord, Byron. "Instituciones Sociales de Francia". 8ª ed., Ed. Mundo Contemporáneo, París, 1975, pp. 235.
- Sánchez Medal, Ramón. "De los Contratos Civiles". 10ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1989, pp. 608.
- Tena Suck, Rafael. "Derecho Procesal del Trabajo". 2ª ed., Ed. Trillas, México, 1987, pp. 221.
- Truena Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". 5ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1980, pp. 596.

- Villa, Luis Enrique de la. "Los Grandes Pactos Colectivos a partir de la Transición Democrática". Edita Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985, pp. 315.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Código Civil para el Distrito Federal.
- Ley de Profesiones.
- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- Ley Federal del Trabajo de 1970.
- Ley Federal del Trabajo.