

321909



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

3

CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

CLAVE 3219

"LA NECESIDAD DEL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN DERECHO PARA INTERVENIR
COMO REPRESENTANTE LEGAL O ASISTENTE
JURIDICO EN EL JUICIO LABORAL".

T E S I S

Q U E P R E S E N T A :

MARCOS JOSE CORONA ALDAMA

PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

284228



MEXICO, D. F.

2000



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.

DEDICO LA PRESENTE TESIS:

A Dios: Por hacerme participe de su majestuosa obra, que es la vida.

A mis papas: Gracias por darme una familia unida, basada en la armonía y la confianza de todos los que la componen; así como por todo lo que me han dado. Los amo.

A mi mamá: Por darme todo su amor y protección, porque siempre ha estado en los momentos más importantes de mi vida, evitando que no caiga en las situaciones más críticas; gracias por enseñarme el valor de la vida y por tantos consejos y regaños, que han servido de base para mi formación y desarrollo.

A mi papá: Por ser un gran ser humano que me ha enseñado a no perder el equilibrio, mostrándome el camino de la rectitud y la honestidad, teniendo como firme idea, crecer cada día y aprender de todas las personas que nos rodean.

A mis hermanos Ricardo y David: Por estar siempre conmigo, tanto en los buenos como en los malos momentos, ya que con sus observaciones, siempre he encontrado una solución a mis problemas. Siempre estaremos unidos.

A mis abuelitos: Que siempre se han preocupado por mi, apoyándome en todo momento.

A mi novia Arcelia Belmar: Por ser mi fiel compañera, mi mejor amiga, quien me ha dado todo su amor, apoyo y comprensión, otorgándome siempre su voto de confianza para realizar todos mis anhelos, y por todos los momentos que hemos compartido.

AGRADEZCO DE MANERA MUY ESPECIAL:

A toda mi familia: Por todo el cariño y apoyo que me han brindado en todo momento.

A mi tía Luz Ma. Corona Magaña: Por todas sus enseñanzas y por creer en mí.

A mis tías Sarita, Vicky y Anita: Por darme tanto cariño y porque siempre sus consejos me han servido a no desviar el camino.

A la Sra. Arcelia Castellanos: Por todo su apoyo y comprensión.

A la Magistrada Carolina Pichardo Blake: Por darme la oportunidad de desarrollarme en el ámbito profesional.

A la Licenciada Leticia Sandoval Medina: Por toda la paciencia, apoyo y confianza que me ha brindado.

A la Licenciada Marcela Ramírez Cerrillo: Por todas sus enseñanzas.

Al Licenciado Armando Gómez Montero: Por brindarme la asesoría necesaria para que la presente tesis se llevara a cabo.

Al Licenciado Mauricio Oseguera Guzmán: Por todo su apoyo y ejemplo que han sido de gran ayuda para la práctica jurídica.

A todos los maestros del CEU: Por todo su tiempo de enseñanza y dedicación.

A todos y cada uno de mis amigos: Por tantos momentos que hemos pasado, y por brindarme toda su confianza y amistad.

INDICE

INTRODUCCION.....I

CAPITULO 1.- ANTECEDENTES DE LA JUSTICIA LABORAL EN MEXICO.

1.1.- Ubicación del Derecho del Trabajo dentro del Orden Jurídico Interno.....2

1.2.- La Revolución en el Artículo 123 Constitucional en 1917.....6

 1.2.1.- Principios del Artículo 123 Constitucional.....9

1.3.- Reglamentación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....13

1.4.- Federalización de la Legislación Laboral.....22

 1.4.1.- Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.....26

 1.4.2.- Ley Federal del Trabajo de 1º de Mayo de 1970.....29

 1.4.3.- Reforma Procesal de 1980.....32

CAPITULO 2.- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.

2.1.- Concepto de Derecho Procesal.....	39
2.1.1.- Naturaleza Jurídica.....	44
2.1.2.- Contenido.....	48
2.1.3.- Características.....	53
2.2.- Conflictos Laborales.....	59
2.2.1.- Concepto de Conflicto.....	59
2.2.2.- Concepto Patrón y Trabajador.....	62

CAPITULO 3.- REPRESENTACION EN EL JUICIO LABORAL.

3.1.- Concepto de Representación Legal.....	67
3.1.1.- Clases.....	75
3.2.- Apoderados.....	82
3.3.- Asistentes Jurídicos.....	87
3.4.- Artículos 26, 27 Y 29 de la Ley de Profesiones.....	91

CAPITULO 4.- IMPORTANCIA DEL ABOGADO EN EL JUICIO LABORAL.

4.1.- Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley General de Profesiones.....111

CONCLUSIONES.....117

BIBLIOGRAFIA.....121

LEGISLACION.....124

MEDIOS ELECTRONICOS124

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación, tiene como principal objetivo realizar un minucioso análisis de la práctica jurídica en el derecho procesal laboral, ya que, existen muchas anomalías que se han descuidado y que son de vital importancia para la defensa de los derechos del trabajador mexicano, contraviniendo el principio básico del derecho social.

Ante la necesidad de defender los derechos de los trabajadores de los abusos del patrón, así como de algunas arbitrariedades de las autoridades, surgió el derecho proceso del trabajo, el cual tenía como finalidad, fungir como arbitro en los conflictos laborales, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El derecho procesal laboral al ser un derecho social, es diverso al derecho procesal civil, ya que existen varios principios que aparecieron con el único objetivo de defender a los trabajadores.

Sin embargo, debemos tomar en consideración que, conforme la sociedad va evolucionando, en la práctica jurídica se empieza a notar la falta de un verdadero conjunto de normas jurídicas que regulen el procedimiento laboral, ya que existen varias anomalías que el legislador no vislumbró al momento de crear el derecho procesal laboral.

Uno de los principales problemas que sufre el derecho procesal del trabajo es la falta de algunas formalidades que deben regir el procedimiento, como es el caso de la necesidad de que las partes en conflicto sean representadas y asesoradas por licenciados en derecho.

Así es, este problema ha sido parte del derecho procesal del trabajo desde su creación en el año de mil novecientos ochenta, aunque en aquellos días no existían tantos conflictos laborales que se resolvieran en contra del trabajador por la ineficacia e irresponsabilidad de sus representantes legales.

Esto ha preocupado a la comunidad jurídica, ya que, al estar en contacto con los conflictos laborales, nos encontramos con una

falta de seriedad hacia la protección de los trabajadores, ya que, la ley laboral únicamente marca como requisito, exhibir carta poder ante dos testigos para fungir como representante legal, lo que trae como consecuencia, que cualquier persona, podrá asesorar o representar a las partes en el proceso laboral, independientemente de que no tenga los conocimientos necesarios para litigar el asunto, además de que cobrará por un servicio que no prestará de manera eficiente.

La presente investigación, tiene como objeto demostrar la problemática que se presenta para las autoridades jurisdiccionales y para las partes en los juicios laborales, ya que al existir personas que desconocen el derecho aplicándolo de manera incorrecta con el único fin de retardar el procedimiento, lo único que consiguen es impedir que se imparta justicia conforme a lo que disponen las leyes de nuestro país.

La hipótesis del presente trabajo de investigación consiste en que, en la actualidad el contexto jurídico nos muestra como nuestro derecho procesal laboral, ha caído en manos de personas que se hacen pasar por licenciados en derecho sin serlo, y que son mejor conocidos como "coyotes", violando los principios de seguridad

jurídica y de equidad, que nuestra propia Carta magna establece, ya que se deja en desigualdad a las partes en el procedimiento; por lo que es de gran importancia que se regule debidamente la representación legal de las partes, siendo lo correcto que las autoridades jurisdiccionales soliciten la presentación de la cédula profesional al momento de la comparecencia en los juicios laborales, con lo que se estaría dejando en manos de profesionales y conocedores del derecho, nuestro derecho procesal laboral.

Existen pensamientos diversos al que se plantea en la presente tesis, ya que se piensa que el trabajador no tiene los medios económicos suficientes para contratar los servicios de un licenciado en derecho, por lo que acude a un "coyote", que de igual forma le cobra por un servicio sin que se tengan los conocimientos necesarios para llevar el procedimiento de la mejor manera posible. Estos pensamientos son erróneos, ya que existe la figura jurídica de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que tiene como principal objetivo defender a los trabajadores de los abusos del patrón, asesorándolos o representándolos, sin costo alguno; por lo que se puede apreciar que realmente no existe ninguna desventaja para el trabajador, independientemente de que tenga o no los recursos para contratar una representación legal.

El presente trabajo de investigación consta de cuatro capítulos; en el primero establezco los antecedentes del derecho laboral en nuestro país; en el segundo capítulo, hago mención a la naturaleza jurídica y definición del derecho procesal, así como algunas definiciones de lo que son las partes en el conflicto laboral, ya que ayudará al lector, a un mejor entendimiento del problema planteado; en el tercer capítulo, señalo las formalidades que la ley prevé, para ser representante legal de las partes en el proceso laboral, así como para ser apoderado o asesor jurídico, tanto del patrón como del trabajador; y por último en el cuarto capítulo, después de realizar un análisis de los capítulos anteriores y contando con los elementos apropiados, establezco claramente la necesidad de que se requiera el título de licenciado en derecho en todos los asuntos laborales, expresando los motivos y razones por las cuales llegué a esa solución, para dar paso a las conclusiones finales que surgieron con motivo del presente trabajo de investigación.

Para realizar la presente tesis, utilicé la metodología consistente en una investigación doctrinal, legislativa y de experiencia en la práctica jurídica.

Esta tesis propone la necesidad de que los juicios laborales sean coaccionados por verdaderos peritos en la materia, que tienen el conocimiento teórico práctico para llevar a cabo de la mejor manera posible los asuntos judiciales que se les encomienden, con base en los principios generales de derecho, así como éticos, que la propia carrera de licenciado en derecho requiere, por lo que es indispensable que se adicione el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, así como el artículo 26 de la Ley General de Profesiones, con el objeto de que se regule la necesidad del título de licenciado en derecho, evitando dejar en manos de gente corrupta y “coyotes”, nuestro derecho social.

**CAPITULO 1.- ANTECEDENTES DE LA
JUSTICIA LABORAL EN MEXICO.**

1.1.- UBICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO DENTRO DEL ORDEN JURIDICO INTERNO.

Para dar comienzo a este trabajo, es importante hacer una breve explicación de la ubicación del Derecho del Trabajo, dentro del propio conjunto de normas jurídicas que rigen a la sociedad, ya que no puede ser englobado dentro del derecho público, ni dentro del derecho privado, por las razones y acontecimientos sociales, que a continuación se establecen, para dejar debidamente precisada la ubicación del derecho laboral dentro del orden jurídico interno.

“Para estar en posibilidades de precisar la ubicación del Derecho Laboral, solo nos referiremos al orden jurídico interno. Tradicionalmente éste se dividió en Derecho Público y en Derecho Privado, entendiéndose por el primero el conjunto de normas que reglamentan la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y de las relaciones en las que interviene con ese carácter; y por el segundo, el conjunto de normas que rigen la vida del hombre y de las personas jurídicas carentes de poder público y las relaciones en que interviene, bien entre sí, bien con

titulares de poder público que actúen con carácter de particulares.”¹

Así es, al existir diversas relaciones jurídicas, fue de gran importancia establecer ciertos parámetros que culminaron con la creación del derecho público y del derecho privado; sin embargo, fue en México con la Constitución de 1917 y en Alemania con la Constitución de Weimar de 1919, donde se crearon normas de naturaleza jurídica, que no permitía el que fueran ubicadas dentro del derecho público ni del derecho privado, sino que originaron el surgimiento de una nueva rama de clasificación del orden jurídico interno, que desde entonces se identificó como el Derecho Social.

En la actualidad podemos afirmar que el criterio que existe para la clasificación del orden jurídico interno, ha vuelto a ser la naturaleza de los intereses que tienen a la vista diversas normas, como lo son: la garantía de la convivencia humana en el derecho público; los intereses de los particulares en relación con los demás en el derecho privado; y, actualmente, la regulación y la protección de la economía y el aseguramiento de una vida decorosa para el hombre que entrega su energía del trabajo en el derecho social.

¹ GOMEZ MONTERO, Armando, *El Régimen Jurídico del Trabajo en México*, México, 1997, p. 12.

De todo lo anterior, podemos establecer que el derecho social, es un conjunto de normas jurídicas que establecen diversos principios e instituciones que protegen a las personas, grupos y sectores más débiles, para lograr la convivencia con el resto de la sociedad, dentro de un orden jurídico.

Teniendo como apoyo lo establecido por Gustavo Radbruch, se puede afirmar que, el derecho social, debe su contenido a una nueva concepción del hombre por el derecho, ya que si la concepción jurídica individualista de donde surge el derecho privado, se orienta hacia un hombre idealmente aislado y a quien se supone igual a los demás y al margen de todo vínculo social; la concepción del hombre, de donde aparece el derecho social, no conoce simplemente personas; sino que también conoce patrones y trabajadores, terratenientes y campesinos, obreros y empleados, entre otros, destacando la posición social de poder o de impotencia de los individuos para dictar medidas contra la impotencia social.

“El carácter de un ordenamiento jurídico se expresa con mayor claridad por la relación que en el tengan, uno frente al otro, el derecho público y el privado y por el modo en que se repartan las relaciones jurídicas entre ambos derechos. La transformación que ahora vivimos del derecho liberal en derecho social se revela, en las nuevas limitaciones del derecho público impuestas al derecho privado, en especial a la propiedad y a la

libertad contractual y constituye un notable avance hacia la justicia social.”²

Después de haber dejado bien delimitado el alcance del derecho social, así como su ubicación en el orden jurídico interno, es importante mencionar la clasificación del derecho social de una manera general, ya que nuestro estudio, únicamente va encaminado al derecho del trabajo, quedando conformado por el derecho económico, derecho del trabajo, derecho agrario, derecho de la seguridad social y derecho ecológico.

Ahora bien, siendo más específico en lo que es el derecho del trabajo, para Néstor de Buen es: “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.”³

Por otro lado, Trueba Urbina señala que el derecho del trabajo es “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus

² RADBRUCH, Gustavo, *Filosofía del Derecho*, trad. De José Medina Echavarría; 3ª ed., Madrid, 1952, p. 25.

³ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 4ª ed., México, Ed. Porrúa 1981, p. 24.

esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”⁴

De todo lo anterior, debemos concluir que, si el derecho del trabajo busca la justicia social y establece las relaciones laborales, estamos ante la necesidad de que, al ir evolucionando nuestra sociedad, necesitamos modificar nuestra legislación laboral, de acuerdo a las exigencias de la población, con la finalidad de proteger los intereses de los sujetos de la relación laboral, principalmente de los trabajadores.

1.2.- LA REVOLUCION EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN 1917.

Durante la creación de nuestra Carta Magna, existían grandes problemas sociales, ya que el hombre estaba siendo tratado con injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas y en los talleres, todo esto con motivo de que, con anterioridad al año de 1917 no existía ninguna legislación en materia laboral.

“Es indudable que la Revolución despertó inquietudes sociales entre la clase obrera, la cual en todo momento

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1970, p. 135.

y en diversas reuniones hacía destacar sus principios de redención. No sólo los obreros revolucionarios, sino hasta los que tienen otra ideología, inclusive los católicos, también se preocuparon porque se expidiera una legislación laboral proteccionista de los derechos de los trabajadores.”⁵

Es por eso, que el Congreso Constituyente, dejó un gran legado en la historia de México, de la clase obrera y de la Constitución, ya que como consecuencia de la Revolución de 1910, se dio un gran apoyo a la clase trabajadora, ya que existieron grandes debates y análisis entre los congresistas, creándose una comisión redactora del proyecto sobre el trabajo; que posteriormente, fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea; sin embargo, “...la Comisión no realizó modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917, el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.”⁶

A partir de este momento histórico, se empezó a notar un interés entre la población representados por el Congreso Constituyente, ya que al haberse aprobado el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se empezaron a cuidar los intereses de los trabajadores en nuestro

⁵ *Ibidem*, p. 30.

⁶ DAVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, 4ª ed., Ed. Porrúa, México, 1996, p. 65.

país, por lo que se comenzó a reglamentar en materia laboral, siendo el principal tema las condiciones generales de trabajo, en las que los obreros y los campesinos mexicanos laboraban; sin embargo, los congresistas de aquella época dejaron de darle importancia a otras circunstancias que también le atañen a los trabajadores, ya que en el ámbito judicial, han existido varias anomalías ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y que afectan los intereses jurídicos de los trabajadores.

“Las proposiciones presentadas al Constituyente para que fueran tomadas en consideración en la reglamentación de los principios fundamentales del derecho laboral, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo.”⁷

Con la creación de un artículo que regulara todas las peticiones hechas valer por el pueblo, durante la Revolución Mexicana, se empezó a dar un gran cambio en materia social, y que fue de vital importancia para el desarrollo de nuestra producción en aquella época, siendo este artículo, como ya se mencionó con anterioridad, el 123 constitucional.

⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, 4ª ed., Ed.Trillas, México, 1997, p. 84.

1.2.1.- PRINCIPIOS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estableció en favor de los trabajadores un salario mínimo, una jornada máxima, el derecho a la sindicalización, el derecho de huelga, entre otros principios, obligaciones y derechos; sin embargo, fue omisa en otros aspectos que también eran, y actualmente son de gran relevancia para el desarrollo del derecho laboral y del derecho procesal laboral.

En los primeros comienzos de la aparición del artículo 123 constitucional, lo que se buscaba como fin inmediato era la protección al trabajador, de los abusos de la clase patronal, ya que ésta no había aceptado dar en buenos términos, ciertos derechos que le correspondían a la clase trabajadora, por lo que de esta forma, al estar dichos derechos regulados por la Constitución, tendrían que otorgarlos por mandato constitucional.

Algunos de estos principios todavía se encuentran vigentes, como lo son: "en caso de duda se debería resolver en favor del trabajador, que entre el que prestaba un servicio personal y el que

lo recibía se presumía la existencia de un contrato de trabajo, y que la falta de contrato escrito era imputable al patrón.”⁸

Con lo anterior, dejamos en claro que desde la época de creación del artículo 123, se ha tratado de cuidar el bienestar de los trabajadores; sin embargo, en el caso que nos ocupa, es importante hacer algunas observaciones en relación con la forma en que se lleva el proceso laboral, siendo imposible que a la fecha, pueda existir el principio de que al existir duda dentro del proceso laboral, deberá resolverse en favor del trabajador, ya que si bien es cierto que al momento de haberse creado este artículo 123, estabamos en presencia de un derecho social y laboral recién creado, también es cierto que, la sociedad ha ido evolucionando, por lo que las normas jurídicas que la regulan, deben ir al nivel y cultura de nuestro propio entorno social.

Aunado a lo anterior, independientemente de que el trabajador siempre ha sido la clase desvalida, debemos aceptar que la realidad social y jurídica es que los trabajadores acuden a exigir sus derechos ante las autoridades competentes, acompañados de sus representantes legales, siendo éstos los beneficiados con determinados principios, como el anteriormente citado, toda vez

⁸ *Idem.*

que se les está subsanando sus errores por estar defendiendo al trabajador.

Ahora bien, lo complicado del problema, no es el hecho de que el trabajador acuda debidamente representado por un abogado ante las autoridades jurisdiccionales competentes, sino que los representantes legales, en muchas de las ocasiones ni siquiera tienen el título de licenciados en derecho, abusando de la inocencia del trabajador, y más aún de las deficiencias u omisiones establecidas en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, así como de la Ley Federal del Trabajo, ya que cobran por sus servicios, contraviniendo los principios procesales laborales, en los que se tiene como objetivo subsanar algunos errores del trabajador, teniendo como idea que, si el trabajador no tiene dinero para pagar un abogado, podrá acudir por sí mismo a dilucidar sus derechos.

Sin embargo, como ya se mencionó con anterioridad, en la práctica jurídica social no sucede así, ya que el trabajador recurre a los servicios de un representante legal, sin importarle si la persona que lo va a representar conoce la aplicación correcta de las normas jurídicas para una correcta defensa, teniendo como resultado final, una mala asesoría remunerada y un trabajador que perdió la

oportunidad de ser debidamente representado en el proceso laboral.

Por lo que, si al final de cuentas, el trabajador va a realizar un pago para que sea debidamente asesorado y defendido en el juicio laboral, lo correcto es que acuda a cualquier Licenciado en derecho que tiene los estudios necesarios para poder allegarse de los medios idóneos para defender los derechos del trabajador, debiendo las autoridades del trabajo, solicitar al representante legal acredite que tiene el carácter de licenciado en derecho, con lo que, desde mi punto de vista, se estaría realmente protegiendo los derechos de los trabajadores, de los abusos de los propios patrones y de las personas que no tienen el título de licenciados en derecho que solo buscan enriquecerse de una manera ilícita, sin que realmente busquen el interés de protección sobre el trabajador.

Por otro lado, aunque la mayoría de los especialistas manifiestan que los principios del artículo 123, son la base de los pensamientos originados en la revolución Mexicana, y que fue de los trabajadores; otros tratadistas están en desacuerdo, ya que mencionan que la legislación laboral, es una legislación hecha para los ricos, como lo establece Néstor de Buen, anotando:

"...lo único cierto, lo único indiscutible, es que la nuestra es una legislación laboral burguesa, producto de una revolución burguesa, aunque se haya revestido de social. Todo nuestro sistema jurídico laboral, partiendo del artículo 123, y siguiendo a través de las leyes locales, y a las federales de 1931 y la actual (año de 1970), responde a un sistema económico capitalista y, consecuentemente, burgués."⁹

Con todo lo anterior, es claro que si bien es cierto que, la creación del artículo 123 de nuestra Carta Magna surgió en defensa de los derechos de los trabajadores, también es cierto que el legislador dejó algunas lagunas, beneficiando de cierta manera a los patrones, y que hasta el día de hoy son materia de controversia entre los juristas mexicanos, ya que los principios básicos y fundamentales del mencionado artículo constitucional, no han cambiado con el paso de la evolución de la sociedad.

1.3.- REGLAMENTACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Como anteriormente se mencionó, desde el momento en que surgieron las relaciones obrero patronales, también surgieron los conflictos entre el patrón y el trabajador, por lo que con la creación del artículo 123 de nuestra Constitución, surgió la imperiosa

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Ob.Cit.*, p. 58.

necesidad de crear órganos jurisdiccionales, que dirimieran las controversias que se suscitaban en materia laboral o social.

“En el año en que inició su vigencia el artículo 123 constitucional, el Presidente Venustiano Carranza expidió su primera norma reglamentaria: la ley que establece la forma de integrar las juntas centrales de conciliación y arbitraje... (promulgada el 27 de noviembre de 1917 y publicada en el Diario Oficial del 3 de diciembre).”¹⁰

La ley anteriormente citada comprendía 12 artículos, entre los cuales se encontraba la creación e integración de las juntas centrales de conciliación y arbitraje para el Distrito Federal y los Territorios Federales, con representantes nombrados por los patrones, los obreros y por el gobierno.

“La Secretaría de Industria giró una serie de circulares: la de 28 de abril de 1926, previno que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría; la de 5 de marzo de 1927, dispuso que dado que el artículo 27 constitucional declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, los conflictos que se suscitaran entre trabajadores y patrones de dicha industria, se resolverían por la Secretaría de Industria; una última circular de 18 de marzo del mismo año, dispuso que, con objeto de uniformar la aplicación de un contrato ley, firmando entre trabajadores y patrones de la industria textil, el Departamento de Trabajo de la

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª edición, Ed. Porrúa, México, 1990, p. 119.

Secretaría resolvería todos los conflictos derivados de dicho instrumento.”¹¹

Según el contenido de la publicación de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, editada en el año de 1928, publicada por el Licenciado Vicente Lombardo Toledano, el primer antecedente de disposiciones de carácter procesal corresponde a una Ley promulgada el 27 de noviembre de 1917, casi inmediatamente de que entró en vigor la Constitución y que fue elaborada por un importante grupo de abogados, casi todos ellos también Constituyentes, que en solamente doce artículos establecía la forma de integración de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, algunas disposiciones relativas al procedimiento que era de alguna forma sumario.

Las mencionadas juntas se integraban por representantes de trabajadores y de los patrones y uno del Gobierno; las demandas se deberían presentar en un término de 3 días, y en el mismo término hacer valer excepciones, ofrecer pruebas y debiendo ser dictada una sentencia en el término de veinticuatro horas; sin embargo cabe hacer mención que no se establecía claramente que funciones tenían los representantes de los patrones y mucho menos de los trabajadores, y mucho menos, si debían

¹¹ DAVALOS, José, *Ob.Cit.*, p. 71.

comparecer a dilucidar sus derechos, acompañados de algún asistente jurídico, representante, o abogado patrono.

"No obstante el contenido del Artículo 123 que señalaba la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, realizó una interpretación de que solamente podrían intervenir en los contratos en vigor, no así cuando éstos habían terminado ya que las reclamaciones derivadas de esta situación deberían ser resueltas por los tribunales del fuero común, tal vez considerando que se trataba de una reclamación por daños y perjuicios, derivados de la injusta terminación de la relación del trabajo: la ejecutoria de que se trata fue en contra de una resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Yucatán y se conoce como "Ejecutoria Guillermo Cabrera" de fecha 8 de marzo de 1918."¹²

Esta interpretación jurisprudencial estuvo vigente hasta el 10 de febrero de 1924, en que la Suprema Corte de Justicia cambió radicalmente su criterio en la llamada 'Ejecutoria La Corona', en la que reconoce a las Juntas de Conciliación y Arbitraje facultades para resolver no solamente los conflictos colectivos, sino igualmente los individuales.

En estas condiciones ya las Juntas de Conciliación y Arbitraje estaban funcionando, pero sin una debida existencia de

¹²DEL CORRAL, EDUARDO, *Revista Capital y Trabajo*, Junta Central de Conciliación y Arbitraje del D.F., Enero, 1930, México, p. 25.

normas procesales para la tramitación de los juicios.

El Presidente de la República, General Plutarco Elías Calles promulgó el 9 de marzo de 1926 el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal que contenía disposiciones relativas a la organización de las Juntas que incluía, además de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje a las Juntas Municipales de Conciliación, que funcionarían en los municipios existentes en el Distrito Federal (ahora las delegaciones) con facultades solamente de amigables compondores que propondrían solución a los conflictos que podían aceptar o no a las partes, debiendo remitir en el último caso los trámites a la Central.

Algunas de las disposiciones procesales de este Reglamento aún se encuentran en vigor, como señala el Dr. De Buen¹³, quien menciona al caso lo referido a la forma de dictarse los laudos a verdad sabida, sin sujetarse a reglas sobre la estimación de las pruebas sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo creyeron debido en conciencia.

¹³DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, 7ª ed., Ed. Porrúa, México, 1998, p. 120.

El Reglamento también señalaba las formas de conciliación ante las juntas municipales y ante la Central; las formas del arbitraje y la ejecución de los Laudos, que quedaba a cargo del Presidente de la Junta.

"El primer Presidente de la Junta (Representante del Gobierno) lo fue el Lic. Eduardo Suárez, a quien siguieron los licenciados Mario Souza, Aquiles Cruz y J. Jesús Castorena. Podemos señalar que los primeros Representantes de los Trabajadores fueron José Alvarez, Pedro Ortega, Fernando Pruneda, J. Refugio Rodríguez, Rodrigo Abreu y Emilio Balboa y los del Capital Agustín Orozco, Carlos Lavergne, Manuel Ortega Elorza, Lic. Ernesto Roel, Ing. Antonio Arceo y Rafael Barberena, quiénes duraron un año en el cargo según la Ley."¹⁴

Dicho Reglamento, constaba de 115 artículos divididos en cinco secciones, repartidas en tres capítulos, más doce artículos transitorios.

De lo anterior, se puede desprender que es el primer antecedente en nuestro país del procedimiento laboral codificado, siendo carente en regular algunas partes del propio procedimiento, que a la fecha son de vital importancia para la protección de los

¹⁴CANTON MOLLER, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo*, 4ª ed., Ed. Pac., México, 1993, p. 9

derechos del trabajador, el cual posteriormente se explicara de manera más amplia.

El 27 de septiembre de 1927 y en cumplimiento al artículo 5º del Decreto, la Secretaría de Ramo expidió el Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Este Reglamento es también antecedente del Derecho Procesal de Trabajo, ya que en 14 artículos contenidos en el capítulo de Disposiciones Preliminares señalaba la forma de procedimiento, desde las notificaciones la representación en juicio y la intervención de los sindicatos al respecto, incluía la forma de tramitar la conciliación tanto en la Junta Federal como en las regionales y así mismo el arbitraje ante aquella en los artículos siguientes; concedía al Presidente de la Junta, la facultad para ejecutar los laudos, con plena jurisdicción señalando la forma de embargo, remate y adjudicación de bienes del condenado al pago y en fin toda la gama de disposiciones requeridas para el trámite de los juicios laborales, dejando de observar algunas disposiciones de carácter procesal, respecto a la representación legal a la que tienen derecho las partes, y en especial los trabajadores.

En México surgían conflictos de competencia entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje porque algunas empresas funcionaban en lugares diversos, tal es el caso de los ferrocarriles, que al cruzar por varios estados parecían tener posible intervención en los conflictos; o en la industria eléctrica que por Ley de 6 de mayo de 1926 había sido federalizada o la Ley de Petróleo de 16 de diciembre de 1925, así como la de Industrias Minerales de la misma fecha, que federalizaron esas Industrias que se encontraban por ello en circunstancia similar; para los conflictos comenzó a intervenir la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, por aquella época a cargo de señor Luis N. Morones, pero se hacía necesario un órgano jurisdiccional, por lo que el entonces Presidente de la República Plutarco Elías Calles, por decreto de 17 de septiembre de 1927 creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con las facultades para intervenir en asuntos en zonas federales, en empresas que funcionaran por contrato o concesión federal, en los conflictos laborales que afectaran dos o más estados o un estado y zonas federales, los conflictos derivados de contratos de trabajo aplicables simultáneamente en un Estado y en otras o cuando los involucrados hubieran pactado someterse a la competencia federal.

El 27 de septiembre de 1927, se realizó un decreto por el cual se creaban las Juntas Federales de Conciliación, y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; con lo que se dio origen a un reglamento, en donde existían una diversidad de ideas y técnicas, y observando entre otras disposiciones preliminares, las reglas generales del procedimiento, como lo son la identificación de las partes y representación de los trabajadores y los patrones por conducto de los sindicatos.

El Maestro Mario de la Cueva sostiene que:

“...el funcionamiento de las Juntas es ajeno al poder judicial y también al ejecutivo, rompiendo la teoría de la división de poderes de Montesquieu, al crearse órganos que resuelven los problemas sociales, dando nacimiento a una diferente división: Poderes Políticos que son el Poder Legislativo y el Poder Ejecutivo y Poderes Jurídicos que abarcan el Poder Judicial, al que califica de viejo y los nuevos organismos creados para hacer respetar el Derecho.”¹⁵

Con lo anteriormente narrado, se dio origen al derecho procesal laboral, ya que al existir una Junta de Conciliación y Arbitraje, que se encargara de conocer de los asuntos y los conflictos que se originaban entre los trabajadores y los patrones, se estaría tratando de proteger el derecho social.

¹⁵DE LA CUEVA, Mario, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1983, p. 535.

1.4.- FEDERALIZACION DE LA LEGISLACION LABORAL.

La carencia de una debida defensa en favor de los trabajadores, hacía mas necesaria una Ley Federal del Trabajo, por lo que las autoridades se dedicaron al estudio de lo que podría ser una propuesta de la nueva Legislación Federal Laboral.

Por lo que en el mes de mayo de 1929, con base en un acuerdo de la Convención Obrero Patronal celebrada en noviembre de 1928 y ratificado durante la IX Convención de la CROM, se designó una Comisión que tenía como principal función la de presentar un proyecto de Código Federal del Trabajo, este proyecto llevaba el nombre de "Proyecto Portes Gil".

Sin embargo, este Proyecto no fue aprobado por la parte patronal, ya que consideraron que era carente en varios aspectos, así como tampoco los trabajadores estuvieron de acuerdo en aceptarlo, ya que se les obligaba a someterse a un arbitraje que debería conocer del conflicto laboral que se suscitara.

Al momento de que el patrón y el trabajador se sometían a un arbitraje, existía el riesgo de que el patrón acudiera con una mejor preparación sobre como resolver el conflicto y, principalmente abusando de la ignorancia del trabajador, por lo que los conflictos se resolvían, en muchos casos en favor del patrón, dejando en un estado de indefensión al trabajador.

El código propuesto no entró en vigor, en virtud de los grandes conflictos que se suscitaron entre la clase obrera y la clase patronal, pero, es en esta época, donde se empieza a notar un interés por la debida regulación y legislación sobre los conflictos laborales, ya que muchos aspectos, habían quedado sin definir, como es la intervención de los representantes legales de las partes al momento de que inicia un juicio laboral.

En el mes de julio de 1929, el Presidente provisional Lic. Emilio Portes Gil presentó una iniciativa para federalizar algunas disposiciones relativas al trabajo, con la finalidad de crear una verdadera reglamentación que estuviera englobada en un solo ordenamiento jurídico, pero dejando su aplicación en la materia a los Gobiernos de los Estados en respeto a su soberanía, lo que

implicaba reformar los artículos 73 y 123 Constitucionales, lo cual así sucedió.

Por lo que, los nuevos textos de los artículos 73 y 123 constitucionales, quedaron de la siguiente manera:

“ARTICULO 73.- El Congreso tiene facultad:...X.- Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unica, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijan las disposiciones reglamentarias.” “ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.”¹⁶

“Señalaba el Presidente Portes Gil que la diversidad legislativa en materia laboral sólo causaba perjuicios “tanto al trabajador como al capitalista” que generaban “conflictos constantes que preocupan hondamente al Estado e impiden la paz y del adelanto del país...” La promulgación de leyes ambiguas o contradictorias no beneficia a las clases trabajadoras y sí desalienta a los capitalistas. Por otra parte destacaba que se habían presentado en diversas convenciones, iniciativas aprobadas para expedir un único código del trabajo. En uno de los párrafos de mayor sustancia, decía el Presidente tamaulipeco que “Se ha sentido tanto en la

¹⁶*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

necesidad que el Gobierno Federal se vio precisado a establecer Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje que, a pesar de su dudosa constitucionalidad, sujetan a una sola regla las dificultades que en materia de trabajo se presentan en las diversas entidades federativas".¹⁷

De lo anterior se puede observar que la federalización de la Leyes Laborales consistió en que, al haber sido reformados los artículos 123 y 73, fracción X de la Constitución Política, se tuvo como consideración que era inconveniente mantener leyes laborales distintas en cada estado de la República Mexicana, aunado al hecho de que al existir algún conflicto laboral en cualquier entidad federativa, pudiera ser resuelto por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El año de 1929, fue un año en donde la ideología burguesa predominó por encima de la clase trabajadora, siendo la antesala para la creación de la primera Ley Federal del Trabajo, que debería ser aprobada por la Cámara de Diputados y promulgada en el año de 1931.

¹⁷DE BUEN, Néstor, *Ob. Cit.*, p. 112

1.4.1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

Como anteriormente se señaló, al no haber existido una aprobación del Código Laboral propuesto por el Presidente Portes Gil, la sociedad se encontró ante la imperiosa necesidad de una debida integración de normas jurídicas que regularan las relaciones obrero patronales.

Por lo que en el mes de agosto de 1931, surgió un segundo proyecto, el cual fue formulado por Aarón Sáenz, Secretario de Industria y Comercio del Trabajo, quien con el apoyo de los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes fungían como integrantes de la Comisión redactora, tomaron en consideración las conclusiones vertidas por una Convención Obrero Patronal organizada por la Secretaría de Industria.

"Fue el Presidente Pascual Ortiz Rubio quien promulgó la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931."¹⁸

¹⁸ DE BUEN, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, 5ª ed. Ed. Porrúa, México, 1996, p.133.

En el artículo 14 transitorio de la mencionada Ley, se derogaron todos los decretos y leyes, que habían sido expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en cuestiones de carácter laboral.

Esta legislación tuvo una gran trascendencia, ya que se crearon tres instituciones, como lo son, el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga; sin embargo, no contemplaba situaciones procesales reales en las que los trabajadores se vieran envueltos y perjudicados por los abusos del patrón, al momento de acudir ante el arbitraje laboral, el cual en muchas ocasiones llegaba a favorecer a los mismos patrones, por las grandes relaciones sociales que existían entre la clase burguesa.

Por su parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron creando diversos criterios con carácter progresista, inspirada en los principios de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la que ha servido para precisar las disposiciones de la Ley y para llenar algunas de sus lagunas.

Esta ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, y fue en diversas ocasiones reformada y adicionada, ya que se tenía que ir adecuando a las condiciones y situaciones de nuestra población, por lo que, con el paso de los años, se consideró la necesidad de una nueva Ley.

Dentro de sus adiciones y reformas, algunos juristas hacen mención a algunas de las mas destacadas, entre las que se encuentran:

"a).- En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; b).- Por ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal; c).- La ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; D).- En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; e).- Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades."¹⁹

Como se puede observar, con el paso del tiempo se fue buscando como fin principal, la paz social, buscando diversas condiciones favorables a los trabajadores, aunque dejando ciertas anomalías en materia procesal, ya que en esta Ley Federal del Trabajo, por lo mismo que fue reformada desde el momento en que

¹⁹ *Idem.*

entró en vigor, generó diversas opiniones, comentarios, y conclusiones sobre la legislación laboral, por lo que es hasta el año de 1970 donde podemos encontrar una Ley debidamente fundada y razonada.

1.4.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 1 DE MAYO DE 1970.

Es conocido por todos, que al momento de que los legisladores abrogan una ley o crean un nuevo conjunto de normas jurídicas, lo hacen en virtud de que las exigencias de la vida social del entorno en el que nos encontramos, han ido provocando ciertas anomalías en nuestro sistema jurídico, por lo que este nuevo ordenamiento jurídico debe superar al ordenamiento que esta abrogando.

Por lo que, el 1º de abril fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la nueva Ley Federal del Trabajo, entrando en vigor el 1º de mayo de 1970, de donde se desprenden una serie de anomalías en materia procesal, que traen como consecuencia la desprotección de los trabajadores en el proceso laboral.

“Estamos de acuerdo con De la Cueva cuando afirma que la Ley, en su elaboración “configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.”²⁰

En los aspectos de procedimiento se analizó poco el contenido de la Ley, pero es de hacerse notar que en materia de autoridades si aparecen algunas importantes reformas, como que se podrían crear Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje Especiales en los Estados de la República, con plena jurisdicción en materia individual, reservado lo colectivo a la Junta establecida en el Distrito Federal.

Debe destacarse el hecho de que se otorga a las Juntas de Conciliación la facultad de arbitrar en asuntos de cuantía, cuando lo reclamado lo exceda de tres meses del salario del trabajador.

Algo de lo que nos atañe, es que no se requiere la presencia de los Representantes de los sectores durante la secuela de procedimiento, por lo que puede ser atendido únicamente con la presencia de Representante de Gobierno. Esta reforma es realmente trascendente para la expeditéz del procedimiento, pues

²⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto, *Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1976, p. 392.

se evitan las constantes suspensiones que se daban de las audiencias por la ausencia de aquellos representantes, sin embargo, no pasa desapercibido, el hecho de que se debieron establecer algunos requisitos respecto a la representación de las partes, y muy en especial de los trabajadores, durante el procedimiento laboral.

Se creó un procedimiento sumario, para casos urgentes como titularidad de contrato colectivo por ejemplo o pago de algunas indemnizaciones, que en una sola audiencia se realizaba la conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y desahogo de pruebas, recepción de alegatos y Laudo en forma inmediata.

Dentro de la esta Ley Federal del Trabajo, lo único que se observa como antecedente respecto a las formalidades del procedimiento laboral, es el artículo 685, el cual reza: "Artículo 685.- En los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones. Las partes deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos."

De lo anterior se puede observar que, no existía ningún tipo de lineamiento o formalidad, para la presentación de la demanda, ni mucho menos durante la secuela del mismo procedimiento laboral,

y en especial respecto a la forma en que se debía acudir a dilucidar sus derechos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

1.4.3.- REFORMA PROCESAL DE 1980.

"Diez años después en el año de 1979, siendo Presidente el Lic. José López Portillo y Secretario de Trabajo y Previsión Social el Lic. Pedro Ojeda Paullada, se acordó la creación de una Comisión, encabezada por el Lic. Jorge Trueba Barrera, para proyectar reformas a los capítulos procesales de la Ley. En la comisión participaron varios abogados especialistas entre ellos el Lic. Juan Moisés Calleja, asesor de la C.T.M. y varios miembros de la Academia Mexicana de Derecho Procesal de Trabajo, entre ellos el autor, así como el Subsecretario de Trabajo Lic. Guillermo González López y el Director General Jurídico Lic. Pedro Cervantes Campos. El proyecto estuvo encaminado a lograr una mayor concentración de proceso, establece un nuevo sistema probatorio."²¹

El dictamen fue aprobado el 30 de diciembre, el cual se publicó en el Diario Oficial del 4 de enero de 1980, para entrar en vigor el 1º de mayo de ese mismo año, modificándose los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, publicado el 1º de abril de 1970, en lo referente al proceso laboral.

En esta Ley Federal del Trabajo, se empezó a crear un nuevo derecho procesal del trabajo, haciendo valer su autonomía y

²¹ CANTON MOLLER, Miguel, *Ob.Cit.*, p. 35.

teniendo como propósito mantener una igualdad en el proceso laboral, dando origen a ciertos principios reguladores del proceso laboral, como lo son: el principio dispositivo, que impone a las partes el deber de estimular la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debiendo iniciarse cualquier procedimiento, a petición de parte y no de oficio; principio de sencillez, que es cuando no se exige formalidad alguna en ninguna parte del procedimiento; principio de oralidad, ya que todas las actuaciones procesales deben estar autorizadas por el Secretario de la Junta y que lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, debiendo estar firmadas por los que intervengan en ellas; principio de inmediatez, a la obligación que tienen las autoridades jurisdiccionales del Trabajo a requerir la presencia de las partes o de sus representantes o apoderados para la celebración de las audiencias respectivas, ya que en caso de no comparecer, se les tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas; principio de publicidad, en el sentido de que las audiencias deben ser públicas, salvo las que la Junta disponga por la importancia del asunto; principio de concentración y economía procesal, el cual se trata de realizar el mayor número de actos procesales en una sola audiencia, por lo que en el juicio laboral, solo existen dos audiencias, que son la de

conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y la de recepción de pruebas; principio de suplicia en la deficiencia de la queja, que implica la posibilidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de subsanar los errores u omisiones del trabajador durante la secuela del procedimiento; principio de apreciación de las pruebas en conciencia, ya que las Juntas pueden apreciar libremente las pruebas valorándolas en conciencia; principio de congruencia, ya que los laudos deben ser congruentes con las actuaciones procesales.

Como se puede observar, la Ley Federal del Trabajo de 1980 realmente empezó a regular las cuestiones que se suscitaban en los procesos laborales, sin embargo, también se puede notar que, si los legisladores de aquella época pretendían que existiera una igualdad en el proceso laboral, esta no existe en la actualidad., ya que, como se ha ido manifestando a lo largo de la presente tesis, no se ha tenido el cuidado de analizar detenidamente lo que sucede en la práctica en los juicios laborales, dejando en gran desventaja al trabajador en contra del patrón, por lo que no existe un verdadero equilibrio procesal, como posteriormente lo demostraré.

Ahora bien, dentro de esta Ley Laboral, que sigue vigente, nos encontramos con el artículo 692, que establece:

"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."²²

Al respecto, es importante mencionar que es en este momento, donde aparece una regulación de los representantes de las partes dentro del juicio laboral, sin embargo, al parecer, a los legisladores les importó muy poco el hecho de que cualquier persona podría defender los intereses de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que como el propio artículo 692 establece, con el simple hecho de que el representante esté

²² SCJN - Historia Legislativa y Parlamentaria Laboral-Agrario.

autorizado mediante carta poder o testimonio notarial, podrá comparecer dentro del procedimiento, o defender al trabajador.

Con lo anterior, se deja en estado de indefensión a las partes, pero principalmente, al trabajador, ya que el trabajador acude ante cualquier persona a que lo defendiera de los abusos del patrón ante la Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin que éste tuviera un verdadero conocimiento de los pasos que se tenían que realizar, una vez iniciado el juicio laboral, lo que traía como consecuencia malos arreglos en perjuicio del trabajador, o definitivamente, la pérdida del juicio laboral.

Ahora bien, dentro de la exposición de motivos a las reformas procesales de 1980, se estableció que:

“Como botón de muestra nada más voy a señalar el Artículo 876. Dice el Artículo 876 que en la fase conciliatoria, las parte deben comparecer sin abogado. Y díganme ustedes quién es el más débil, qué parte es la más débil en el procedimiento laboral. Pues el trabajador. Si el trabajador comparece sin abogado, seguramente no habrá más ahí que la fuerza del capital coludido con la corrupción del funcionario público, y este artículo a nosotros nos parece irreflexivo. Ustedes pueden suponer lo contrario, que compareciendo las partes sin abogado se va a dirimir inmediatamente el conflicto. Y puede suceder así, pero eso será en la mayoría de las veces en perjuicio de los trabajadores de México.”

De lo anterior se puede observar, que si bien es cierto que la exposición de motivos versa sobre el artículo 876 y no sobre el 692 de la Ley Federal del Trabajo, y que es el que nos atañe, también es cierto que se trata un tema de vital importancia para la defensa de los trabajadores, ya que la misma exposición cae en una contradicción al manifestar que las partes no podrán comparecer en compañía de abogado a la audiencia de conciliación, con lo que se "desprotege a los trabajadores", ya que el patrón, tiene mejores elementos para inducir al error en la etapa de conciliación.

Con esto, es el mismo Congreso de la Unión, quien aceptó que la falta de un abogado que defienda al trabajador, le produce un grave perjuicio, ya que el patrón, en muchas ocasiones abusa de la ignorancia del trabajador.

Esta Ley Federal del Trabajo que fue reformada en lo procesal en el año de 1980, es la que se encuentra en vigor en la actualidad, sin que existan reformas trascendentes, en lo que a la materia procesal se refiere.

CAPITULO 2.- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.

Con la finalidad de explicar de manera mas amplia el problema planteado en la presente investigación, haré mención a algunos conceptos generales que considero, son de gran importancia para dejar bien establecido los sujetos que forman parte del proceso laboral.

2.1.- CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL.

Dentro del proceso, han aparecido diversas interpretaciones y definiciones de lo que es el derecho procesal del trabajo, por lo que para poder establecer los lineamientos de una definición del derecho procesal del trabajo, primero dejaré bien establecido que es el derecho procesal.

El derecho procesal surgió como un conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso, que permitirá al órgano jurisdiccional dar la debida interpretación, así como la solución al

conflicto o controversia en el que se encuentran inmersos dos o mas sujetos, con intereses opuestos.

Dentro del derecho procesal, es importante que exista una parte actora que haga valer su acción ante la autoridad jurisdiccional competente, así como un demandado que oponga excepciones y defensas respecto a las pretensiones que forman parte de la acción, para que, después de una serie de acciones procesales, se llegue a la terminación del juicio, al ser emitido el laudo condenatorio o absolutorio.

“Las acciones generalmente se clasifican en función del derecho sustantivo que se pide, por lo que más que clasificar la acción, lo correcto es clasificar la pretensión, pues las formas diversas en que se debe actuar no están condicionadas a la acción sino a las pretensiones hechas valer en la demanda o en la reconvención.”²³

El Derecho Procesal Laboral se encarga de regular el procedimiento de los conflictos entre patrón y trabajador, mismos que mas adelante se tratarán con mas detenimiento.

Como ya se mencionó con anterioridad, el Derecho Procesal del Trabajo es autónomo, toda vez que no es público ni privado,

²³ DE BUEN, Néstor, *Ob.Cit.*, p. 249.

sino que, pertenece a una nueva rama del derecho, el cual es denominado derecho social, por lo que una vez que se ha establecido lo anterior, debemos expresar claramente lo que es el derecho procesal laboral.

Ahora bien, Miguel Canton Moller manifiesta al respecto que:

“Debemos tener en cuenta, que aún cuando no puede romperse con la unidad del derecho en el país, todo derivado de la Constitución, y además de que el Derecho Procesal del Trabajo tenga normas en ocasiones similares o inclusive idénticas a las del Derecho Civil, tiene instituciones propias, principios especiales que ocasiones también, difieren de los de otras ramas del Derecho, su técnica es diferente y los órganos jurisdiccionales son también diferentes, en su actuación y en su integración. Debemos así mismo considerar que las resoluciones que se dictan por los jueces civiles son intrínsecamente diferentes a las que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que las primeras valoran las pruebas conforme a la Ley y por consiguiente son verdades legales o técnicas, mientras que las segundas analizan las probanzas y las valoran en conciencia y a verdad sabida y son por su calidad laudos.”²⁴

De lo anterior, se observa que el derecho procesal laboral, aunque es autónomo, considero que debe tomar en cuenta ciertas reglas dentro del propio procedimiento, como en el derecho civil, con la finalidad de proteger al trabajador, reformando ciertos artículos de la Ley Federal del Trabajo, o en su defecto crear una

²⁴CANTON MOLLER, Miguel, *Ob.Cit.* p. 3.

Ley Procesal, en la que se establezcan claramente los lineamientos que se deben seguir en cualquier procedimiento laboral, así como que las partes deban ser asistidas, durante el juicio laboral, por peritos en la materia, como es el caso de los Licenciados en derecho, ya que es al día de hoy que todavía existen un gran número de anomalías, que a la única persona a la que perjudican, es al propio trabajador.

Para Alberto Trueba Urbina, el derecho procesal laboral 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 en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales.”²⁵

Por la anterior definición se puede entender, que el derecho procesal del trabajo surge con la finalidad de proteger al trabajador, impidiendo que el más poderoso, que por lo general es el patrón, pueda retardar cualquier procedimiento laboral.

Entonces, si uno de los principios generales del derecho procesal del trabajo es impedir que el patrón abuse de su poder durante la secuela procesal, es importante señalar que al dejar al

²⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, México 1971, p. 74.

trabajador en manos de gente desconocedora del derecho, se contraviene un requisito fundamental del derecho procesal del trabajo.

Por otro lado, Francisco Ramírez Fonseca, señala que:

“el derecho procesal tiene plena validez en la administración de justicia, por parte de los tribunales laborales, sin embargo resulta limitado porque la actividad de dichos órganos no se constriñe a la aplicación del derecho (como jurisdicción), sino concilian, interpretan el derecho y lo construyen.”²⁶

Con las anteriores definiciones se muestra que el derecho procesal laboral, conoce de la actividad jurisdiccional en los conflictos laborales, con la finalidad de mantener el orden jurídico dentro de nuestro conjunto de normas jurídicas, sin que en la práctica, esto se resuelva con éxito, ya que lo correcto sería que el proceso laboral que se ventila dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como es resuelto por personas que conocen el derecho, deba ser coaccionado por personas con las mismas características, para un mayor entendimiento de lo resuelto por el órgano jurisdiccional, respecto a los conflictos laborales.

²⁶ RAMIREZ FONSECA, Francisco, *La prueba en el procedimiento laboral*, Ed.PAC, México, 1988, p. 23.

2.1.1.- NATURALEZA JURIDICA.

Desde un punto de vista general, el derecho procesal es una disciplina que pertenece al derecho público, ya que su condición es autónoma y es imperativo.

La esencia del problema planteado, radica en el conocimiento de que el derecho, ya no puede clasificarse únicamente como derecho público o privado sino mas bien, se abrió paso a una nueva rama de clasificación, que es el derecho social.

En el caso que nos ocupa, es de vital importancia hacer la distinción entre el derecho social y los derechos público y privado, ya que es en la materia procesal laboral donde radica el principal fundamento de la autonomía del proceso laboral.

Para Néstor de Buen, el derecho procesal es público, por los siguientes razonamientos:

“En la etapa actual, aún con todas las reservas que sea necesario establecer, resulta sin embargo, aceptable la división que contempla tres ramas principales: derecho publico, derecho privado y derecho social. Tiene al menos, el mérito de satisfacer un principio de orden. Ahora bien, sin la pretensión de que cada una de las

disciplinas que integran la Enciclopedia jurídica pueda encajar de manera plena en alguno de esos grupos, ya que no hay, en rigor, formas puras, lo cierto es que por la intervención primordial del Estado, en pleno ejercicio de su soberanía y en desempeño de uno de los tres poderes autónomos que identifican a la democracia, el denominado Poder Judicial, la rama procesal es, esencialmente, derecho público.²⁷

Sin embargo, el maestro Eduardo R. Stafforini señala que:

“El derecho procesal social es una disciplina jurídica autónoma, caracterizada por la naturaleza de sus propósitos y fines; disciplina que irá cobrando mayor desarrollo a medida que se elabore y sistematice su contenido científico. Fundaría su autonomía como tal e la diferencia esencial que media entre los conflictos sociales y los del derecho común, y como lógica consecuencia, entre las normas que rigen las controversias y conflictos a que dan lugar unos y otros.”²⁸

Estoy de acuerdo con la idea del maestro Stafforini, ya que a diferencia de lo que menciona el maestro De Buen, el derecho procesal laboral debe ser tomado en cuenta como una disciplina con diferentes características y atribuciones a las del derecho público y del derecho privado, además de que este derecho procesal social surge con la finalidad de hacer valer los derechos de la clase obrera, acudiendo ante el órgano jurisdiccional competente, para

²⁷ DE BUEN, Néstor, *Ob.Cit.*, p. 30.

²⁸ STAFFORINI, Eduardo, *Derecho procesal Social*, Ed. Tipográfica Editora Argentina, S.R.L. Buenos Aires, 1955, p. 39.

que con su debida intervención, se esté en posibilidad de emitir una sentencia o un laudo.

Aunado a lo anterior, el hecho de que exista una disciplina jurídica distinta, como lo es el derecho social, esto no quiere decir que no pueda existir cierta relación con las otras disciplinas jurídicas, ya que la autonomía del derecho procesal social tiene su fundamento en los principios que rigen al proceso laboral, sino también en el contenido de este derecho social.

Ahora bien, de manera mas específica, el derecho procesal laboral es autónomo, ya que su función jurisdiccional, es ejercida por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son órganos independientes al Poder Judicial, además de que de su misma integración aparece que no están conformadas solamente por expertos en derecho, sino también existen los representantes de las partes, como lo son el patrón y el trabajador.

Como parte de la misma autonomía, se encuentra el hecho de que no se requiere de ningún requisito formal, para comparecer a defender los derechos de las partes y muy en especial el de los trabajadores, ya que son ellos los que recurren a cualquier persona

para que los asista durante el juicio laboral, sin que éste tenga un verdadero conocimiento del derecho que le asiste al propio trabajador provocando la pérdida de una gran cantidad de juicios.

A mayor abundamiento, el proceso laboral a diferencia de otros procesos, no cuenta con una segunda instancia o instancia de apelación, sino que las partes tienen que acudir al Juicio de Amparo, en contra del laudo dictado en el juicio laboral, toda vez que es uninstancial y no admite recurso alguno.

Considero que el Derecho Procesal del Trabajo, ya no puede ser tomado en cuenta como si perteneciera al derecho público o al derecho privado, ya que ambas disciplinas regulan las relaciones jurídicas especiales que no se encuadran dentro del nuevo derecho social.

Por lo que compartimos la idea del Maestro Armando Gómez Montero en cuanto a que el derecho procesal del trabajo es: "social, porque es imperativo, es autónomo, tiene principios propios, tribunales específicos, objetivos diferentes y definitividad de las resoluciones emitidas por el órgano jurisdiccional."²⁹

Por lo que si el derecho procesal laboral tiene objetivos diferentes, uno de ellos es el bienestar del trabajador dentro de la sociedad, debiendo cuidar y evitar que existan abusos por parte del patrón, manteniendo un verdadero equilibrio dentro del mismo proceso laboral, y sobre todo al momento de que se requiere de la comparecencia de las partes, como mas adelante se especificará.

2.1.2.- CONTENIDO.

Dentro del estudio del derecho procesal del trabajo, algunos autores manifiestan que, por una parte es científico y por la otra expresivo de la realidad dogmática y jurisprudencial, por lo que en este apartado trataré de mostrar como esta conformado el derecho procesal laboral.

Primero que nada, existe una teoría general del proceso laboral, en donde se estudia, principalmente, a los sujetos, a lo que da origen a la relación procesal y a los actos que integran el proceso.

²⁹ GOMEZ MONTERO, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, 1996, p.45.

También, es muy importante establecer la organización de los tribunales del trabajo en México, ya que, como se explicó en el capítulo anterior, el proceso laboral recae en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como en el propio Tribunal Federal del Conciliación y Arbitraje, siendo de gran trascendencia la composición de las autoridades laborales que conocen de los conflictos del trabajo entre el patrón y el trabajador.

En otro aspecto, existen reglas generales dentro del procedimiento que se encuentran establecidas en la Ley Federal del Trabajo, como lo son la capacidad y personalidad, la competencia, impedimentos y excusas, notificaciones, exhortos, incidentes, acumulación, continuación del proceso, resoluciones laborales, entre otras.

Dichas reglas generales del proceso laboral, son diversas a las disposiciones generales en el proceso civil, por el simple hecho de que se debe proteger al trabajador.

En este caso, considero que en materia laboral debe existir un requisito formal dentro del proceso laboral, el cual existe en materia civil, y que radica en que, para poder defender a las partes dentro

del procedimiento, se requiera de la cédula profesional de licenciado en derecho, así como, que se encuentra autorizado para representarlos dentro del mismo juicio, este planteamiento surge con la finalidad de defender principalmente al trabajador de los abusos, de los patrones y de algunas personas que se ostentan como abogados, sin serlo, y que en lugar de proteger los intereses de los trabajadores, los perjudican.

Ahora bien, siguiendo con el contenido del Derecho Procesal Laboral, Néstor de Buen manifiesta:

“del análisis de la prueba en su perspectiva teórica, su estudio particular es indispensable, tanto desde el punto de vista de las reglas generales, como de las particulares de cada uno de los medios probatorios que la ley regula especialmente, sin perjuicio de admitir, como lo hace en el art. 776, todos los medios de prueba.”³⁰

Por otro lado, desde mi punto de vista, dentro del contenido del Derecho Procesal Laboral, debe ser considerada la suplencia de la queja, ya que es una parte fundamental dentro del proceso para que la Junta de Conciliación y Arbitraje, esté en posibilidades de subsanar los errores o las incongruencias de la demanda, cuando es presentada por el trabajador, sin que deban existir los mismos beneficios para el representante legal, ya que en muchas ocasiones,

³⁰ DE BUEN, Néstor, *Ob.Cit.* p. 43

no son licenciados en derecho, y únicamente cobran una determinada cantidad por presentar su demanda y llevar el juicio laboral.

Ahora bien, si el representante legal del trabajador elabora una demanda oscura e imprecisa, la Junta que conozca del asunto, estará en posibilidades de suplirle la deficiencia de la queja por ser el trabajador; sin embargo, dicho representante cobró por una defensa de los intereses del trabajador, sin que éste efectúe su trabajo con éxito, ya que no es licenciado en derecho, por lo que no conoce los lineamientos establecidos por la legislación laboral, además de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando adviertan obscuridad en la misma demanda, tienen la obligación de prevenir a las partes para que se corrija dicha obscuridad, y si no se corrige, se podrá suplir la deficiencia de la queja.

Posteriormente, dentro del proceso, el representante legal al no conocer las opciones o posibilidades que le otorgan las leyes para defender a su cliente, pierde el asunto, ya que como las partes tienen la opción de ser representados por quien sea, obviamente el patrón acude a los servicios de un abogado, el cual al conocer el derecho, está en mayores posibilidades de ganar el asunto en favor

de su cliente, por lo que se el trabajador, sigue estando en una total desventaja, dentro de proceso laboral.

Siguiendo con el contenido del derecho procesal laboral, nos encontramos con la forma en que se deberán hacer valer las resoluciones laborales, debiendo realizar diversos actos de ejecución, dependiendo del caso en concreto y lo que haya pretendido la parte actora.

Por otro lado, dentro del mismo contenido nos encontramos con la figura del juicio de amparo, el cual, constituye la última oportunidad para las partes de dilucidar sus derechos.

Por lo que, en el mismo supuesto en que el trabajador acuda ante un "abogado", el cual, si no conoce el derecho, y en un juicio laboral no pudo abogar correctamente por los intereses de su cliente, mucho menos estará en posibilidades de realizar una correcta demanda de amparo, que pueda favorecer al propio trabajador, dejándolo en completo estado de indefensión.

2.1.3.- CARACTERISTICAS.

Para poder distinguir al derecho procesal laboral de las demás ramas del derecho, éste se encuentra con diversos atributos y distinciones que se harán mención a lo largo del presente subcapítulo, aunque existen una diversidad de criterios de algunos tratadistas, respecto a cuales son las características mas apropiadas para distinguir el derecho procesal laboral.

Por un lado, tenemos las características que cita el jurista Ross Gamez, las cuales son: "Autonomía científica, oralidad de la forma, sencillez en las formalidades, flexibilidad de la ley, y laudos a verdad sabida y en conciencia."³¹

Aunque la autonomía científica se encuentra en otras ramas del derecho, es importante mencionarla ya que es de gran relevancia para cualquier derecho procesal, ya que surge en función de los sujetos y la acción que se hace valer en la vía y forma idónea.

³¹ ROSS GAMEZ, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Cárdenas, México, 1986, p. 20.

La oralidad de la forma, consiste en que en este derecho procesal, se permite realizar las actuaciones del procedimiento, mediante el uso de la palabra, sin que exista la obligación de ser por escrito, como es el caso del derecho procesal civil.

Respecto a la sencillez de las formalidades, es importante mencionar, que si bien es cierto que en materia laboral no se exige forma determinada en los escritos, promociones, o cualquier otra actuación dentro del juicio laboral, también lo es que esta característica produce diversas consecuencias, perjudicando al trabajador, ya que su apoderado, al no ser abogado, y al no exigírsele ninguna formalidad para llevar el litigio, lo lleva a perder el asunto y perjudicar al trabajador.

Otra de las características es la de flexibilidad de la ley, en la cual se tiene como principio, el de equidad procesal, debiendo tomar en cuenta el caso en concreto, para que la autoridad jurisdiccional aplique la ley.

Respecto a lo anterior, si la autoridad laboral va a aplicar la ley, respecto al caso en particular, es importante hacer ver, de nueva cuenta, que el hecho de que el juicio laboral sea llevado

entre abogados, le da al derecho procesal laboral, una perspectiva mas amplia de como se debe llevar el juicio aplicando e interpretando la ley, conforme a las pretensiones del actor y a las excepciones del demandado, con lo que se pretende alcanzar un nivel de equidad procesal mayor al que existe en nuestros días, ya que al no ser un juicio que se lleve entre abogados, nos encontramos ante la problemática del desequilibrio procesal, entre la parte que es defendida por un abogado, y la parte que no fue defendida por un abogado, resultando en el mayor de los casos, el trabajador.

El autor anteriormente citado, menciona como última característica que se deberá dictar los laudos a verdad sabida y en conciencia, ya que existe un sistema libre de apreciación de pruebas, sin sujetarse a reglas o formulismos respecto a la estimación de las pruebas.

Por otro lado, dentro de las características del derecho procesal laboral, el jurista Trueba Urbina, señala que:

“La concepción clasista le viene por añaditura, en función de ser social y, además, porque es instrumento de lucha de los trabajadores en el proceso; la naturaleza proteccionista se encuentra, no sólo en la ideología y entraña de sus disposiciones, sino en los textos mismos; la condición reivindicatoria, habrá de

derivar de la obligación que tienen las juntas de conciliación y arbitraje y los tribunales del trabajo burocrático, de redimir a los trabajadores, a fin de cumplir con los principios de justicia social que contiene el mencionado estatuto constitucional.³²

No comparto la teoría del maestro Trueba Urbina, ya que si bien es cierto que el trabajador es la clase desprotegida, y en materia procesal se le tiene que redimir o ayudar al momento de que acuden ante el órgano jurisdiccional competente, también es cierto que siguiendo el principio de equidad procesal, lo conveniente sería ajustar las normas procesales, con el fin de que exista un equilibrio entre el abogado del patrón y el abogado del trabajador.

Respecto a esta situación, cabe mencionar que también es cierto que, muchos trabajadores no tienen la solvencia económica suficiente para solicitar los servicios de un abogado, por lo que recurren a cualquier persona que al final, de igual forma les cobra una cantidad que no tienen, y que terminan pagando, dejando de observar que existe una Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que tiene a su cargo un determinado número de abogados, los cuales se encargan de ventilar los asuntos de las personas que no tienen recursos para contratar a un abogado.

³² TRUEBA URBINA, Albarto, *Op Cit.* p. 40.

Néstor de Buen, hace una crítica a la teoría de Trueba Urbina, señalando que:

"...es necesario puntualizar que no nos parece propio considerar el derecho como un instrumento de la lucha de clases. Creemos que, por el contrario, el derecho es el freno de mayor efectividad en contra de ese fenómeno económico y social. Si partimos del supuesto, por otra parte, de que tanto el artículo 123 constitucional, como la Ley Federal del Trabajo no son mas que instrumentos que expresan un definido programa capitalista, no obstante sus indiscutidas tendencias sociales, resulta evidente que sus disposiciones no podrán ser el vehículo sino el obstáculo a la lucha de clases."³³

Por lo que el autor anteriormente descrito, considera como características del derecho procesal laboral, las siguientes:

"a).- Es derecho tutelar de una de las partes en el proceso; b).- Las resoluciones de los tribunales del trabajo, no solamente declaran la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias sino que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral. Esto pone de manifiesto el propósito constitutivo de las denominadas sentencias colectivas que ponen fin a los conflictos colectivos de carácter económico; c).- Las autoridades laborales deben de apreciar los hechos "en conciencia" al dictar sus resoluciones; d).- La integración de los tribunales de trabajo es esencialmente sectorial."³⁴

De lo anteriormente expuesto, considero que los dos tratadistas protegen al trabajador, dentro del proceso, lo cual, en el

³³ DE BUEN, Néstor, *Ob.Cit.* p. 47.

³⁴ *Idem.*

2.2.- CONFLICTOS LABORALES.

Para estar en posibilidad de dejar mas claro lo expuesto en los subcapítulos anteriores, se ha considerado la importancia dentro del tema que nos ocupa, los conflictos laborales, ya que es desde este momento que comienza los problemas entre el trabajador y el patrón, por lo que se encuentran ante la situación de tener que acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a dilucidar sus derechos.

2.2.1.- CONCEPTO DE CONFLICTO.

Los conflictos del trabajo, según Juan Palomar de Miguel, son: "Discrepancias, antagonismos, enfrentamientos y pugnas laborales que surgen en forma constante entre patronos y obreros."³⁵

Para Miguel Bermúdez Cisneros, un conflicto de trabajo es: "...toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión

³⁵ PALOMAR DE MIGUEL, Juan, *Diccionario para Juristas*, Mayo Ediciones, México, 1981, p. 297.

de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo.”³⁶

En una forma mas concreta, para Eugenio Pérez Botija, los conflictos laborales son: “...las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo.”³⁷

Ahora bien, Mario de la Cueva señala que los conflictos de trabajo tienen dos características, que son: “...primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo.. y en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo.”³⁸

Desde mi punto de vista, un conflicto laboral es la controversia que se suscita entre los trabajadores y los patrones, en virtud de una relación laboral, debiéndose ventilar ante el órgano jurisdiccional competente.

³⁶ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo*, 6ª ed. Ed. Trillas, México, 1994, p. 41.

³⁷ PEREZ BOTIJA, Eugenio, *Curso de Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, S.A., Madrid, 1960, p. 295.

³⁸ DE LA CUEVA, Mario, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Tomo I, Ed. Porrúa, México, 1983, p. 510.

De todo lo anterior, se puede observar que no existe mayor dificultad para definir un conflicto de trabajo, sin embargo, y en relación con el tema que me preocupa, es importante considerar que cuando existe algún conflicto dentro de la relación de trabajo, cualquiera de las partes involucradas, tiene la posibilidad de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, resuelva el laudo a verdad sabida y en conciencia, valorando las constancias de autos.

El conflicto de trabajo, es la causa principal de que existan tantos juicios laborales sin resolver, y aunado a lo anterior, existen varios juicios que los trabajadores no ganan, en virtud de que sus representantes no desentrañan el sentido de la ley, y mucho menos precisan su alcance, dejando en completo estado de indefensión al trabajador.

Ahora bien, es preciso establecer como surgen estos conflictos laborales, donde debe existir una relación laboral, ya que sin ésta no existiría ningún tipo de conflicto, dicha relación debe ser jurídica, aunque en algunos casos las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resuelven controversias que versan sobre si existió o no la relación laboral, y esto es propiamente dicho, un conflicto laboral.

Por otro lado, debe existir dentro del conflicto laboral, además de la existencia de una relación laboral, la causa o el hecho que dio origen al conflicto, que puede ser parte de la voluntad de alguna de las partes.

El objeto de un conflicto laboral surge como consecuencia de una desavenencia por alguna de las partes, en lo que concierne a la relación laboral, por lo que al no estar de acuerdo, lo hace del conocimiento de su contraparte, originándose el conflicto laboral del cual se habla en el presente inciso.

2.2.2.- CONCEPTO DE PATRÓN Y TRABAJADOR.

Para concluir el presente capítulo, se deben dejar bien claros los conceptos de lo que es un patrón y un trabajador, ya que son ellos los que componen la relación laboral, de donde se origina el conflicto laboral y que al final recae en un juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Existe un problema en relación con la ascepción de trabajador, ya que, para algunos, este surge como consecuencia de

una relación laboral y de la realización de trabajos en los cuales existe una subordinación; sin embargo, existen trabajadores independientes como profesionales, sin que exista propiamente una relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8, establece:
"ARTICULO 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

Asimismo, Alberto Trueba Urbina señala que:

"La imitación extralógica de nuestro legislador ordinario es evidente, pues adopta la teoría de los tratadistas extranjeros, que sostienen que el derecho del trabajo es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, por una parte; y por otra, prodiga la teoría civilista del trabajo que se consigna en el artículo 2578 del Código Civil de 1870..."³⁹

Ahora bien, el diccionario para juristas señala que un trabajador es: "aquella persona que presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros en virtud de un contrato o trabajo."

³⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, *Ob.Cit.* p. 268.

Desde mi perspectiva el trabajador es una persona física con derechos y obligaciones ante otra persona física o moral, respecto a un trabajo determinado, por la cual recibe una remuneración.

Dentro del concepto de trabajador, se distinguen tres elementos, como lo son, que sea una persona física, que preste un servicio personal y que exista una subordinación.

"La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo, figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato."⁴⁰

Respecto al patrón, éste puede ser una persona física o una persona moral, que se encarga de supervisar los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales.

Algunos tratadistas hacen alusión al patrón como empleador, siendo incorrecto tal nombramiento, ya que dentro de una empresa puede existir el patrón, así como una persona que se encarga de

⁴⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Ed. Porrúa, México, 1987, p. 2860.

emplear al personal a su cargo, por lo que tampoco puede ser considerado como un empresario, ya que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores.

Por otro lado, tenemos la definición de patrón que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10 establece: "ARTICULO 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Asimismo, el diccionario para juristas establece que, un patrón es: "es el tratamiento de afectuosa y respetuosa subordinación del inferior al superior; así como empleador de obreros en trabajo de manos."

De igual forma, considero que un patrón es una persona física o moral que tiene ciertos derechos y obligaciones respecto a uno o varios trabajadores, en virtud de una relación de trabajo, por el cual tiene que otorgarles una cantidad determinada.

CAPITULO 3.- LA REPRESENTACION EN EL JUICIO LABORAL.

A lo largo del presente trabajo de investigación y de propuesta, he ido manifestando la idea que existe de poder reformar nuestro derecho procesal, ya que, en la actualidad hemos visto los abusos a los que se enfrentan los trabajadores por parte del patrón, y, en algunos casos, hasta de las autoridades jurisdiccionales.

Es por eso, que surge la carrera de licenciado en derecho, teniendo como principal finalidad, la protección de los individuos dentro de la sociedad, y, en el caso en concreto, de los sujetos de la relación laboral, fundando y motivando cada actuación dentro del procedimiento.

3.1.- CONCEPTO DE REPRESENTACION LEGAL.

Durante la presente tesis, he ido narrando de manera histórica los cambios que ha tenido nuestra legislación laboral, originando criterios encontrados respecto a la representación en el juicio laboral, sin embargo, dentro de este capítulo se tratará de

dejar bien establecido que la representación dentro del proceso laboral, es de gran importancia para nuestro derecho y en especial para la defensa de los trabajadores.

La representación surge como consecuencia de la necesidad, tanto del patrón como del trabajador, de ser defendidos dentro del proceso laboral, en virtud de que existen situaciones de derecho que las partes desconocen.

Según Hans Kelsen, la representación es: "el acto jurídico en el que se estipula que las declaraciones de uno, llamado representante, producen el mismo efecto de las declaraciones de otro, llamado representado"⁴¹

En otras palabras es la facultad que se otorga a otra persona para que actúe en nombre de quien la otorga.

Para Néstor de Buen, la representación es: "una institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por una persona surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra."⁴²

⁴¹ KELSEN, Hans, *Teoría General del Derecho y del Estado*, Traducción García Maynez, Imprenta Universitaria México, 1949, p. 97.

⁴² DE BUEN, Néstor, *Ob.Cit.*, p. 229.

De lo anterior, se puede observar que, si la representación es una serie de actos realizados por una persona en favor de otra, nos encontramos ante la problemática de que las partes dentro del proceso laboral, se exponen a ser defendidas por una persona que no sea especialista en la materia, sino que únicamente esté buscando un interés personal y económico, sin importar la situación jurídica en la que pueda dejar a su representado.

Así es, un representante legal que sea licenciado en derecho, tiene la responsabilidad con su cliente de aplicar las normas jurídicas que existan, así como de allegarse de todos los medios legales que existan para la debida actuación procedimental; sin embargo, existe el representante legal que no tiene el título de licenciado en derecho, ya que la ley laboral no exige ningún requisito para la representación legal, el cual se encarga únicamente de cobrar al trabajador cada actuación sin que existan buenos resultados, y es mas, sin que le importe el caso que se le haya encomendado.

Es por eso que el licenciado en derecho tiene la obligación y la responsabilidad de velar por los intereses de su cliente, así como

poder manifestarle con honestidad la situación de su asunto, cobrando por el verdadero trabajo que se desempeñe.

“La representación en sentido general, es un fenómeno jurídico que implica la actuación a nombre de otro, en el campo del derecho.”⁴³

Con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 11, lo siguiente: “los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón.”

Sin embargo, dicho artículo 11, no se refiere a la representación legal de los sujetos dentro del proceso laboral, sino a la representación del patrón, dentro de una organización interna de una empresa, por lo que es un órgano representativo dentro de la empresa, pero no precisamente para el juicio laboral.

⁴³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNAM, *Ob. Cit.*, p. 2802.

Ahora bien, dentro de la misma Ley Federal del Trabajo, en su artículo 375 se señala que: "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."

Por lo que, se puede decir que la representación, no es únicamente para el desarrollo de un juicio laboral en defensa de las partes, sino que, un representante puede estar facultado para diversas atribuciones que tengan que ver con el desarrollo de la empresa, o en el caso de los trabajadores, del sindicato.

Tienen el carácter de representantes los padres o tutores, tratándose de los menores de edad que deban comparecer a juicio para defender sus derechos; los tutores o curadores que defienden a sus pupilos; así como los que acrediten haber aceptado algún mandato de algún organismo público o de quien se pudiera encontrar legalmente facultado para otorgar tal representación.

También existe la representación que se le otorga a una persona física para que represente legalmente a una persona moral en diversos actos de dominio.

Sin embargo, estoy de acuerdo con la idea del maestro Néstor de Buen Lozano, al señalar que:

“En todo caso la representación puede derivar: a) De una disposición legal y de un hecho jurídico. Es el caso de la patria potestad. b) De una disposición legal y de un acto (negocio) jurídico. En el campo del derecho civil podría invocarse como ejemplo la tutela testamentaria que exige la concurrencia de las hipótesis de la ley...c) De una disposición legal y de un acto jurisdiccional...d) De una disposición legal y de un acto administrativo...e) De un acto convencional consistente en los acuerdos tomados por los socios de una persona moral...f) De un acto convencional que puede revestir formas distintas, como es el caso del mandato...g) De una disposición de la ley, dictada por razones de política social, que atribuye la representación a determinados sujetos independientemente de que tengan o no una representación originada en un mandato y solo por el puesto que ocupan dentro de una empresa...”⁴⁴

De todo lo señalado con anterioridad, se puede observar que la representación, que en muchos casos se denomina representación legal, no por el hecho de que deban representar a los sujetos de la relación laboral dentro del proceso, sino que se le llama representación legal por estar contemplada en la legislación.

⁴⁴ DE BUEN, Néstor, *Ob.Cit.*, p. 231.

Por lo que, si el Representante legal de una empresa es un administrador o un gerente, éstos tienen la posibilidad de nombrar a un licenciado en derecho para que los represente dentro del procedimiento, en virtud de que se encuentran debidamente acreditados como partes de la empresa mediante testimonio notarial.

En efecto, podemos concluir que la representación consiste en la actuación que se efectúa a nombre o a favor de un representado, teniendo como consecuencia que todo lo actuado por el representante, tendrá efectos sobre el patrimonio verdadero del dueño, lo cual es también conocido como mandato.

Sin embargo, es menester aclarar que la representación es la principal figura jurídica para producir efectos en el patrimonio ajeno, teniendo como principal interés el del representado, lo que nos deja claramente establecido que es uno de los pilares jurídicos en nuestra actualidad.

De lo anterior, se puede concluir que en el derecho existe la figura jurídica de la representación como una idea de que una o varias personas se encarguen de cuidar y vigilar los intereses de las

personas morales, pudiendo ser para realizar actos de dominio, celebrar convenios, entre otras atribuciones que tienen que ver con el funcionamiento de la empresa ante otras empresas o personas físicas, sin que exista la obligación de que ellos mismos, tengan que defender esos mismos intereses ante los órganos jurisdiccionales, para lo cual debe estar contemplado en el testimonio notarial que para tal efecto se legalice; sin embargo, desde mi punto de vista, este significado de representación debe ser tomado en cuenta de manera muy general y, en el caso que nos atañe, debemos tratar de manera más específica, la representación legal dentro de los procedimientos y juicios que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que es bien conocido por todos, las grandes anomalías que nuestra legislación laboral tiene, trayendo como consecuencia unos malos juicios que únicamente perjudican a las partes, principalmente, al trabajador.

En el caso que nos atañe, la representación legal es básicamente en función de la defensa de los sujetos de la relación laboral, sin dejar pasar por alto que el derecho del trabajo surgió en defensa de los trabajadores, por lo que siguiendo este principio, se puede señalar que los representantes de los trabajadores no se

encuentran debidamente regulados dentro de la Ley Federal del Trabajo.

3.2.- CLASES

El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo establece tres clases o formas de representación legal dentro del proceso laboral, las cuales estudiaré en forma sintética, procurando dejar bien establecido el problema al que se encuentran los sujetos del proceso laboral por no existir una debida reglamentación sobre la forma en que se debe comparecer en el juicio.

El precepto legal antes mencionado, faculta a las partes en el proceso laboral a comparecer en el juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, por lo que deberán acreditar tal personalidad en cualquiera de las tres formas que a continuación se explican.

En primer lugar, es importante recordar que, el legislador al señalar que el apoderado debe estar legalmente autorizado, se refiere a que se encuentre debidamente regulado por la legislación.

Ahora bien, siguiendo con el análisis del artículo 692 de la Ley Laboral, como primera fracción se señala que la persona que comparezca como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos, sin que sea necesaria la ratificación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Esta fracción es la más importante de las tres que señala el propio artículo, toda vez que es aquí, donde se encuentran muchas dudas que traen como consecuencia unos juicios laborales mal representados.

Lo anterior es así, toda vez que al no existir ninguna formalidad, mas que el simple hecho de que sea una carta poder firmada ante dos testigos, esto no exime del problema al que se enfrentan en la realidad los trabajadores al ser mal representados por personas ajenas al estudio del derecho, ya que cualquier persona podría representar a las partes dentro del proceso, pero básicamente se habla de la defensa de los trabajadores, ya que de cierta manera, el patrón si tiene como defenderse y contrata los servicios de un especialista en la materia como lo es un licenciado

en derecho, y en algunas ocasiones hasta con grados mas altos que la licenciatura.

Es por eso, que el trabajador es quien sufre las consecuencias en los juicios en materia laboral; sin embargo, acercándome mas a la práctica jurídica, que es y debe ser la base de creación de normas jurídicas, nos muestra que muchos de los trabajadores que no tienen recursos para pagar un licenciado en derecho (ya que fue por esto que no existe ningún requisito para representarlos), al final acuden a una persona que se hace pasar por licenciado en derecho, abusando de la ley, que faculta a cualquier persona para representar a las partes con simple carta poder firmada ante dos testigos; cobrando por honorarios que no fueron debidamente laborados.

De lo que se desprende que, en la actualidad existe una incongruencia, entre lo que el legislador de 1917 pretendió al dejar en esos términos el artículo en comento, y lo que realmente sucede al acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro de los procedimientos laborales, ya que se ha intentado proteger al trabajador, dándole diversas opciones para comparecer dentro del juicio laboral, cuando la realidad nos ha hecho ver que el

trabajador en la mayoría de los casos, paga una cierta cantidad de dinero, por concepto de honorarios, por los servicios de un licenciado en derecho, que en muchas ocasiones no lo es, aunque se ostente como tal, siendo lo correcto que el trabajador tenga la plena seguridad de que si va a efectuar algún pago por su representación en el juicio, esta sea practicada por un licenciado en derecho y no una persona sin estudios que únicamente busca enriquecerse sin defender conforme a derecho los intereses de su representado.

En la fracción II del artículo que se analiza, se hace mención a la forma de acreditar la personalidad respecto a personas morales, debiendo ser mediante testimonio notarial; por lo que, si analizamos detenidamente esta fracción, nos encontramos con el mismo supuesto de la fracción anterior, ya que, si bien es cierto que se requiere que se acredite la personalidad mediante testimonio notarial, también es cierto que la persona que se encuentre autorizada dentro del mismo testimonio y que tenga el carácter de representante de la empresa, puede o no tener el título de licenciado en derecho, por lo que de igual forma nos encontramos ante la problemática planteada de que no siempre las personas que comparecen en el procedimiento, tienen los

conocimientos que se requieren para una debida substanciación del juicio laboral.

Por último, haré mención a la fracción III del mismo artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, en la que se menciona que, en el caso del apoderado de persona moral, la personalidad se podrá acreditar mediante testimonio notarial o carta poder ante dos testigos, previa comprobación de que la persona que le otorga el poder, está autorizado legalmente; encontrándonos ante la problemática de que quien debe estar legalmente facultado para otorgar algún poder?, en este caso, debe ser existir algún testimonio notarial en donde se pueda observar quien son las personas facultadas para otorgar poderes o deslindar responsabilidades sobre el representante legal, por lo que volvemos al mismo problema de que el representante no siempre es un licenciado en derecho, lo que puede traer como consecuencia la pérdida del juicio; sin embargo, como en este caso me refiero a personas morales, es el caso que en la mayoría de los asuntos presentados ante las autoridades jurisdiccionales laborales, cuando comparecen las empresas o el patrón, son representados por licenciados en derecho, ya que tienen los medios económicos para

pagar los honorarios que por concepto de representación se generen.

De igual forma, el propio trabajador tiene la facultad de ser representado por licenciados en derecho, ya que existe la figura jurídica de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, por lo que si tomamos en cuenta el argumento de que el trabajador no tiene los medios económicos para solicitar los servicios de un licenciado en derecho, por lo que el artículo 692 de la Legislación Laboral no menciona como requisito que se exhiba la cédula profesional, el propio trabajador tiene la posibilidad de acudir ante la mencionada Procuraduría, por lo que en la realidad, sí es posible una debida fijación de la litis dentro de los procedimientos, gracias a la presencia de licenciados en derecho como representantes de las partes.

Aunado a lo anterior, como ya se ha mencionado con anterioridad, el propio trabajador recurre a los servicios de un abogado particular, pagando los honorarios que le requiera, con el único objetivo de que defienda sus intereses dentro del juicio laboral.

Entonces, si existe la posibilidad de que el trabajador pague por los servicios de un licenciado en derecho, para que sea defendido en el proceso, y que en la actualidad así se practica, con la única excepción de que acuden y le pagan a personas que son mejor conocidas como "coyotes", y que únicamente buscan enriquecerse a costa del trabajador, llegando a malos convenios en el y en el peor de los casos a la pérdida total del asunto, lo cual es una total desventaja para el trabajador, por lo que es importante que acudan ante licenciados en derecho, ya sea particulares o a los de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ya que el hecho de que sean defendidos por personas que han realizado unos estudios terminados, es con la finalidad de que se diriman las controversias de acuerdo a lo que establezcan nuestras normas jurídicas, aplicando correctamente el derecho, sin que exista la posibilidad de que no sepan lo que se está promoviendo.

Por lo que, urge que se reforme el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, por las razones expuestas con anterioridad, ya que debe existir una igualdad procesal para la debida substanciación de los juicios laborales que deben ser vigilados y actuados por personas que realmente conozcan lo que las normas jurídicas proveen.

3.2.- APODERADOS

Cuando se inicia un proceso, deben existir las partes que tengan algún interés dentro del mismo, y que, como ya mencioné en el capítulo anterior, son el patrón y el trabajador, aunque en algunas situaciones, puede existir algún tercero interesado; sin embargo, las partes que en este caso nos interesan son, la que promueve el proceso y la que debe contestar los hechos y las acción que se le imputan, debiendo excepcionarse y defenderse allegándose de los medios que la propia legislación laboral provee.

Angel Ascencio Romero, manifiesta que:

“Cuando las partes materiales, es decir, el patrón y el trabajador, no se encuentran jurídicamente capacitados para defenderse por ellos mismos, necesitarán de las partes formales, que son otras personas que actúan en el proceso sin que la resolución que se dicte les afecte en lo personal, estas personas son los apoderados.”⁴⁵

Las partes dentro del proceso pueden comparecer a juicio personalmente o por conducto de apoderado legalmente autorizado, como lo establece el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, el cual ya fue analizado; es decir, que existe la posibilidad de que

⁴⁵ ASCENCIO ROMERO, Angel, *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*, 9ª ed. Ed.Trillas, México, 2000, p. 15.

Cualquiera de las partes dentro del procedimiento que tenga la personalidad por ser parte dentro del mismo, decide ser representada para defender sus intereses aplicando la ley, podrá hacerlo, concediéndole al apoderado la personalidad necesaria, debiendo dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Legislación Laboral.

Desde la aparición del proceso laboral, ha existido una situación que merece una especial atención, como es, el hecho de que existe la figura del representante legal y el apoderado.

Apoyando la teoría del maestro Néstor de Buen, el mismo señala que:

“La distinción entre apoderado y representante es, en nuestro concepto, un tanto artificial a partir de que también los representantes son apoderados, según se desprende del propio artículo 692 y de la naturaleza misma del contrato de mandato. Sin embargo, la fracción III del artículo 692 plantea una alternativa que podría tener cierto valor sistemático: el apoderado puede acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o sólo con carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien la otorga está legalmente autorizado para ello.”⁴⁶

Por lo que considero que en realidad el representante legal y el apoderado pueden tener las mismas funciones, ya que el

⁴⁶ DE BUEN, Néstor, *Ob. Cit.*, p. 235.

representante legal puede ser apoderado, ya que debe existir el otorgamiento de un poder, mediante una carta o por testimonio notarial.

En este orden de ideas, un apoderado es aquella persona a la que se le otorga un poder para realizar determinados actos en función y en substitución de otra persona quien realmente tiene un interés en los asuntos que está encomendando.

Existe la posibilidad de que un poder se pueda otorgar verbalmente, mediante comparecencia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, debiéndose identificar previamente las partes y en la que se podrá solicitar copia certificada de la mencionada comparecencia, para que pueda ser utilizada ante cualquier autoridad del trabajo.

El apoderado puede ser representante legal mediante mandato, debiendo constar en escritura pública, estando en facultades de actuar en el juicio, así como para poder conciliar y defender los derechos de su representado.

Entonces, si el apoderado al ser representante legal de alguna de las partes en el juicio laboral, mediante la figura jurídica del mandato, estamos en presencia de una prestación de servicios profesionales, debiendo existir el título profesional de licenciado en derecho, así como una debida preparación técnica para concretar el desarrollo de los hechos jurídicos y materiales para los que fue contratado, por lo que, tanto el patrón como el trabajador, tendrán la certeza de que serán bien representados dentro del juicio laboral.

También se puede otorgar carta poder a cualquier persona, la cual debe estar firmada ante dos testigos, sin que requiera ratificación o poder ante Notario Público, debiendo otorgarla para que se defiendan los intereses del representado, así como para que pueda comparecer en juicio, en sus audiencias y esté en posibilidad de absolver posiciones, conciliar y hacerse valer de todos los medios de defensa que la ley establezca para estar en condiciones de proteger a la persona que se represente.

Entonces, como se puede apreciar, no existe ninguna disposición respecto a que, independientemente de que se otorgue poder en cualquiera de las formas antes expuestas, se está olvidando un aspecto que ayudaría a una mejor integración de los

elementos jurídicos para resolver los juicios laborales, como lo es que se únicamente se puedan otorgar poderes a licenciados en derecho, debiéndose exhibir cédula profesional ante la autoridad laboral.

Lo anterior, con el único fin de que las partes dentro del proceso estén bien defendidas y exista una verdadera equidad, ya que de otra forma, como sucede en la actualidad, los patrones realmente son representados por licenciados en derecho y en cambio los trabajadores son representados por cualquier persona que, en el mejor de los casos, es de su confianza, y en el peor de los casos, es una persona que no tiene título de licenciado en derecho y que además cobra por su servicio, sin que realmente tenga conocimiento de la manera en la que va a defender a su cliente.

En resumidas cuentas, ni como representante legal ni como apoderado, existe el requisito de ser licenciado en derecho para poder comparecer dentro del juicio laboral, lo cual es un error de nuestros legisladores, ya que lejos de ayudar a las partes, las perjudican y en especial a los trabajadores, dejando a un lado el principio de justicia y paridad procesal.

3.3.- ASISTENTES JURIDICOS

Los asistentes jurídicos son quienes acompañan a alguna de las partes a las audiencias, asesorándolas en el momento de las comparecencias, dentro del juicio laboral.

El artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, señala que: "La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma: I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados..."

Es aquí, donde en materia procesal surge la figura del asesor jurídico, sin embargo, en la práctica jurídica nos encontramos ante la problemática que no es común que las partes sean asesoradas únicamente, sin que exista una representación legal.

Si tomamos en consideración que el mismo artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe que las partes puedan ir acompañadas en la etapa de conciliación por apoderado, representante o asesor, existe una gran desventaja procesal para los trabajadores, ya que al momento de comparecer la empresa en

la etapa de conciliación, la persona que acude es el apoderado o representante de la misma, ya que no puede comparecer la empresa como tal, por lo que siendo este representante de la empresa licenciado en derecho, como en la práctica sucede, el trabajador al ser mal asesorado o representado por personas que en la realidad no son licenciados en derecho, o simplemente no son representados, el patrón abusa de este gran error procesal, teniendo una ventaja sobre el trabajador, que al final pierde el asunto y quedan en peores circunstancias que cuando empezó el procedimiento.

A mayor abundamiento, los abogados laboristas en su carácter de asesores o representantes legales, han apoyado la teoría de que la mejor solución para las partes es realizar un convenio que favorezca tanto al patrón como al trabajador, velando siempre por los intereses de su cliente, a diferencia del "coyote", que su intención es que el juicio tarde lo mas que se pueda con la finalidad de cobrar mas honorarios, violando con esto los principios de justicia social.

Con lo anterior, es importante señalar que una persona con título de licenciado en derecho, no esta en contra de la conciliación,

siempre y cuando no perjudique los intereses de su representado o asesorado.

Ahora bien, volvemos al mismo problema motivo de la presente tesis, ya que dentro del proceso laboral quien asesora a las partes, en la práctica jurídica son personas que no conocen los medios que la propia Ley Federal del Trabajo establece para la debida substanciación de los procesos, incurriendo en situaciones que únicamente perjudican a las partes, ya que la asesoría brindada no va acorde con los presupuestos procesales, resultando una complicación para las autoridades laborales realizar una correcta fijación de la litis.

Entonces, estamos de acuerdo con Néstor de Buen en el sentido de que "...quiere referirse a una situación especial de los conflictos laborales: no se requiere título profesional de abogado para intervenir en los juicios laborales."⁴⁷; causando un grave perjuicio a las partes en el proceso.

Rojina Villegas al citar a Julien Bonecase, establece que:

"Es asistencia, cuando el incapaz actúa bajo control o con la colaboración de otra persona, como la curatela, la autorización judicial que requiere el emancipado para la

⁴⁷ DE BUEN, Néstor, *Ob cit.*, p. 236.

enajenación, el gravamen y la hipoteca de bienes raíces ; la autorización necesaria del menor para contraer matrimonio o para aportar bienes a la sociedad conyugal.”⁴⁸

Desde mi punto de vista, la asesoría jurídica debe existir, pero con las mismas formalidades que se requieran para el representante legal, por lo que las partes deben ser acompañadas a la hora de las comparecencias en las audiencias por licenciados en derecho.

Es importante hacer hincapié en el hecho de que, estamos en presencia de un derecho social, por lo que debe existir un equilibrio procesal, para que las autoridades jurisdiccionales estén en posibilidad de resolver conforme a derecho, y con los elementos jurídicos que las partes o sus representantes o asistentes jurídicos hayan considerado pertinentes para la ventilación de su asunto, con lo que se pretende abolir el coyotaje que a la fecha existe en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

⁴⁸ ROJINA VILLEGAS, Rafael, *cita a Julien Bonecase, "Compendio de Derecho Civil" Tomo I, 8ª ed., Ed. Porrúa, México, 1998, p. 169.*

3.4.- ARTÍCULOS 26, 27 Y 29 DE LA LEY DE PROFESIONES.

Siguiendo con el tema de la representación y la asesoría que se les brinda a las partes, dentro de la ley de Profesiones existen algunos preceptos legales en los que, de cierta forma, se regula quienes podrá comparecer dentro de los juicios laborales y con que carácter deben ostentarse, estos preceptos legales, son los artículos 26, 27 y 28 de la ley en comento.

El artículo 26 de la Ley de Profesiones establece lo siguiente:

"ARTICULO 26.- Las autoridades judiciales y las que conozcan de asuntos contencioso-administrativos rechazarán la intervención en calidad de patronos o asesores técnico del o los interesados, de persona, que no tenga 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 artículo 27 y 28 de esta Ley."⁴⁹

De la lectura del presente artículo se advierte que, existe la obligación de las partes de que su representante, apoderado o asesor, tenga el título profesional de licenciado en derecho; sin embargo, el mismo artículo hace una excepción en lo que concierne a los asuntos laborales.

⁴⁹ LEY DE PROFESIONES.

Ahora bien, considero que este artículo no está debidamente integrado ya que como ya hemos venido mencionando a lo largo de la presente tesis, para los asuntos laborales debe existir el mismo requisito que para los demás asuntos contenciosos administrativos, el cual es que los representantes de las partes que comparezcan dentro del proceso laboral, acrediten ser licenciados en derecho, con la finalidad de que exista una verdadera equidad procesal.

El artículo 27 de la Ley de Profesiones, señala que:

“ARTICULO 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.”⁵⁰

Como se puede observar, el artículo anteriormente transcrito nos hace regresar a lo que señala la ley Federal del Trabajo, en lo que respecta a la representación de las partes en el juicio laboral, y con lo cual no estoy de acuerdo, ya que como he mencionado a lo largo del presente trabajo, no es posible que los legisladores de antaño, hayan sido omisos a que dentro de los juicios laborales debe existir una verdadera equidad procesal, ya que

⁵⁰ *Idem*

lamentablemente en la práctica jurídica existen ciertas personas a las que ya hice alusión con anterioridad, que su única finalidad es enriquecerse ilícitamente ya que se ostentan como licenciados en derecho ante su cliente sin serlo, ya que tienen la triste ventaja de que pueden comparecer con simple carta poder firmada ante dos testigos, lo que tras como consecuencia que los juicios laborales se retarden mas de lo normal, ya que el único interés de estas personas es que, entre mas dure el proceso laboral, estarán en posibilidad de cobrar mas honorarios, independientemente de que al final su cliente pierda el asunto.

Me refiero a una desigualdad procesal, ya que en la mayoría de los casos, los patrones tienen la posibilidad de ser representados en el juicio laboral por verdaderos licenciados en derecho, y en cambio, los trabajadores acuden a los servicios de cualquier persona, que en teoría les va a cobrar menos dinero, sin embargo, en muchos de los casos, los mismos trabajadores acaban perdiendo su asunto, por la mala representación legal de la que fueron objeto, y por la que pagaron una cierta cantidad de dinero.

Ahora bien, en el ámbito jurídico existe una diversidad de criterios en los que, algunos juristas señalan que la idea que el

legislador al reformar la Ley laboral en 1980 tuvo, fue que el trabajador no pagara los servicios de un licenciado en derecho, ya que no tiene los medios económicos para su defensa.

Entonces siguiendo con esa idea, el trabajador tiene la opción de acudir ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en donde se le brindará la debida asesoría jurídica, y si lo necesita será representado dentro del juicio laboral por licenciados en derechos de la misma Procuraduría Social, sin que tengan que pagar por ese servicio.

Volviendo al breve análisis de los artículos de la Ley de Profesiones, en la que se regula de cierta manera la representación dentro de los juicios y en presente caso, el artículo 29 de esta ley, señala que:

"ARTICULO 29.- Las personas que sin tener título profesional legalmente expedido actúen habitualmente como profesionistas, incurrirán en las sanciones que establece esta Ley, exceptuándose, a los gestores a que se refiere el artículo 26 de esta Ley."⁵¹

Entonces, si realmente existe una sanción para las personas que actúen como profesionistas sin serlo, deben existir sanciones en materia procesal laboral para las mismas personas, evitando con

⁵¹ *Ibidem*

esto, el ya conocido "coyotaje" que existe en gran medida en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que el artículo 29 de la Ley de Profesiones es claro en que a las personas que abusen de la ignorancia de las partes que acuden a ellas, por tener algún conflicto laboral, y que se ostenten como licenciados en derecho sin serlo, se harán acreedores a alguna sanción de las que establece la Legislación correspondiente.

Si tomamos con consideración que la figura del gestor en materia laboral, en la práctica jurídica no existe, es importante que se excluya de lo que dispone el artículo 26 de la Ley de Profesiones, toda vez que, como lo señala la misma legislación, la persona que actúe con el carácter de licenciado en derecho incurrirá en una responsabilidad.

Lo anterior al ser aplicado en materia procesal laboral, las autoridades jurisdiccionales estarán en posibilidad de resolver los conflictos, teniendo en su poder mayores elementos de convicción y de pruebas que al ser aportadas por los licenciados en derecho, que representan al patrón y al trabajador, existirá una verdadera impartición de justicia y una equidad procesal.

CAPITULO 4.- IMPORTANCIA DEL ABOGADO EN EL JUICIO LABORAL.

A lo largo de los capítulos anteriores, he ido planteando la necesidad de que en los juicios laborales exista un equilibrio procesal entre las partes, ya que en muchas ocasiones nos encontramos con la problemática de que al existir ciertas ventajas para alguna de las partes, ya sea el patrón o el trabajador, las autoridades jurisdiccionales no siempre resuelven conforme a derecho.

Con el presente capítulo lo que pretendo demostrar, es la gran problemática que origina el que no se requiera el título de licenciado en derecho en los asuntos laborales, ya que esta situación es de gran interés social, debiéndosele dar importancia a los juicios laborales, exigiendo a los representantes legales de las partes, que acrediten tener el título de licenciado en derecho, para que exista un verdadero equilibrio procesal en donde no se perjudiquen los intereses de las partes en conflicto.

Si tomamos en cuenta que, el derecho se encarga de regular la conducta del individuo dentro de la sociedad, a medida que va

evolucionando la sociedad, nuestras conductas van variando, lo que trae como consecuencia que la legislación vigente, no tenga el debido control sobre la conducta que está regulando, siendo indispensable que se creen normas jurídicas que se encarguen de regular estas nuevas situaciones que acontecen en la práctica, el derecho social es de gran importancia para la sociedad en la que habitamos, ya que es donde se establecen las bases para que exista armonía en las relaciones laborales, tratando de evitar que existan conflictos entre los trabajadores y sus patrones; este derecho social ha ido experimentando un cambio notable en lo que a materia procesal se refiere y que lamentablemente perjudica el entorno jurídico del cual somos partícipes día con día y que además se refleja en nuestro contexto social actual.

Como ya he mencionado con anterioridad, los legisladores que dieron origen a la reforma de la Ley Federal del Trabajo en el mes de mayo de 1980, manifestaron la problemática de que en los juicios laborales debería defenderse los intereses de los trabajadores, ya que al ser la clase desvalida y no contar con los medios económicos para recurrir a los servicios profesionales de un licenciado en derecho, surgieron diversas figuras jurídicas, entre las que se encuentran: la suplencia en la deficiencia de la queja y en

caso de duda deberá resolverse a favor del trabajador; sin que con esto realmente favoreciera a los trabajadores, ya que también se beneficia al representante legal.

Así es, dentro de las reformas procesales de 1980, no se analizó con detenimiento que lejos de favorecer a los trabajadores, se estaría favoreciendo a los representantes legales de los trabajadores, quienes son los que acuden ante las autoridades jurisdiccionales a defender los derechos de su cliente.

El problema antes expuesto, y que es materia de la presente tesis, no termina ahí, ya que si tomamos en cuenta que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 692, no establece ningún requisito para que se acredite fehacientemente la representación legal o la asesoría jurídica, sino únicamente, que acrediten su representación con carta poder firmada ante dos testigos, o con testimonio notarial, encontrándonos con la situación de que cualquier persona tiene la facultad de defender a cualquiera de las partes dentro del proceso laboral, y el verdadero perjudicado con esta anomalía en la legislación laboral, es el trabajador.

En la práctica jurídica hemos visto con gran desilusión que, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ventilan miles de asuntos en los que el trabajador es asesorado o defendido por personas que desconocen el derecho, por lo que al final, el resultado de esa mala asesoría o representación, es la pérdida del asunto ocasionándole al trabajador un entero perjuicio que es de imposible reparación, ya que al haber agotado todos los medios de defensa, que en realidad solo existe el juicio de amparo, se queda sin empleo, y sin haber sido liquidado, todo por la negligencia de su representante, que en realidad no sabía lo que hacía al practicar las diligencias y realizar las promociones pertinentes.

Aunado a lo anterior, también es cierto que estos "coyotes" no vigilan el asunto con el esmero y dedicación que la profesión de licenciado en derecho exige, y únicamente buscan el beneficio económico, sin que realmente les importe defender los intereses de su cliente, situación que no acontecería con un licenciado en derecho que, sabe que ante todo existe la ética profesional, debiendo defender gratuitamente a las personas más necesitadas, ya que ante todo, como se dice en el ámbito jurídico, la profesión de licenciado en derecho es la más noble de las profesiones.

Por eso la importancia de que los juicios laborales sean llevados por licenciados en derecho, ya que existe la problemática de que en ocasiones dentro de un juicio laboral, el trabajador acude asesorado o representado por algún conocido o persona de confianza que no tiene el título de licenciado en derecho, y que está legalmente acreditada su representación con simple carta poder, sin embargo, a la hora del ofrecimiento y desahogo de las pruebas o de realizar alegatos, se encuentra ante la problemática de que al no conocer los medios de prueba y de defensa que la Ley le otorga, empiezan las complicaciones, teniendo como desenlace que el trabajador pierda el asunto, ya que su contraparte, que en este caso es el patrón, sí tiene los medios económicos para que sea representado por un licenciado en derecho, por lo que se puede observar que existe una enorme desventaja para el representante que no tiene un verdadero conocimiento del derecho, ni de los elementos idóneos para la defensa de los intereses de su cliente, a diferencia del que realmente conoce la materia y que, además, tiene una preparación técnica y práctica para defender a su cliente, así como el conocimiento para la debida aplicación de las normas jurídicas, que el licenciado en derecho requiere.

En el caso anterior, me refiero al hecho de que una persona de confianza del trabajador, fue quien lo representó en el proceso, y se supone que al ser de su confianza no le cobró por su ayuda; sin embargo, que es lo que sucede cuando un trabajador acude a los servicios de una persona que se autodenomina abogado o licenciado en derecho sin serlo?

Esta situación es de gran relevancia en el ámbito jurídico, ya que si esta persona, que es mejor conocida como "coyote", realmente cobra por un servicio, sin que tenga los conocimientos teórico prácticos que solamente se adquieren estudiando la carrera de licenciado en derecho, está abusando del trabajador, con lo que se deja de observar el principio básico del derecho social que es proteger al trabajador, ya que no tiene los recursos económicos para que sea defendido por un licenciado en derecho y que al final termina pagando por un servicio mal prestado al estar mal representado y asesorado.

La justificación que dan algunos tratadistas al hecho de que las partes en el juicio laboral pueden acudir representados por cualquier persona, es que los trabajadores, al ser la clase desvalida, se les intentó proteger de los abusos de los patrones, y al no tener

dinero para una defensa estarían en posibilidad de ser representados por cualquier persona que ellos consideraran, lo cual, como ya mencione, en la práctica jurídica no sucede así, ya que estamos en presencia de un abuso de los "coyotes", quienes tienen como única finalidad enriquecerse ilícitamente.

Por todo lo anterior, es importante la presencia de licenciados en derecho, para la ventilación de los juicios ante las autoridades jurisdiccionales competentes, por lo que, si el trabajador no tiene los medios económicos suficientes para ser representado o asesorado por un licenciado en derecho de renombre, existe la posibilidad de acudir ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la cual tiene la finalidad de auxiliar a los trabajadores de escasos recursos a substanciar sus procedimientos ante las autoridades competentes, brindándoles asesoría gratuita o para que sean representados por licenciados en derecho.

Como se puede observar, en ningún momento se deja en estado de indefensión al trabajador ya que puede acudir ante la Procuraduría del Trabajo, donde será defendido por licenciados en derecho, que conocen los principios generales de derecho y saben precisamente utilizar los mecanismos de defensa que la ley brinda a

las partes para una mejor substanciación del juicio en el que se actúe, ya que un requisito para pertenecer a la Procuraduría en comento, como asesor, es que sea licenciado en derecho.

Además, si tomamos en consideración que dentro de las autoridades jurisdiccionales, los encargados de resolver los juicios laborales son licenciados en derecho, lo lógico es que los juicios laborales sean coaccionados por representantes de las partes, que también sean licenciados en derecho.

Es claro para todos cómo media la corrupción que surge fundamentalmente de parte de los abogados patronales que son los que tienen dinero, para corromper tanto a líderes obreros como autoridades menores.

Para todos nosotros, es conocido cómo se rechazan las demandas de los trabajadores por un sinnúmero de anomalías, a causa de los representantes que no saben lo que se tiene que hacer y que no son peritos en la materia, por lo que el hecho de que sean debidamente representados por licenciados en derecho tiende a facilitar a agilizarse a los trabajadores la reclamación de sus derechos.

Es cierto que es conveniente mejorar los procedimientos para dejar en mejores condiciones la defensa de los trabajadores, pero también es cierto que la clase obrera mexicana requiere de una legislación que yendo más allá de la etapa procesal, reivindique condiciones favorables para los trabajadores mexicanos.

Quienes están dedicados a los litigios laborales, saben perfectamente bien cuán difícil es para el trabajador, dar los pasos primeros y secundarios, para defender y reclamar su derecho.

No es fácil siempre, que un obrero, que un trabajador lo haga, por una serie de inhibiciones, de debilidades y de presiones de todas las naturalezas que ejercen sobre él; de suyo siente desigualdad y desventaja frente al patrón que tiene recursos económicos, influencias que pueden comprar y corromper autoridades.

En la práctica no son los trabajadores y en muchas ocasiones, ni los patrones, los que obran con dolo y mala fe, sino los "coyotes" que con la idea de ganar más dinero dentro del procedimiento, lo retardan hasta las últimas consecuencias, y al

final el trabajador pierde el asunto y una cantidad de dinero que el "coyote" le cobró por sus servicios.

Por eso expreso una preocupación legítima, en el sentido de que, por ejemplo, en la etapa de conciliación, asunto que ya ha sido mencionado con anterioridad, el trabajador queda desprotegido, toda vez no puede hacerse acompañar de sus apoderados, o de representantes del sindicato al cual él pertenece y que en esta virtud el patrón podría aprovecharse de esta circunstancia, de su mayor educación, de la ventaja que tiene en cuanto a disponibilidad de recursos económicos, en desdoro, todo esto, del patrón.

Y si a todo lo anterior, le agregamos que el trabajador después de haber perdido el juicio laboral por culpa de su representante legal o asesor, en razón de que no tenía los conocimientos teórico prácticos para la debida substanciación del juicio, al acudir en la vía de amparo ante el Tribunal Colegiado contra el laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, de igual forma, en muchas de las ocasiones, con todo y la existencia de la suplencia en la deficiencia de la queja, el Tribunal Colegiado no puede conceder el amparo y la protección de la Justicia Federal, en virtud de que existen anomalías dentro del juicio laboral, que

pueden ser acciones u omisiones ocasionadas por su representante legal que o es licenciado en derecho, y que al final no pueden subsanarse, lo que trae como consecuencia que el trabajador no tenga opción de recibir lo que se ha ganado con mucho trabajo y sacrificio.

De todo lo que se ha venido narrando con anterioridad, se puede observar que, es de gran importancia para la práctica judicial que los representantes de las partes sean licenciados en derecho, ya que, como ya he señalado, al ser perito en la materia, estará en posibilidad de defender los intereses de su cliente, ya que conoce los principios generales de derecho, así como donde puede encontrar elementos legales que ayuden a una debida y eficaz representación legal.

Si tomamos en cuenta que, los "coyotes" son personas que tienen como única finalidad el de conseguir dinero de las personas mas desprotegidas, abusando de la situación en la que se encuentran, argumentándoles que son licenciados en derecho, y que conocen bien la materia laboral, así como ellos podrán llevar su asunto, sin que exista la posibilidad de perder, debemos dejar bien claro que, en la práctica, lo único que hacen es retardar y

entorpecer el buen desempeño de los juicios, y, por consiguiente el buen funcionamiento de las autoridades jurisdiccionales, con el objeto de que, entre mas tarde el asunto, mas van a cobrar por concepto de honorarios, lo cual no es ético ni profesional; además de que estos "coyotes", al haberse ostentado ante su cliente como licenciados en derecho sin serlo, incurren en el delito de usurpación de funciones, por lo que deben ser castigados conforme a las leyes penales.

Si bien es cierto que, a lo largo del presente capítulo he mencionado que los representantes legales y los asesores jurídicos deben ser licenciados en derecho, para proteger los intereses del trabajador, también es cierto que algunos patrones también se encuentran expuestos a los abusos de los "coyotes"; sin embargo, es la clase obrera quien sufre mas estos abusos, por lo que la justificación que tuvieron en su momento los legisladores de 1980, ya no es válida por que la práctica jurídica ya rebasa dichas ideas.

Así es, es de amplio conocimiento en el ámbito jurídico, que conforme la sociedad va evolucionando, es importante que se vayan modificando nuestras legislaciones ya que las exigencias de la vida social y cotidiana lo requiere.

Sobre todo, en el caso que nos ocupa, los legisladores de la actualidad deben tomar en consideración, a la hora de reformar la Ley Federal del Trabajo, que no pueden únicamente basarse en supuestos jurídicos que en la práctica judicial no suceden, sino, más bien deben de allegarse del mayor número de elementos y propuestas de peritos en la materia que conocen las anomalías de la legislación y que perjudican de manera visible la debida fijación de la litis en los juicios, así como el buen funcionamiento de nuestros órganos judiciales.

Es importante dejar bien claro, además de las razones expuestas con anterioridad, del porque es importante que en los juicios laborales intervengan licenciados en derecho, y que las autoridades jurisdiccionales les requieran la exhibición de su cédula profesional al momento de la comparecencia.

Conforme la sociedad ha ido evolucionando, nos hemos dado cuenta que cada día es mas importante la preparación en los estudiantes de las licenciaturas, y en el caso específico, en materia jurídica, también, ya que las leyes se van reformando, por lo que se

requiere de un estudio constante de las nuevas vertientes y normas jurídicas que se van creando.

Entonces, debemos tomar en consideración que un licenciado en derecho debe tener presente que es un servidor y coadyuvante de la justicia, y que la esencia de su deber profesional es defender los derechos de su cliente, con estricto apego a las normas jurídicas y morales, por lo que no podemos dejar en manos de "coyotes" los juicios laborales, que únicamente quieren enriquecerse, perjudicando de gran manera el mejor desarrollo de la justicia social en nuestro país.

Aunado a lo anterior, un licenciado en derecho debe obrar con probidad y buena fe, por lo que no debe provocar actos dolosos, afirmar o negar con falsedad, ni realizar actos que estorben la buena y expedita administración de justicia, así como abstenerse del empleo de formalidades y recursos innecesarios, que únicamente tienen como finalidad la dilación del procedimiento, entorpeciendo el normal desarrollo del mismo.

Asimismo, el licenciado en derecho es también factor de cambio y debe hacer del derecho un instrumento útil para el

progreso y desenvolvimiento de la humanidad, estar atento a las nuevas necesidades, a las nuevas convicciones, a los nuevos datos morales y sociales que se despiertan en la conciencia colectiva.

De todo lo que se ha narrado a lo largo del presente capítulo, concluyo que es de gran importancia la intervención de los licenciados en derecho dentro de los juicios laborales para que realmente existan una equidad procesal en donde, las partes en conflicto tengan la plena confianza y convicción de que serán defendidos por peritos en la materia que saben y conocen lo que se está realizando, y que además son dedicados con la prestación de servicios para la que fueron contratados, tratando de defender conforme a derecho, los intereses de su cliente.

4.1.- PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y A LA LEY GENERAL DE PROFESIONES.

Desde mi punto de vista, considero que si en verdad se quiere la existencia de una verdadera equidad procesal al momento de resolver los juicios laborales, sin que se afecten los intereses de las partes y que además se siga protegiendo al trabajador, toda vez que este es sujeto principal del derecho social, debe existir como

requisito de formalidad en el procedimiento que las partes al señalar representante legal o asesor jurídico, este sea licenciado en derecho, por lo que la Junta deberá requerir al representante que exhiba su cédula profesional al momento de la primer comparecencia, que es en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

En los juicios laborales ya no deben existir tantas lagunas procesales que, únicamente traen como consecuencia, que las autoridades jurisdiccionales no tengan los medios idóneos para resolver los conflictos laborales, ocasionando muchas veces, laudos contrarios a derecho, ya que la existencia de los "coyotes" entorpece el buen desenvolvimiento y desarrollo de la justicia laboral en nuestro país.

Así es, en la actualidad, la presencia de los "coyotes" ha venido a entorpecer el buen funcionamiento de nuestras autoridades jurisdiccionales, así como de los tribunales de amparo, toda vez que, estas personas lo único que hacen es realizar actos contrarios a derecho, y es por eso, que nos encontramos con un sinnúmero de conflictos laborales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que ni siquiera debieron haber existido, ya que no existe

el motivo que da origen a que el trabajador haya demandado determinadas prestaciones y la autoridad que conoce del conflicto no encuentra la manera de fijar correctamente la litis.

Para evitar estas anomalías, es preciso que exista una debida legislación procesal del trabajo, en donde se regule de manera mas amplia y se establezcan requisitos de forma para la presentación de promociones, así como al momento de las comparencias en las audiencias que la ley señale, teniendo como fundamento principal, la práctica jurídica.

Sin embargo, también es importante crear una cultura jurídica en toda la población, para que sepan a quien recurrir en caso de que tengan algún conflicto laboral, por ejemplo, en la actualidad, existen algunos medios de comunicación que hacen la invitación a toda la población, a que en caso de que tengan algún conflicto laboral acudan ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ya que ellos se encargaran de asesorar y brindar la defensa necesaria a quien lo necesite, sin ningún costo, lo cual me parece benéfico para nuestra población.

Como consecuencia de todo lo expuesto, la comunidad jurídica debe reconocer la importancia y la problemática en la que se encuentra nuestro derecho procesal del trabajo, por lo que es tiempo de que se realicen algunas modificaciones a nuestra legislación laboral, y como consecuencia, a la Ley General de Profesiones reglamentaria del artículo 5 de nuestra Carta Magna.

En efecto, propongo que se adicione el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, para que quede de la siguiente manera:

ARTICULO 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, el cual deberá exhibir su cédula profesional que lo acredite como licenciado en derecho, en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. 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, la cual deberá ser ratificada en la misma audiencia en la que el representante legal acredite ser licenciado en derecho; 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.

Como consecuencia de la anterior propuesta, es importante reformar el artículo 26 de la Ley General de Profesiones, el cual deberá quedar de la siguiente manera:

ARTICULO 26.- Las autoridades judiciales y las que conozcan de asuntos contenciosos, administrativos y laborales, rechazarán la intervención en calidad de representantes legales, patronos o asesores técnicos del o los interesados, de persona que no tenga título de licenciado en derecho.- El mandato para asunto judicial o contencioso administrativo determinado, sólo podrá ser otorgado en favor de profesionistas con título de licenciado en derecho, debidamente registrado en los términos de esta Ley.- Se exceptúan los casos de amparos en materia penal a que se refieren los artículos 27 y 28 de esta Ley.

Con las anteriores posibles soluciones, lo que se intenta es evitar los trámites dilatorios a los que tan afectos han sido los "coyotes", por lo que ya no podrán intervenir en los asuntos judiciales que sean consecuencia de algún conflicto entre patrón y trabajador.

Aunado a lo anterior, es importante hacer la observación de lo importante que es, que los legisladores pongan mas atención en los conflictos laborales y en la práctica jurídica, ya que es menester señalar que, es indispensable que exista una legislación procesal laboral y que sea independiente a nuestra Ley Federal del Trabajo.

Si los asuntos laborales que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fueran del conocimiento exclusivo de licenciados en derecho, estoy convencido que se resolverían de manera mas eficiente los asuntos, sin perjudicar tanto a las partes, ya que las autoridades jurisdiccionales estarían en posibilidades de fijar correctamente la litis, aplicar correctamente lo que dispone la Ley, así como alcanzar el principio básico de la justicia social.

Con esta propuesta, lo que pretendo es la existencia de una igualdad procesal, sin embargo, si algunos tratadistas consideran que se deja en estado de indefensión al trabajador, dejenme señalarles que, en realidad, lo que se busca es que no se abuse del trabajador como en la practica sucede; además de que definitivamente, esta propuesta beneficia, tanto a las partes en conflicto, como a las autoridades judiciales, quienes son las que al final tienen el compromiso de resolver, tratando de ser justos con los resultados, y aplicando de la mejor manera posible lo establecido por nuestras leyes.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- A medida que la sociedad va evolucionando, es importante que nuestro cúmulo de normas jurídicas, vayan de igual forma avanzando, planteando soluciones que se apeguen a la realidad de los conflictos, como es el caso de nuestra legislación laboral.

SEGUNDA.- En la actualidad, existe la posibilidad de que en los juicios laborales, el representante legal de las partes, pueda ser cualquier persona que no tiene los conocimientos teórico prácticos que el asunto amerita, ocasionando que los asuntos se atrasen en una gran medida, o en el peor de los casos, se pierda el asunto, por la ineficacia del representante al no ser un licenciado en derecho; aunque este problema afecta al ámbito jurídico en su totalidad, en lo que a materia laboral se refiere, realmente el mas perjudicado es el trabajador, ya que es éste quien no cuenta con los recursos económicos para acudir a los servicios de un licenciado en derecho.

TERCERA.- Sin embargo, el trabajador tiene la posibilidad de acudir ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en donde podrá ser asesorado y representado en juicio por personal que

estudia la carrera de derecho e incluso que ya son licenciados en derecho, por lo que existe un verdadero conocimiento de la materia, sin que tenga que realizar algún pago por concepto de honorarios.

CUARTA.- Es de considerarse que se debe urgentemente requerir a los legisladores, para que al momento de que se planteen las nuevas reformas a la Ley Federal del Trabajo, se incluya, la reforma al artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, en donde deberá requerirse que el representante legal de las partes en conflicto, exhiban su cédula profesional para acreditar que son licenciados en derecho, al momento de celebrarse la primera audiencia.

QUINTA.- Como consecuencia de la anterior reforma, deberá también reformarse el artículo 26 de la Ley General de Profesiones, para incluir a la materia laboral, junto con la civil y contenciosa administrativa, dentro de las ramas en las que se exige como requisito formal para comparecer como representante legal o asesor jurídico de alguna de las partes, el título de licenciado en derecho.

SEXTA.- Es necesario que las autoridades jurisdiccionales, lleven un control de registro de cédulas profesionales, para evitar que pueda existir algún fraude con alguna cédula profesional, aunado al hecho de que la resolución de los conflictos laborales demanda una preparación mucho mas amplia de la aplicación de normas jurídicas.

SEPTIMA.- Es de gran importancia que se analice la posibilidad de que se cree una Legislación procesal laboral, en la que se establezcan con claridad los requisitos formales de los juicios laborales.

OCTAVA.- La hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación tuvo su comprobación y afirmación, toda vez que, de las conclusiones anteriormente transcritas se desprende que, el objetivo primordial de las propuestas que en esta tesis se plantean, es con el objetivo de que exista un verdadero equilibrio procesal entre las partes, así como que tanto el patrón como el trabajador, tengan la plena seguridad que la persona que va a defender sus derechos, es alguien que tiene un amplio conocimiento de la materia, tomando en cuenta los principios básicos de ética

profesional que el licenciado en derecho requiere y que se inculcan a lo largo de la carrera.

NOVENA.- Para concluir la presente tesis, es importante señalar que, no podemos dejar en manos de cualquier persona nuestro cuerpo de normas jurídicas, ya que por eso existe una preparación de cinco años para la licenciatura de derecho, por lo que debemos defender nuestra profesión, quitándosela a los "coyotes", que lo único que hacen es desprestigiar esta carrera, abusando de la desesperación que muchas veces impera en nuestra sociedad por los conflictos que se presentan, llevando los juicios a la perdición total y lo peor, es que cobran por una representación que en realidad, no fue la adecuada, al no conocer los principios generales de derecho, entorpeciendo el buen desarrollo de la justicia social.

BIBLIOGRAFIA.

ASCENCIO ROMERO, Angel, *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*, 9ª ed. Ed.Trillas, México, 2000.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo*, 6ª ed. Ed.Trillas, México, 1994.

CANTON MOLLER, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo*, 4ª ed., Ed. Pac., México, 1993.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, 4ª ed., Ed.Trillas, México, 1997.

DAVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, 4ª ed., Ed. Porrúa, México, 1996.

DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª edición, Ed.Porrúa, México, 1990.

DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 4ª ed., México, Ed. Porrúa 1981.

DE LA CUEVA, Mario, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1983.

DEL CORRAL, EDUARDO, *Revista Capital y Trabajo*, Junta Central de Conciliación y Arbitraje del D.F., Enero, 1930, México.

GOMEZ MONTERO, Armando, *El Régimen Jurídico del Trabajo en México*, México, 1997.

GOMEZ MONTERO, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, 1996.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Ed. Porrúa, México, 1987.

KELSEN, Hans, *Teoría General del Derecho y del Estado*, Traducción García Maynez, Imprenta Universitaria México, 1949.

MUÑOZ RAMON, Roberto, *Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1976.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan, *Diccionario para Juristas*, Mayo Ediciones, México, 1981.

PEREZ BOTIJA, Eugenio, *Curso de Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, S.A., Madrid, 1960.

RADBRUCH, Gustavo, *Filosofía del Derecho*, trad. De José Medina Echavarría; 3ª ed., Madrid, 1952.

RAMIREZ FONSECA, Francisco, *La prueba en el procedimiento laboral*, Ed.PAC, México, 1988.

ROJINA VILLEGAS, Rafael, *cita a Julien Bonecase, "Compendio de Derecho Civil"* Tomo I, 8ª ed., Ed. Porrúa, México, 1998.

ROSS GAMEZ, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Cárdenas, México, 1986.

STAFFORINI, Eduardo, *Derecho procesal Social*, Ed. Tipográfica Editora Argentina, S.R.L. Buenos Aires, 1955.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1970.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Porrúa, México 1971.

LEGISLACION.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley General de Profesiones, reglamentaria del artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

MEDIOS ELECTRONICOS.

CD. ROM, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Historia Legislativa y Parlamentaria Laboral-Agrario, 1999.