



321909
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

**ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA UNAM
CLAVE 3219**

**LA REPRESENTACION LABORAL ACORDE
A LAS NECESIDADES ACTUALES**

T E S I S

Que para obtener el Título de:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

Antonio
EDGAR A. MEDRANO HURTADO

Director de Tesis:
Mauricio Oseguera G.

México Distrito Federal

2001



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

A Dios todo el reconocimiento por permitir que hoy, este vivo, gracias a él he logrado todo lo que me he propuesto. Gracias

A mi madre: Bertha Hurtado Arce, que hoy estaría orgullosa del trayecto recorrido y cuya memoria estará por siempre en mi corazón.

A mi padre: Lic. Benjamín Medrano Hurtado, quien inculco en sus hijos una hermosa profesión con ejemplo y dedicación, será siempre mi mejor maestro. Mi profundo cariño y admiración como abogado pero sobretodo por su gran calidad humana.

A mis queridos hermanos : Eréndira Iris, Benjamín, Héctor Manuel, Sergio Luis, Octavio, Erika Bellamira, Eliú Benjamín Medrano Hurtado; todos poseedores de una historia de superación, constancia y dedicación.

Amis cuñados(as): David Osorio, Carmen Muñoz, Hilda Escobar, Maribel López, y Lili Huerta, así como a todos mis sobrinos (as) gracias.

A mis amigos: Edalí, Ángel, Esmeralda, Silvia, Gabriel, Mario, Julio, Marco A., Erika, Sobeida, Alberto, Jesus, Nadean, Cristina, Loretto, Guy, Octavio, Carlos, Ana E., con quienes he compartido momentos irrepetibles a lo largo de estos años. Gracias.

Un agradecimiento eterno a México, al Centro de Estudios Universitarios y a su Escuela de Derecho, a la Universidad Latina, a la Universidad Nacional Autónoma de México y a mis Maestros, con mis más sincero respeto.

De forma muy especial y con profundo cariño fraternal a mi hermana: Lic. Marbella Medrano Hurtado, que día a día me encomiaba a no claudicar, su ejemplo en la abogacía es un valuarte que llevaré conmigo por siempre, su comprensión y cariño recibido fueron cruciales para la realización del presente trabajo. Su constancia y perseverancia demuestran que siempre hay resultados en lo que uno emprende. Un millón de gracias, hermana!

Al Ing. Jorge Galindo A., por su enseñanza y ejemplo de liderazgo visionario en un México de constante cambio. Gracias

Al Licenciado Mauricio Oseguera Guzmán, que sin su ayuda no hubiese sido posible la elaboración de este trabajo, por sus consejos y comentarios acertados como Director de la presente Tesis, gracias.

INDICE

CAPITULO I

LA IMPORTANCIA DE LA ACCION, PROCESO Y LEGITIMACION EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

	PAG.
1.1 La acción y proceso en el proceso civil.....	14
1.1.2 Antecedentes de la acción.....	14
1.1.3 Marco conceptual de la acción.....	19
1.1.4 Sujetos de la acción.....	21
1.1.5 Proceso.....	22
1.2 El Derecho Sustantivo	23
1.2.1 Teoría General de Derecho Social	24
1.2.3 Principios Fundamentales.....	25
1.2.4 Marco Conceptual del Derecho del Trabajo.....	26
1.2.5 El Derecho Sustantivo del Trabajo	28
1.3. Derecho Procesal del Trabajo	28
1.3.1 Nacimiento del Derecho Procesal del trabajo en México	29
1.3.2 Denominación de las fuentes del trabajo	29
1.3.3 Marco conceptual	33
1.3.4 Características del Derecho Procesal Laboral	37
1.3.5 Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo.....	43
1.3.6 La acción y pretensión desde el punto de vista laboral	44

CAPITULO II
LA LEGITIMACION EN LA REPRESENTACION DEL PROCESO LABORAL

	PAG.
2.1 Representación Legal	48
2.1.1 Legitimación	58
2.1.2 Personalidad	59
2.1.3 Capacidad y legitimación	62
2.2 Representación Patronal	66
2.3 Representación de los trabajadores	68

CAPITULO III
**LA IMPORTANCIA DE LA REPRESENTACION EN EL DERECHO PROCESAL
LABORAL**

3.1 Ciencia jurídica	80
3.1.1 El derecho como objeto de estudio científico	80
3.2 Teoría procesal de la Teoría Integral del derecho del Trabajo	83
3.2.1 Justificación de la efectiva protección de los Derechos Laborales ...	84
3.3 La complementación de la Teoría y la Práctica Laboral	84
3.3.1 Concepto	84
3.3.2 Capacidad para comparecer en juicio	86
3.3.3 Aspectos relevantes sobre la capacidad procesal	88
3.4 Representación Voluntaria en el proceso	90
3.4.1 La función del Abogado en la Representación Procesal	90
3.4.2 Consideraciones en torno a la Teoría General del Proceso Laboral	92

CAPITULO IV

REPRESENTACION LEGAL ACORDE A LAS NECESIDADES ACTUALES

	PAG.
4.1 Evolución del derecho y trabajo	97
4.1.1 Derecho Industrial	101
4.1.2 Derecho Obrero	102
4.1.3 Derecho Laboral	102
4.1.4 Derecho Social	103
4.1.5 Derecho Social y Socialización	103
4.2 Marco Conceptual del Derecho del Trabajo	105
4.2.1 Características especiales de Derecho del Trabajo	105
4.3 Garantías Sociales del Derecho del Trabajo	107
4.3.1 Carácter proteccionista del Derecho del Trabajo	108
4.3.2 Irrenunciabilidad del Derecho del Trabajo	108
4.3.3 Reivindicatorio del Proletariado	109
4.5 La Representación en la Ley Laboral de 1931	111
4.6 La Representación en la Ley Laboral de 1970	114
4.7 Representación legal acorde a las necesidades actuales	115
 CONCLUSIONES	 121
 PROPUESTAS	 123
 BIBLOGRAFIA	 127

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo fue elaborado, teniendo como objetivo el de poner de manifiesto el interés en una representación jurídica legitimizada, tomando en consideración la forma en que actualmente se lleva a cabo, como ya de todos conocida, en la que cualquier persona pueda comparecer en juicio laboral sin que sea necesario ejercer la profesión de Licenciado en Derecho. Este aspecto que pudiera parecer irrelevante en la instancia laboral, ya que con el hecho de que algunas de las partes en el proceso sean representadas por una persona en particular sin que la ley manifieste que se trate de un licenciado en derecho o no ha resultado suficiente para la practica actual, de que las partes sean representadas en juicio sin detrimento alguno a sus garantías individuales de ser representado. Sin embargo, la realidad social actual hace notar la imperiosa necesidad de imponer como requisito indispensable la exhibición de la cédula profesional de Licenciado en Derecho.

Actualmente, en el proceso laboral no es necesario exhibir la cédula profesional de Licenciado en Derecho, lo que ha dado lugar que personas sin conocimientos teóricos en Derecho se ocupen de llevar juicios laborales, tales individuos han sacado ventaja de esta situación ya que el interés que los mueve dentro de esta instancia, no es lograr la justicia social ni el bien común que es, en si uno de los fines del derecho, sino el de obtener un lucro personal sin importar los intereses de la persona a quien representan, convirtiéndose en simples técnicos de

persona a quien representan, convirtiéndose en simples técnicos de Derecho y no científicos del Derecho. Dada la importancia del derecho social en cuestión, en el que derechos de trabajadores o patronos se encuentran en tela de juicio, debería de pugnarse por una representación legítima que vele por sus interés, y que mejor representación que la de un conocedor del Derecho, no solo en la parte práctica sino en la teórica que de forma concomitante se complementan para formar verdaderos científicos del derecho.

Definitivamente, consideramos que para comprender la importancia ya aludida, es necesario abordar y conocer temas básicos del derecho procesal laboral, de tal forma que en el primer capítulo de la presente tesis se consideran conceptos básicos del derecho procesal, en el segundo capítulo, nos referimos a la forma en que se puede comparecer a juicio, el interés jurídico de las partes, la personalidad, la forma en que queda acreditada así como la legitimidad en la representación. También se considera la representación patronal y la representación de los trabajadores.

En el capítulo tercero, nos concretamos al estudio del derecho como objeto de estudio de la ciencia, de tal forma que como ciencia sea estudiado por científicos del derecho y practicado por ellos y no por "técnicos" que con el hecho de aprenderse el procedimiento procesal laboral así como unas cuantas fórmulas procesales intentan entender el Derecho y lo rebajan a una simple técnica fácil de comprender, y una vez que logran tener una resolución favorable no se conducen con los

valores jurídicos esenciales inherentes al Derecho. En la parte final de este capítulo se estudia la complementación de la teoría y la práctica, no como aspectos que pudieran parecer antagónicos, sino como dos rubros cien por ciento complementarios.

En el último de los capítulos que constituyen la presente tesis, abordamos el curso que han seguido las reformas procesales a la ley laboral desde la ley de 1931, hasta la de 1970 (legislación actual), con relación a la representación en juicio, la acreditación de la misma en la instancia laboral y las propuestas que se hacen a las reformas de los artículos 689 y 692 de Ley Federal Laboral actual.

Previo a determinar la importancia que tiene la teoría y la práctica procesal laboral, consideramos pertinente analizar estos dos conceptos (TEORIA Y PRAXIS), así como el analizar los conceptos en que descansa la trilogía del proceso, misma que deriva de la Teoría General del Proceso, partiendo de la base conceptual de la acción, proceso y jurisdicción desde un punto de vista civil, sus antecedentes y corrientes.

Los conceptos teoría y *praxis* son conceptos ambivalentes, si bien es cierto que pudieran parecer contrarios; nuestros fines son el que ambos se complementen.

El planteamiento descrito en líneas anteriores nos lleva a realizar la presente investigación, con el fin de determinar que la teoría y *Praxis*

laboral son importantes, manifestando nuestro interés por el hecho de que toda persona que tenga a su cargo un juicio laboral, deberá tener los máximos conocimientos teóricos y prácticos en materia laboral, esto es así, en virtud de que, al ser el trabajador el sustento de toda familia y dada la importancia de su entorno, consideramos que, únicamente abogados profesionistas en la materia puedan conocer de los mismos, y para ello será necesario conjuntamente una reforma a la ley de Profesiones en la que se exija la presentación de la cédula profesional ante autoridades judiciales.

El objetivo general del presente trabajo es el de **DETERMINAR LA IMPORTANCIA QUE TIENE LA TEORIA Y LA PRACTICA LABORAL ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES.**

Dentro de los objetivos específicos tenemos :

Estudiar la Teoría general del proceso y la importancia que ésta tiene en nuestros días.

Analizar la Trilogía estructural del proceso (Acción Proceso y Jurisdicción) y determinar si son el antecedente de nuestro proceso laboral.

La hipótesis se sustenta en determinar la importancia que tiene la teoría y la práctica en el proceso laboral.

Aún cuando la Ley Federal del Trabajo no exige de manera expresa la exhibición de la cédula profesional respectiva para deslindar responsabilidades conforme a las actuaciones procesales, entonces se requiere de la exhibición de la cédula correspondiente, además de cuidar a quienes tienen cédula a fin de evitar actuaciones procesales poco profesionales o suplantaciones de cualquier índole

Lo anterior supone conjunción entre teoría y práctica en la que ambas se van constituyendo haciéndose en un movimiento permanente de la práctica a la teoría y de ésta a una nueva práctica.

Educar en la práctica desencadenaría en una serie de actos que van más allá del quehacer diario y de la periferia de las actividades y de los hechos para llegar progresivamente a la esencia de los mismos, una percepción crítica de las posibilidades de la transformación, de la educación y de los medios prácticos, una toma de conciencia".¹

Es por ello que recobra importancia la reforma a planes de estudios para efectos de que el futuro profesionista que ejerza la profesión de licenciado en derecho tenga la capacidad técnica y jurídica de asesorar tanto a una persona física como moral e incluso sindicatos. Si un abogado tiene una cédula profesional que lo hace responsable de sus actuaciones entonces una persona que sólo tenga el conocimiento práctico no puede ser responsable de sus actuaciones procesales.

¹ SCHON, Donald. trd José Manuel vez Jeremías. La formación de profesionales reflexivos hacia un nuevo diseño de enseñanza. Paidós. Barcelona. España. 1982. p. 309.

De ahí, la importancia que tiene la reforma de los artículos 689 y 692 de la ley Federal del Trabajo misma que en su parte conducente señala:

Artículo 689:

" Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten acciones u opongan excepciones"

El artículo 692 en sus fracciones I, II y IV de la Ley federal del Trabajo expresa:

"Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado la personalidad se acreditara conforme a las 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; IV.- Los representantes de los sindicatos acreditaran su personalidad con la certificación que extienda la Secretaria del Trabajo o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrado la directiva del sindicato".

Lo que se propone deberá quedar inserto de la siguiente manera:

Artículo 689 LFT ;

"Son partes en el proceso de trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso, y acrediten su personalidad

en los términos legales, quienes además, deberán exhibir la cédula profesional correspondiente de quien les otorgue un mandato".

Artículo 692 LFT;

Las partes podrán comparecer en 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 debiendo acompañar a la carta poder la cédula profesional correspondiente.

II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite y la cédula profesional correspondiente que así lo acredite.

IV.- Los representantes de los Sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaria de Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato; en el caso de apoderados a la toma de nota ya mencionada deberán acompañar carta poder firmada por el secretario general o representante legal según los estatutos establecidos por el sindicato. Tanto representantes como apoderados deberán acompañar a la toma de nota cédula profesional que así lo acredite.

V.- Tratándose de apoderados que comparezcan en nombre de personas físicas, o morales, en su carácter de representantes de los sindicatos deberán exhibir cédula profesional con efectos de patente para ejercer la profesión de licenciado en derecho.

Conjuntamente será necesario la reforma a la ley General de Profesiones en la que deberá exigirse la presentación de la cédula profesional ante autoridades laborales.

Los métodos que se emplearan en esta investigación serán en primera instancia, el deductivo A TRÁVES DEL CUAL se llegara a una conclusión o conclusiones a partir de una premisa mayor, el inductivo mediante el cual se obtendrá una premisa general a partir de premisas específicas, analógico comparando el área que nos ocupa con otras ramas del derecho, histórico como lo son las leyes, códigos y ordenamientos jurídicos varios, y el dialéctico.

CAPITULO I

LA REPRESENTACION EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

1.1 LA ACCIÓN Y PROCESO EN EL PROCESO CIVIL

1.1.2 Antecedentes de la acción

Comenzaremos el análisis de los conceptos y aspectos generales de acción y proceso, por ser la base fundamental en que descansa la Teoría General del Proceso. Los estudiosos de esta teoría tratando de unificar las normas procesales, luchan por incluir dentro de tal disciplina normas procesales que por su naturaleza, contenido y continente, son distintas a las del proceso civil, penal o administrativo y, por consiguiente, no reparan en su incompatibilidad la soslayan.

A. Corriente civilista

Tanto en el Derecho Procesal Civil, como en el derecho procesal penal, el concepto de acción ha sido uno de los más analizados y más discutido. Las discrepancias y la diversidad de opiniones giran en torno a tres cuestiones fundamentales; a) la naturaleza de la acción, b) la dirección en el ejercicio de la acción y c) su contenido.

Nos concentraremos en tres épocas de gran relevancia en la evolución y desenvolvimiento del concepto de la acción: la romana, la clásica y la contemporánea. Iniciaremos con la primera de ellas, el derecho subjetivo de orden civil no llegó a ser diferenciado del derecho público, consiste en la facultad de perseguir al deudor en juicio para obligarlo al cumplimiento de la obligación que ha desconocido, sin embargo, uno es el

derecho subjetivo de orden civil, del que se puede ser titular y otro es el derecho que permite acudir ante el órgano jurisdiccional para obtener el reconocimiento o la restitución en el derecho conculcado.

La escuela clásica del derecho hizo una distinción entre el derecho subjetivo de orden civil, del público, el cual consistía en la facultad de perseguir en juicio lo que a uno se le debiera; sin embargo, a éste último no se atrevió a darle la importancia y la categoría que le corresponde, como derecho autónomo e independiente, desligado y vinculado del derecho de orden privado, y al tratar de precisarlo y definirlo, lo hizo depender de requisitos y de condiciones que complicaron lo que por acción se debe entender; estos requisitos consistían en el hecho de que debía intentar con interés, con fundamento en algún precepto expreso.

En relación al derecho contemporáneo éste distingue entre el derecho subjetivo del orden privado a del orden público en que faculta al accionante para acudir ante los tribunales en demanda de justicia, este último autónomo e independiente del primero.

Se ha aludido también que la acción es el medio idóneo que la ley establece para provocar la intervención del Estado en los conflictos jurídicos, ya que la actividad jurisdiccional se tiene que poner en movimiento mediante el ejercicio de la acción, esto es, porque los particulares la promueven o porque el Estado, en ciertos casos oficiosamente la ejerce.

Así se concluye que, la acción es la fuerza motriz que impulsa el mecanismo judicial.

Otra manera diferente de considerar a la acción, sería como el elemento fundamental e indispensable de todo procedimiento judicial. Es la condición *sine qua non* en el ejercicio de la jurisdicción, sin el previo ejercicio de la acción, ningún juez podrá actuar pues carecerá de facultades, de potestad o de derecho para intervenir.

Es así que la acción integra la existencia de un derecho de orden privado al que garantiza y asegura, pero la facultad de acudir ante el órgano jurisdiccional en demanda de justicia, es un derecho de orden público, inconfundible, autónomo y separado del derecho de orden privado que haga valer el ejercicio de la acción. Sin embargo, ambos derechos están relacionados entre sí, de la naturaleza del primero dependerá la clase de jurisdicción.

El artículo 17 constitucional previene que "ninguna persona puede hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley"; de modo que para que no se rompa la paz y la tranquilidad pública asume la responsabilidad de impartir justicia por medio de sus órganos jurisdiccionales. De tal forma, que en el ejercicio de la acción se verán forzosamente tres personas, una el actor, que ejercita la acción como sujeto activo, otra el

demandado, sujeto pasivo, a quien se le exige el cumplimiento de una obligación y, por último, el juez a quien corresponderá componer el proceso de acuerdo con las pretensiones de las partes y quién deberá pronunciar una sentencia apegada a derecho.

Hay aún, otro grupo que de manera ecléctica, considera que la acción es ante todo, potestativa, es decir, que el actor, a voluntad, podrá o no ejercitarla, pero si lo hace, tanto obligará al Juez para que ejercite su potestad, como afectará al demandado, quién por actividad del actor y del juez (sólo en el caso que el juez le de la razón al actor), se verá obligado al cumplimiento de la obligación.

Relevante es el punto de vista que expone Cipriano Gómez Lara, "el acudir ante un juez en demanda de justicia; es un derecho del ciudadano, una garantía constitucional, otorgada a todo el mundo, sin limitaciones ni condiciones".²

Rafael Pérez Palma considera que la acción es un derecho autónomo potestativo, que se endereza en contra del demandado.³

No obstante lo anterior, no hay que perder de vista que el término de acción suele confundirse con pretensión, en realidad, el

². GOMEZ LARA, Cipriano, *Teoría General del Proceso*, 2a., Ed. UNAM, México, 1980, p.50.

³. PEREZ PALMA, Rafael, *Guía de Derecho Procesal Civil*, 8a. ed. Cárdenas editor y distribuidor. México, 1998. P. 67.

vocablo pretensión alude a lo que el sujeto quiere y solicita en relación con un derecho o con una acción.

Héctor Santos Azuela menciona que la pretensión se identifica con el contenido de una solicitud, es lo que se pide, lo que se pretende lo que se solicita y, distingue a la pretensión procesal de la acción, señalando que la acción y pretensión son entidades jurídicas diferentes pero no opuestas, ya que la acción se da como una facultad de provocar e impulsar al órgano jurisdiccional y que al ser ejercitada abre la posibilidad de que el juez resuelva sobre una pretensión, que integrando el contenido de una demanda, constituye el objeto del proceso.⁴

Podemos concluir, que la acción es la instancia impulsora de la actividad jurisdiccional –derecho subjetivo procesal- y la pretensión es el derecho material contenido en la acción –derecho subjetivo material- o sea, las pretensiones que se reclaman. La acción tiene como destinatario al órgano jurisdiccional, pues se le solicita que actúe para resolver sobre la petición; en tanto que la pretensión tiene como destinataria a la contraparte, y se define como la “exigencia de la subordinación de un interés ajeno a un interés propio.

⁴ Cátedra de Teoría General de Proceso Laboral. Unidad de Estudios de Postgrado. marzo 1996

1.1.3 Marco conceptual de la acción

El Diccionario Jurídico Mexicano conceptualiza a la acción; "Derecho a pedir alguna cosa en juicio".⁵

La expresión acción es un sustantivo femenino que alude al ejercicio de una posibilidad dinámica de una cosa o de una persona. Cuando la acción se atribuye a la conducta humana, se hace alusión, a una actividad dinámica en la que el sujeto realiza un hecho o un acto, es decir, provoca un acontecimiento en el mundo de la realidad que lo rodea, lo que puede dar lugar a una actitud de los demás, ya sea de pasividad, de tolerancia, de respeto, de indiferencia, obligación, oposición o de crítica.

Cipriano Gómez Lara define a la acción como "el derecho, la potestad, la facultad o actividad de un sujeto de derecho para provocar la función jurisdiccional".⁶

Las ideas modernas de la acción surgen en Alemania a mediados del siglo pasado en una polémica sobre la naturaleza de la acción romana, entre dos notables juristas, Windscheid quién afirmaba que la acción romana se identificaba con el derecho subjetivo, en tanto que su oponente, Muther afirmaba que la acción romana era

⁵ *Diccionario Jurídico Mexicano*, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa. México 1997. p.24

⁶ GOMEZ LARA, Cipriano, ob.cit.p109.

independiente del derecho subjetivo aunque existiera una relación o condición, es decir, que para que se diera la existencia de la acción debería de existir el derecho subjetivo.⁷

Si observamos, la doctrina moderna de la acción considera que esta es autónoma e independiente del derecho sustantivo que protege y se hace valer ante los tribunales.

Porrás y López deja en claro, que la acción es un derecho autónomo e independiente del derecho sustantivo pero concreto a la tutela jurídica del Estado, de ahí que la acción procesal sea un derecho público.

De lo anterior podemos concluir dos aspectos importantes:

- a. La acción procesal es un derecho autónomo distinto del derecho subjetivo.
- b. La acción procesal es un derecho público, ya que interviene el estado activamente por medio de su poder jurisdiccional.

Desde nuestro punto de vista diríamos, además, que es potestativo en tanto quien tiene ese derecho subjetivo tiene la posibilidad o no de poner en movimiento el órgano jurisdiccional, pues el hablar de desistimiento una vez iniciada la acción implicaría abordar un tema que tiene particularidades especiales.

⁷ PORRAS Y LOPEZ, Armando, ob.cit. p11.

Carnelutti define a la acción como la actividad jurídica por excelencia que se traduce en una serie de actos que producen consecuencias jurídicas, de ahí que no pueda ser desenvuelta por cualquiera.⁸

Es más acertada la opinión de Carnelutti, pues para que los actos que la componen produzcan consecuencias, es decir, para que desplieguen la eficacia querida en el proceso, hace falta que, quien los realice esté provisto de los requisitos subjetivos que se refieren a capacidad y a legitimación. Entendiéndose por la primera como la expresión de la idoneidad de la persona para actuar en juicio inferida de sus cualidades personales. La legitimación representa, en cambio, dicha idoneidad inferida de su posición respecto del litigio.

1.1.4 Sujetos de la Acción

La persona que ejercita la acción o quien tiene el derecho subjetivo será la que pondrá en movimiento el órgano jurisdiccional y que tendrá el nombre de actor o demandante.

En materia de trabajo, el trabajador y el patrón pueden ser actores.

La persona a quien se demanda se le conoce como demandado y es la persona en contra de la cual se ejercita el derecho de acción. El

⁸ FRANCESCO, Carnelutti. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. trd. Enrique Figueroa, vol.5. Clásicos de Derecho Procesal. Harla. 1997. p.142.

trabajador o el patrón pueden ser demandados, generalmente es el patrón quien lo es.

1.1.5 Proceso.

Desde el punto de vista gramatical, cuando se utiliza la expresión proceso, se alude a una sucesión de actos, vinculados entre sí, respecto de un objeto en común. El proceso es, por su propia naturaleza, enteramente dinámico. El órgano jurisdiccional y quienes acuden ante él desarrollan una actuación preliminar al dictado de un fallo.

En ocasiones se ha utilizado el vocablo proceso como sinónimo de procedimiento. No hay sinonimia entre ambas expresiones puesto que procedimiento es la acción o el modo de obrar; es decir, marca una serie de acaecidos en la realidad como consecuencia del desenvolvimiento del proceso en la actuación concreta. En el proceso se contemplan las etapas diversas en abstracto y el procedimiento es concreto. En el proceso se previene una secuela ordenada al desempeño de la función jurisdiccional, mientras que en el procedimiento, la realidad se ha pretendido apegar a esa secuela pero con todos los matices e individualidad que impone el caso real.

Acerca de la necesidad de distinguir entre el proceso y procedimiento Eduardo Pallares señala; "No hay que identificar el procedimiento y el proceso. Este último es un todo o si se quiere una

institución. Esta formado por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda y termina cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite. El procedimiento es el modo como se va desarrollando el proceso, los trámites a que esta sujeto, la manera de substanciarlo, que puede ser ordinaria, sumaria, breve, dilatada, escrita o verbal.⁹

Cipriano Gómez Lara define al proceso como "un conjunto complejo de actos del estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general al caso controvertido para solucionarlo o dirimirlo".¹⁰

1.2 El Derecho Sustantivo del Trabajo

Definir el derecho social es una tarea previa para destacar su influencia en el derecho procesal del trabajo. El maestro Trueba Urbina señala: "el derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".¹¹

El derecho sustantivo y procesal del trabajo se originaron simultáneamente con el artículo 123 de la Constitución de 1917, en el preciso momento en que la revolución habló socialmente, como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias, de los obreros jornaleros,

⁹ *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, 5a ed. Ed. Porrúa, México, 1966, p. 602.

¹⁰ *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, ob.cit. p. 121.

¹¹ CFR.TRUEBA URBINA, Albert. *Nuevo Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa. p. 258.

artesanos y de los trabajadores en general, en la producción económica o de cualquier prestación de servicios, y para su aplicación en proceso como instrumentos, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletariados.

1.2.1 Teoría General de Derecho Social.

Una de las teorías sostiene el carácter proteccionista tutelar débil, igualitario y nivelador del derecho social, y como parte de éste el derecho obrero y el derecho económico. La otra teoría es de Trueba Urbina quien proclama no sólo el fin proteccionista y tutelar del derecho social, sino el reivindicatorio de los económicamente débiles y del proletariado, por lo que el derecho del trabajo como norma social es norma proteccionista y reivindicatoria para socializar los bienes de la producción y suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre, por esto es derecho social. Ambas teorías se complementan e integran la Teoría General del Derecho Social consagrada en el artículo 123 Constitucional.

1.2.3 Principios Fundamentales.

Al analizar lo nuevos principios del derecho del trabajo, Trúeba Urbina con clara precisión visualizo las contradicciones del llamado " equilibrio en las relaciones laborales " ya que el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo de 1970 consagra (SIC) los principios de equilibrio y justicia social en las relaciones laborales no obstante ser contradictorio, dado que el precepto señalado establece (SIC) que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre obreros y patrones, de tal suerte de que si las normas de trabajo cuando tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones laborales, desvirtúan el sentido proteccionista de las mismas en favor de los trabajadores y, por consiguiente, de aquéllas, se encamina a conseguir el llamado "justo medio aristotélico" que podría ser básico en las relaciones entre iguales y no entre desiguales, como son el trabajador y patrón.¹²

Uno de los segundos principios señalados por Trueba es el llamado justicia social que tiene un carácter tendiente a la socialización de los bienes de la producción. Por lo que manifiesta que la ley de 1970 es esencialmente capitalista y se olvida de la función revolucionaria del artículo 123 Constitucional.

¹² DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo Derecho Mexicano de Trabajo*, Ed. Porrúa 1985. P. 107 – 115.

Mario de la Cueva señala algunos otros principios como son la libertad y el derecho del trabajo, el principio de igualdad, y la dignidad humana.

1.2.4 Marco Conceptual del Derecho del Trabajo.

De una manera muy general queremos expresar nuestra inquietud de ubicar al derecho del trabajo y saber que dentro del derecho público y privado queda excluido; entonces pretendemos ubicarlo dentro de la rama que compone los derechos sociales, cuyos puntos de unión y diferencias podrían ser tratados en temas de investigación profunda sin ser nuestro interés por ahora ahondar en su estudio.

Los derechos sociales cuyos orígenes, contenido esencial y finalidades, son ya conocidos, y pueden definirse "como los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud, la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana", Mario de la Cueva lo define así.¹³

¹³ CASTORENA, Jesús, Ob cit. P. 80

Estamos seguros que son múltiples y diversas las definiciones que en la doctrina se han formulado con respecto al derecho del trabajo, ya que estas pueden atender a los sujetos, al objeto, a los fines, o a la propia relación laboral entre patrón y trabajador y sus implicaciones en la sociedad. Según la época, el país y el sistema jurídico, se le ha denominado derecho social, derecho industrial, derecho de clase, derecho proletario y derecho del trabajo, que regula las relaciones y conflictos entre los individuos, cuando estos guardan la situación especial de obreros y patronos. Se entiende entonces que el derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas legales sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

- a. Los actos, obligaciones y derechos; así como las relaciones y conflictos obrero- patronales.
- b. Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- c. Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad.

Decimos que "conjunto de normas" y no conjunto de "leyes" las que necesariamente emanan del Poder Legislativo, por que esta rama del derecho, se compone no solo de leyes las que necesariamente emanan del poder legislativo, sino también de normas y disposiciones que se originan de la voluntad libre de los sujetos de la relación de trabajo y de las propias autoridades laborales, las que también generan derechos y obligaciones en el ámbito laboral.

Por su parte, Miguel Borrell Navarro al referirse al concepto de Derecho de Trabajo señala "es un derecho imperativo, es decir, que sus normas deben cumplirse y si no se cumplen el estado interviene

coactivamente a fin de que sean acatadas sus disposiciones, imponiendo sanciones por sus violaciones.¹⁴

1.2.5 El Derecho Sustantivo del Trabajo.

Hablar de Derecho sustantivo implica hacer consideraciones en torno a la gestación y origen del derecho del trabajo, como su nombre lo indica es considerar su ubicación, su naturaleza, su esencia, sin aplicar los principios procesales que rigen a la vida jurídica del Derecho del Trabajo, es analizar su sustancia.

¹⁴ BORREL NAVARRO, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo*, 3ª. ed. Ed. SISTA. P. 4

1.3 Derecho Procesal del Trabajo.

Para entender lo que es la acción en materia laboral es importante analizar en primera instancia lo que es el derecho Procesal del Trabajo.

1.3.1 Nacimiento del derecho procesal del trabajo en México

Para justificar la necesidad imperante de una representación que se apegue al marco jurídico será necesario determinar la importancia de carácter social del Derecho Laboral, las características que le dan tal connotación y las razones por las cuales el derecho laboral hoy, exige que el trabajo se eleve a un bien jurídico protegido con una representación legal autentica que cumpla con las formalidades esenciales, que en el presente trabajo se exhiben y que de cómo resultado: una representación legal acorde a las necesidades actuales.

Antes de iniciar a la definición del Derecho Procesal del trabajo consideramos oportuno realizar un análisis sobre la integridad del proceso del trabajo, de ahí que hemos anunciado que el derecho del trabajo nació jurídicamente en el artículo 123 de la Constitución

Política de 1917, mismo que se compone de dos tipos de normas; Las Substantiales y las Procesales, originando dos disciplinas: El derecho sustantivo y el derecho procesal, los que derivan de un tronco común, el derecho social.

Los principios y normas tanto del derecho sustantivo como el procesal alcanzan autonomía en razón de sus características especiales, por lo que no se deja de reconocer que aunque son autónomos están estrictamente vinculados e íntimamente relacionados; pues en las actividades conflictivas, el derecho procesal del trabajo, es el instrumento para hacer efectivo a través del proceso el cumplimiento del derecho del trabajo, así como preservar el orden jurídico y económico entre los conflictos que surjan con motivo de las relaciones laborales entre los trabajadores y los patronos o entre el trabajo y el capital.

De lo anterior podemos señalar que las autoridades que se encargaran de mantener ese orden jurídico y económico y los conflictos que surjan con motivo de las relaciones laborales, por dispositivo Constitucional las autoridades de Trabajo, en este caso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quienes son tribunales sociales que ejercen la función jurisdiccional laboral, no bastando aplicar la norma procesal escrita, sino que es necesario la aplicación de la hermenéutica jurídica con sentido tutelar y reivindicatorio no solo del trabajador sino aplicar en aras del siglo XXI, la humanización de la justicia social.

Tomando el criterio de algunos juristas de reconocido prestigio, que sostienen que el derecho procesal del trabajo tiene su origen en el derecho procesal civil, entre ellos el maestro De Pina quien señala. " los principios en que se inspira el derecho procesal del trabajo no son en lo esencial distintos del derecho procesal civil como los de éste no lo son del derecho procesal penal".¹⁵

El derecho procesal del trabajo es una rama muy reciente en el campo del derecho, la cual es producto de las necesidades para poder dirimir los conflictos obrero -patronales, inter-obrero o inter-patronales, que se suscitan en nuestro país; necesidades que han ido variando en el tiempo, en la medida que los factores de la producción han registrado cambios.

Hasta antes de la ley de 1931 existía en nuestro país un verdadero caos para la aplicación de las normas de trabajo, en la mencionada ley, el legislador realizó un verdadero esfuerzo por lograr una ordenación y sistematización de las normas laborales, con sus principios y características propias.

El Derecho Procesal del Trabajo surge con verdadera autonomía del derecho común, en la medida que se ve la necesidad de que posea un derecho adjetivo que sea acorde con el derecho sustantivo que tutela.

¹⁵ DE PINA, Rafael, *Curso Procesal del Trabajo*, Ed. Botas, México, 1952. p. 8.

Es importante recordar que el fundamento del derecho Procesal del Trabajo, lo es la intervención del órgano estatal, como la actividad jurisdiccional para la impartición de la justicia.

El jurista mexicano Armando Porras dice "... el derecho procesal del trabajo, es aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional de Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídicos y económicos".¹⁶

1.3.2 Denominación de las fuentes del trabajo

Varias son las definiciones que en la doctrina se han formulado respecto al derecho del trabajo, ya que estas pueden ser de acuerdo a los sujetos, al objeto, a los fines o la propia relación laboral entre patrón y trabajador y sus implicaciones en la sociedad.

De acuerdo al sistema jurídico en el país así como la época ha tenido diversas acepciones como son: derecho industrial, derecho social, derecho de clase, derecho proletario y derecho del trabajo, siendo esta última denominación la que nos parece más apropiada para definir la disciplina jurídica en estudio.

¹⁶ PORRAS Y LOPEZ, Armando, *Derecho Procesal del trabajo*, 3a ed. Ed. texto universitario México, 1975. P. 19

Consideramos conveniente analizar las diversas acepciones del derecho, así como el derecho del trabajo, el derecho procesal del trabajo y establecer la importancia de que el Derecho del trabajo se vaya adaptando a las necesidades sociales, tal y como lo ha hecho a lo largo de la historia, con el propósito de que se imparta la justicia social entre las diferentes clases y estratos de la sociedad.

1.3.3 Marco Conceptual

Derivado del concepto genérico de proceso en el que se señala que proceso es un conjunto de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.

Con el fin de dar un concepto del Derecho Procesal del Trabajo, señalamos diversas definiciones:

Morales Saldaña define el Proceso de trabajo: "se infiere que el derecho Procesal del trabajo conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a propósito de los diversos conflictos de trabajo, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho".¹⁷

¹⁷ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, *Derecho Procesal del Trabajo*., 3ª. ed. Ed. Trillas. p. 20.

Arturo Valenzuela señala. " El derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del Estado y de las partes en el proceso, para hacer efectiva la satisfacción de los intereses particulares nacidos de la relación jurídica del trabajo ".¹⁸

Borrel Navarro define el derecho Procesal del trabajo como:

"El derecho Procesal del Trabajo "es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por y entre el capital y el Trabajo y que tiene a darle efectividad al Derecho Laboral sustantivo, especialmente cuando éste es violado por los factores de la producción o por uno solo de ellos".¹⁹

Trueba Urbina define el proceso del trabajo como: "fuente autónoma de bienes de la vida social, crea extingue o modifica derechos u obligaciones mediante la observancia del régimen jurídico procesal; conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales".²⁰

¹⁸ VALENZUELA, Arturo, *Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. José M. Cajica. Puebla. 1959. p. 180.

¹⁹ BORREL NAVARRO, Miguel.. s/f. Ob. Cit. p. 453.

²⁰ TRUEBA URBINA, Albeto, Ob. cit. pág. 74.

Esta constituido por el conjunto de actos de obreros y patronos de las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje, del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Pleno de la Suprema Corte, así como de testigos o peritos, que representan el funcionamiento de normas que regulan y liquidan los conflictos obreros – patronales, interobreros e interpatronales, jurídicos, económicos, incluyendo los conflictos entre Poderes de la Unión y sus trabajadores.²¹

De los conceptos que hemos transcrito, consideramos que todos los autores se refieren únicamente a la función jurisdiccional pasando por alto que las juntas también concilian y aplican el derecho. Además de que los conflictos laborales son por regla general procesos que tienen consecuencias exclusivamente económicas o jurídicas, éstas últimas pueden ser a corto o a largo plazo, pero siempre se darán en toda controversia que se plantea ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y por ese solo hecho es de considerarse como un problema de carácter jurídico.

Ramírez Fonseca sostiene "el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas que regulan la actividad del estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tiende dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, de no ser esto posible a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho

²¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. cit. p. 329-330.

aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades.²²

Una vez expuestos las diversas definiciones, nos permitimos formular una definición en la que incluya las funciones de las juntas con las funciones siguientes: conciliar, decir el derecho y aplicarlo.

Así, el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas jurídicas por medio de las cuales los órganos decisorios facultados para ello conocen, concilian, sustancian y resuelven los conflictos planteados fundando y motivando la aplicación del derecho de problemas derivados del artículo 123 apartado A y B sea, cual fuera la calidad de los intereses en pugna (conflictos individuales, colectivos, jurídico, de orden económico), de los sujetos que intervengan entre patrones y trabajadores (v.gr.; Despidos; entre patrones v.gr.; Sustitución patronal; entre trabajadores, problemas de escalafón o preferencia de derechos; entre sindicatos, detentación o titularidad de un contrato colectivo de trabajo entre sindicatos y terceras personas; cuando un sindicato se opone en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al gremio); procurando buscar ante todo la conciliación y de no ser posible aplicar el derecho al caso concreto.

²² RAMIREZ FONSECA, Francisco, *La prueba en el procedimiento laboral*. 3ª. ed. Ed. Porrúa. México 1982. pág. 21.

1.3.4 Características del derecho procesal Laboral

Sus características son la economía, la concentración, sencillez.

Entendemos como economía en el proceso una particularidad que distingue al proceso del trabajo por cuanto a su procedimiento en que se pretende lograr la mayor rapidez en el proceso; debe entenderse según Borrell Navarro²³ en aquella en que en el procedimiento se reducen o suprimen trámites y diligencias, lo que es inconcuso porque en el procedimiento no es posible hablar de "supresión de tramites", máxime cuando el legislador pretendió enfocar a que en los juicios deberían existir más celeridad.

Concentración esta característica esta ubicada en los artículos 761 y 848 de la Ley Federal de Procedimientos Laborales. Por ejemplo se concentran en una sola audiencia de tres etapas: Conciliación, demanda y excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, lo que anteriormente se desarrollaba en tres audiencias independientes y por separado.

Sencillez esta característica del Derecho Procesal del Trabajo tiene su fundamento en la consideración que hace el legislador de que una de las partes en el juicio laboral, la parte obrera, por estimarla económicamente débil con respecto al patrón, y que carece de recursos

²³ BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. cit. p. 455.

para conocer a fondo el derecho del trabajo y sus medios de defensa, ha querido hacer del proceso del trabajo, un sistema no rígido ni con solemnidades, de ahí su característica de sencillez, la que viene establecida en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo que categóricamente prescriben las comparencias, escritos, promociones o alegatos no se exigirán formas determinadas, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

Se puede afirmar que la impartición de justicia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se pretende hacer más breve los señalamientos de actos y diligencias judiciales se procura acortar en todo lo posible los trámites y actos dentro del procedimiento los que están desprovistos de solemnidad o exigencias legales especiales, de ahí su sencillez.

No dejamos de reconocer que el rezago de las Juntas no se debe a la incipiente justicia como afirman algunos, sino más bien al crecimiento espectacular de demandas y al alto índice de despidos que se ve unido a la gran cantidad de peticiones por los trabajadores quienes en el ejercicio de su derecho no queda más que demandar, algunos, los más con derecho, y hay quienes no tienen el derecho y demandan para "ver que obtienen".

Es evidente que tanto la teoría como los principios de las normas procesales del artículo 123 se fundan en la tendencia protectora y reivindicatoria de todos los trabajadores, por cuyo motivo tanto el

derecho sustantivo como el derecho procesal tienen un contenido eminentemente social: son derechos de clase.²⁴

La declaración de derechos sociales formulada en el originario artículo 123 comprende a los obreros, jornaleros, empleados, particulares y públicos, domésticos y artesanos y a todos los trabajadores en general, tanto en el campo de la producción económica como en cualquier actividad, privada o pública, en que una persona presta su servicio a otra.

El derecho sustantivo y procesal de trabajo creados, constituyen ramas jurídicas autónomas de la más alta jerarquía jurídica, por estar consignadas nada menos que en la Constitución la que no puede ser ignorada, pero sus conceptos fundamentales no provienen del derecho civil, pese a la opinión de juristas no versados en las nuevas disciplinas.²⁵

Al analizar que el derecho procesal del trabajo nada tiene que ver con el derecho procesal civil Trueba Urbina destacó la importancia de analizar el contenido de las fracciones XX, XXI y XXII del ya citado artículo 123 Constitucional y que sirven de fundamento al título Catorce de la Ley Federal del trabajo.

²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo derecho Procesal del Trabajo*. Ed Porrúa. 6ª. ed., 1982. pág. 21.

²⁵ Cfr. BRISEÑO SIERRA, Humberto, *Reseña Bibliográfica. Comentarios a la obra de José G. Zuno. Lecciones de Derecho del Trabajo*, "en revista de la Facultad de derecho de México", abril-junio 1963. Número 50.

Las normas procesales del proyecto del artículo 123 se transcriben a continuación:

- 1º. El trabajo no es mercancía ni artículo de comercio, es actividad humana protegida y tutelada por el poder social y por el poder político, constitutivos de la doble personalidad del Estado moderno, como persona de derecho público y como persona de derecho social, con facultades expresas en la Constitución.
- 2º. El derecho del trabajo, sustantivo y procesal, se integran por leyes proteccionistas y reivindicadoras de los trabajadores y de la clase obrera; consiguientemente es derecho de lucha de clases.
- 3º. Los trabajadores y los empresarios o patronos son desiguales en la vida, ante la legislación social y en el proceso laboral con motivo de sus conflictos.
- 4º. Los órganos del poder social, Comisiones del Salario Mínimo y del Reparto de Utilidades y Juntas de conciliación y Arbitraje, están obligados a materializar la protección y la reivindicación de los trabajadores, a través de sus funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales.
- 5º. La intervención del Estado político o burgués en las relaciones en trabajo y Capital, debe sujetarse al ideario y normas del artículo 123, en concordancia con las atribuciones sociales que le encomiendan los artículos 73, 89 y 107 de la Constitución política.
- 6º. El derecho del trabajo es aplicable en el campo de la producción económica y fuera de él: a todo aquel que presta un servicio a otro, en condiciones de igualdad, sin subordinar al obrero frente al patrono.

- 7°. El Estado burgués en ejercicio de sus atribuciones sociales crea en unión de las clases sociales, Trabajo y Capital, en las comisiones de los salarios Mínimos y del Reparto de Utilidades, derechos objetivos mínimos en cuanto a salarios y porcentaje de utilidades para los trabajadores.
- 8°. Las Juntas de Conciliación y arbitraje, siguiendo el ideario proteccionista del artículo 123, están obligadas a redimir a los trabajadores para cuyo efecto deben tutelarlos en el proceso laboral en el que impera el principio de desigualdad de las partes con todas sus consecuencias sociales.
- 9°. El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, es reivindicatorio en cuanto obtienen un mínimo insignificante de la plusvalía.
- 10°. Los derechos sociales de asociación profesional obrera y huelga, en su libre ejercicio, son esencialmente reivindicatorios porque tienen por objeto transformar el régimen capitalista mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los bienes de la producción.²⁶

Es cierto que el Derecho del trabajo nació en el artículo 123 de la Constitución de 1917, sin embargo, discrepamos de la opinión del muy respetable autor al decir que “no es verdad que los Constituyentes de Querétaro hubieran adoptado disposiciones del Código Civil de 1884 para elevarlo al rango de derechos sociales; lo cierto es que recogieron de la vida misma, los dolores de la explotación que sufrían los trabajadores – y aún sufren - así

²⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. cit. pág- 108-109.

como sus tragedias impregnadas de sangre. Y es por esto que plasmaron en los textos del artículo 123 nuevos derechos sociales en su favor, para combatir la explotación y reivindicarlos por medio de la asociación obrera y la huelga, obedeciendo a los designios de la vida social que anima a la gran masa proletaria a fin de suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre"; esta discrepancia radica en que es inexacto que no se hubieran adoptado disposiciones del Código Civil pues aún cuando en el artículo 123 Constitucional se plasmaron nuevos derechos sociales ello no significa que no se hayan recogido disposiciones de carácter civil pues no podrá negarse que la trilogía procesal como acción-proceso-jurisdicción siguen vigente en nuestro derecho laboral, con nuevos matices en nuestra institución procesal laboral.

1.3.5 Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo

El derecho procesal del trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, esto no excluye que no exista relación de las mismas. Estas características fundamentalmente definen la autonomía científica. En efecto, para que una rama jurídica pueda decirse autónoma, la doctrina enseña que debe ser bastante extensa, que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común y distinto del concepto general informatorio de otra disciplina, que posea un método propio, es decir, que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación.

Trueba Urbina ²⁷ señala al derecho procesal del trabajo como una disciplina nueva de carácter social, que tiene por finalidad la aplicación del derecho del trabajo, con el propósito de hacer efectivo el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y la salvaguarda de sus derechos y de sus conquistas contractuales, así como la reivindicación de sus derechos, que no implica una simple función pública de juzgar a la usanza civil, sino algo más trascendental; impartir justicia social, en cuya práctica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la parte obrera en el proceso haciendo efectiva la norma sustancial laboral en los procesos jurídicos,

²⁷ TRUEBA URBINA, ob. cit. pág. 24.

porque en los económicos su función puede culminar en la socialización de la empresa, bienes o servicios, entregándolos a los trabajadores.

1.3.6 La acción y pretensión desde el punto de vista laboral.

Ya en el punto primero de este tema abordamos la acción desde un punto de vista civil, así como el de pretensión, sin embargo, es necesario abocarnos al estudio de la acción desde el punto de vista laboral. Consideramos que la acción es uno de los conceptos más importantes que se deben manejar, podemos aseverar que hay tantos conceptos de acción como tratadistas que se han encargado de su estudio, sin pretender que la lectura de este trabajo se convierta en una serie de conceptos.

En la práctica laboral encontramos un sin número de casos que podrían orientarnos, para identificar una acción de una pretensión, a saber;

- A. La acción de condena es la que tiene por objeto obtener en contra del demandado una sentencia, por virtud de la cual, se le constriñe a cumplir una obligación. No queriendo decir con ello que siempre el accionante tenga derecho a lo reclamado, pudiera darse el caso que la acción fuera absolutoria. Vg., Laudo absolutorio.
- B. La acción rescisoria que se podría definir como la forma de dar por terminado un contrato, o en nuestro estudio, una

relación de trabajo cuyas causas o causales se encuentran reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 47 y 51.

- C. La acción constitutiva es aquella por la cual el demandante pretende obtener una sentencia mediante la cual se constituya o modifique una relación jurídica; y podemos mencionar como ejemplo, la firma de una revisión total o parcial de un contrato colectivo de trabajo.
- D. La acción declarativa en materia de trabajo, de la cual se puede poner como ejemplo la acción para declarar la indemnización respectiva que ejercitan las personas que dependían económicamente de los trabajadores fallecidos por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y de la que se espera de las Juntas, declaren a los beneficiarios del trabajador finado.
- E. Las acciones cautelares, que en nuestro ordenamiento laboral son contempladas en los artículos 857 al 864 y que son; el arraigo y secuestro provisional; medidas que pueden ser utilizadas en el propio escrito inicial de demanda, por parte de los actores a fin de asegurar un crédito laboral, en los casos que se supone una insolvencia inmediata por parte del patrón, o bien la intención de este mismo de sustraerse a la justicia laboral.

Estos son algunos ejemplos de lo que pudiera denominarse la acción, sin embargo, existe un término que podría confundirse con el de pretensión, entendiéndose este último como un pedimento de un derecho, o cumplimiento de una obligación en forma particularizada, esto es, si demandamos la indemnización constitucional ésta será nuestra acción principal, sin embargo, si también reclamo el pago de las prestaciones, éstas serían mis pretensiones.

CAPITULO II

LA LEGITIMACION EN LA REPRESENTACION DEL PROCESO LABORAL

2.1 Representación legal

Como representación legal entendemos el medio que determina la ley o de que dispone una persona capaz para obtener, utilizando la voluntad de otra persona capaz, los mismos efectos jurídicos que hubiera obtenido el capaz o validamente un incapaz; o como acertadamente expresa Bayod Serrat, al referirse a la representación sindical, consistente en el actuar de una persona en lugar o por delegación de otra, sea esta individual o colectiva.²⁸

Es de vital importancia mencionar que la figura de la representación tiene sus antecedentes en el Derecho Civil, reconociendo que el origen de la representación está en el contrato de mandato, siendo éste la fuente de aquélla.

El contrato de mandato está reglamentado en nuestro sistema jurídico por la legislación civil, y que el artículo 2546 del C.C. lo define como "Un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga" y de este contrato es precisamente de donde surge el término representación. El representante será el mandatario y el representado el mandante.

²⁸ BAYOD SERRAT, Ramón. *Diccionario Laboral*. Reus. España. 1969. p. 440.

En la práctica laboral no encontramos un término preciso que lo delimite perfectamente y es cuando hablamos del poder, v, gr., el compareciente acredita su personalidad con el poder notarial.

Sin embargo, cabe considerar la distinción que hace Bernardo Pérez Fernández del Castillo del mandato y poder. El mandato es un contrato; el poder, una declaración unilateral de voluntad. El poder tiene como objeto obligaciones de hacer, consistentes en la realización de la representación en forma abstracta y autónoma, o sea, la actuación a nombre de otra persona para que los actos efectuados surtan en el patrimonio del representado, de tal manera que la relación jurídica vincula directa e inmediatamente al representante con el representado.

Por su parte el mandato no es representativo, sin embargo, puede serlo si va unido con el otorgamiento de un poder, es decir, el mandato siempre requiere del poder para ser representativo y surta sus efectos entre el mandante y tercero.²⁹

El autor considera que el poder no debería estar dentro del mandato, sino habría sido, regulado dentro del capítulo de representación.

Esto es así, partiendo de que el poder es el otorgamiento de facultades que da una persona llamada poder dante a otra denominada apoderado para que actúe en su nombre, es decir, en su representación.

²⁹ PEREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. *Representación Poder y Mandato. Prestación de Servicios Profesionales y su Ética*, Ed.Porrúa. México 1996, p.17.

En una primera aceptación, se le considera al poder como el documento por medio del cual se acredita la representación que ostenta una persona en relación con otra, o sea, se refiere al documento desde el punto de vista formal, no a su contenido y así se hable de carta poder o del poder notarial.

Una segunda acepción se refiere al acto por el cual una persona queda facultada por otra para actuar en su nombre y representación, o sea, al acontecimiento espacio temporal del facultante.³⁰

Ahora bien, retomando la idea del mandato, debemos establecer la relación que existe entre el poder y el mandato; podemos considerar que se trata de sinónimos y cuando menos, para efectos prácticos y de acuerdo con nuestra legislación civil, se trata de lo mismo y producen los mismos efectos. En su parte conducente el artículo 2553 del Código Civil para el Distrito Federal, señala "... El mandato puede ser general o especial..." y el artículo 2554 dispone "En todos los poderes generales para pleitos y cobranzas, bastará que se diga que se otorga con todas las facultades generales ..." con lo anterior, se denota que en nuestra legislación laboral el poder es el documento por medio del cual se acredita la personería.³¹

Lo anterior nos lleva a concluir, analizando el concepto de mandato en el Diccionario de Joaquín Escriche, que es aquel que comprende todo poder dado a otro cualquiera, por ello concluimos que

³⁰ PEREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Ob. Cit. p.15.

³¹ Es una reminiscencia del uso que tenía en el siglo XIX. Así el Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia de Joaquín Escriche. " Personería el Constituido procurador o mandatario para desempeñar o solicitar al negocio a fin..."

mandato es la regla, el poder es el documento en que se materializa la representación y esta última se realiza dentro del ámbito de la libertad y autonomía de la voluntad, por medio de ella una persona faculta a otra para actuar y decir en su nombre o por su cuenta.

Así, resulta que el término de apoderado viene del término poder, por lo que es incuestionable que a una persona que se le designa apoderado, es porque ha quedado investido de poder y, en consecuencia, el término mandato da origen al término de representación, nos referimos a una persona que ha quedado investida de un mandato, debemos concluir que si mandato y poder están relacionados, representante y apoderado deben tener alguna relación.

El término de representación es más amplio y más completo, creada por una ficción, como lo afirma Ernesto Gutiérrez y González en su obra de Derecho de las Obligaciones, nace con motivo del desarrollo de la sociedad y la complejidad del surgimiento de las personas morales (otra ficción) instituciones útiles que ha nuestro juicio resultan de mayor complejidad en las actividades comerciales.³²

Para efectos jurídicos debe entenderse que representante y apoderado realizan actos a nombre y por cuenta de otro, pero el primero de ellos, generalmente, cuenta con facultades de administración y representación de la sociedad.

³² GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, *Derecho de las Obligaciones*. 5ª. ed. Cajica. México. 1974. pp. 335 y 336.

Ahora bien, si ya quedo establecido que según las reformas procesales en la Ley Federal del Trabajo es distinto apoderado que representante. Al respecto, la relación que existe es que pueden concurrir ambas categorías en una persona; para poder ser apoderado no es necesario ser representante.

Para poder comprender este tema y aplicarlo a la materia que se estudia, la laboral; nos referiremos al tema de la capacidad y personalidad. El capítulo II del título XIV de la Ley Federal del Trabajo ostenta el rubro siguiente "De la capacidad y personalidad" y en él encontramos las normas a las cuales se han de ajustar las partes en el juicio o sus representantes y apoderados, para estar en aptitud de comparecer a juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por principio debe establecerse que las partes pueden comparecer a juicio directamente o por conducto de apoderado legalmente autorizado, lo anterior de conformidad con el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

En el Derecho Procesal Laboral se acepta la vieja división que impera en el Derecho Procesal Civil, una parte en sentido formal, y otra en sentido material, esta clasificación se explica, diciendo que debe entenderse por parte en sentido material, aquella cuyo interés o en contra del cual se provoca la resolución de las autoridades jurisdiccionales; y, parte en sentido formal se entiende que se puede actuar en juicio sin que los efectos de la resolución en el que recaigan en el interés personal del mismo, de esta clasificación resultan la capacidad de derecho civil y la capacidad de actuar en juicio.

Por tanto, pueden ser partes en el sentido material, es decir, actores o demandados a quienes depare perjuicio la sentencia, no sólo las personas físicas plenamente capaces desde el punto de vista del derecho civil, sino también los incapacitados y los entes colectivos, que pueden serlo por medio de sus representantes, siendo estos últimos también parte en sentido formal.

En el proceso laboral existe el cuestionamiento de la forma de comparecer al juicio. Lo anterior, nos lleva a considerar que las partes pueden comparecer a juicio por sí, es decir, el trabajador, o el patrón personalmente o por medio de representantes, apoderados; estas dos posibilidades de comparecer a juicio como ya explicamos están contempladas en la Ley Federal Trabajo en el artículo 692, siendo necesario distinguir entre la comparecencia de las partes a juicio en forma directa y la comparecencia de las partes a juicio por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Habría que distinguir si estamos en presencia de parte-persona física o parte-persona moral. En el primer supuesto, no hay mayor complicación porque consideramos que los términos directa y personalmente deben considerarse como sinónimos para estos efectos. El alcance de ambos es el mismo, y al decir que una persona física debe comparecer directamente, se entiende que se refiere a que concurra personalmente y a la inversa cuando una persona comparece a juicio personalmente se comprende que lo está haciendo en forma directa.

Cuando a un trabajador o a un patrón persona física, se les requiera que concurra directamente se les estará solicitando su comparecencia personal y no por medio de representantes o apoderados. Así debe interpretarse el artículo 692, cuando se trata de personas físicas a las que faculta para concurrir directamente a juicio.

En el segundo supuesto se presenta, cuando se trata de parte-persona moral, la situación que se presenta no es tan simple como en el caso anterior. El problema radica en la teoría de personalidad de las personas morales, estas se ven restringidas a concurrir a juicio por medio de representantes o apoderados, esto es, difícilmente, podemos hablar de una comparecencia personal de una persona moral.

En efecto las personas morales, por una ficción legal, tienen personalidad jurídica. Su voluntad se expresa por medio de sus representados. Su representación es el nombramiento de representantes de las sociedades y asociaciones.

El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las partes pueden comparecer a juicio directamente, aplicando esta norma a

las personas morales, las mismas podrán cumplir con ello, compareciendo por medio de los representantes y se entenderá que comparece personalmente cuando sean sus órganos de representación los que concurren, órganos cuya designación recaerá necesariamente en las personas físicas. Esto se infiere en el artículo invocado con antelación, por que dice que pueden concurrir directamente o por medio de apoderado, no menciona que podrán concurrir por medio de representante por lo que quiso reservar esta figura para la comparecencia personal de las personas morales.

En el primer supuesto (parte-persona física) cuando es el actor no hay necesidad de acreditar personalidad, porque quien comparece es el titular del derecho, si el actor no esta presente y se actúa como apoderado de persona física se puede acreditar la personalidad con carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos o mediante poder que se otorgue ante notario, pero en el segundo supuesto (parte-persona moral) tiene que justificarse la personalidad con el testimonio notarial respectivo, de conformidad con lo establecido en la fracción II del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que la persona que comparezca a juicio actúa como representante de una persona moral.

Otra de las formas de comparecer a juicio tratándose de las personas morales cuando no sea directamente, es por conducto de apoderado legalmente autorizado, es decir, cuando no exista necesidad de concurrir personalmente se puede comparecer a juicio por conducto de su apoderado, el cual acreditará la personalidad conforme a las reglas que establecen las fracciones I y II del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo y, según se trate si; se actúa como apoderado de persona moral se acreditará con el testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, relacionada con el documento donde consten las facultades de la persona que confirió el poder en nombre de la persona moral.

Con lo anterior, podemos apreciar que es de suma importancia analizar algunos presupuestos procesales para entender la representación legal a saber;

1. Capacidad. Ignacio Burgoa, en su obra El Juicio de Amparo, señala que según el derecho civil, existen dos especies de capacidad: la de goce y la de ejercicio; la primera corresponde al atributo de ser persona jurídica, es decir, poder ser sujeto de derechos y obligaciones; la segunda, es la facultad que tiene el sujeto para desempeñar por sí mismo los derechos de que es titular. Agrega que en el ámbito procesal, la capacidad consiste en la facultad para comparecer en juicio por sí mismo y desempeñar los derechos de que es titular. Agrega que en el

ámbito procesal, la capacidad consiste en la facultad para comparecer en juicio por sí mismo, esto es, por su propio derecho, o en representación de otro. Es por ende, una especie de la capacidad de ejercicio genérica. De ahí, que, quien sea incapaz para ejercitar por sí mismo sus derechos, no puede comparecer a juicio sino por medio de un representante legal.³⁴

Este último aspecto Pérez Fernández del Castillo distingue de la representación y la asistencia, la primera cuando el incapaz no puede manifestar su voluntad, no actúa en absoluto, sino por medio de dicha persona como cuando esta sujeto a la patria potestad o tutela. La asistencia, cuando el incapaz actúa bajo control o con la colaboración de otra persona, v.gr., la autorización necesaria del menor para contraer matrimonio.³⁵

³⁴ BURGOA, Ignacio, *El Juicio de Amparo*, Ed. Porrúa, México. 1957. p. 292-293.

³⁵ PEREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Ob. cit. p.3-4.

2.1.1 Legitimación.

Expresa Burgoa que si la capacidad es una aptitud general para comparecer y actuar en juicio; la legitimación es una calidad específica para ejercitar en un juicio determinado, vinculándose a la causa remota de la acción. O sea, estimamos, una calidad específica que confiere aptitud para ejercitar una determinada acción como sujeto activo de la misma, o para estar en la posición de demandado, como sujeto pasivo.

Ello indica -dice Burgoa- que el actor y el demandado estarán legitimados activa o pasivamente, en sus respectivos casos, si son sujetos reales de la relación sustantiva que implica la mencionada causa. Por consiguiente, si el que ejercita una acción no tiene o no demuestra su calidad de sujeto en dicha relación, no estará legitimado activamente; bajo los mismos supuestos, si el demandado carece de ella, no tendrá legitimación pasiva.

Pone como ejemplo el caso de que si una persona ostentándose como arrendador ejercita la acción de desahucio, y no tiene ese carácter o no lo demuestra (por no haber celebrado un contrato de arrendamiento escrito), no estará legitimado activamente en este juicio; y si el demandado no es arrendatario, no habrá legitimación pasiva.

De ahí se desprende la idea de que legitimación procesal diverge de la capacidad, "pues independientemente de que el actor o el

demandado sean capaces o incapaces, pueden estar o no legitimados activa o pasivamente en un juicio determinado". Es interesante esa observación porque suele aludirse erróneamente a la falta de capacidad como equivalente a la falta de legitimación.

2.1.2 Personalidad.

Esta no es la facultad de comparecer a juicio por sí mismo (capacidad) o ni la de estar legitimado activa o pasivamente, o sea, la aptitud de ser titular de la acción o de la excepción (legitimación), sino que, según Burgoa, entraña la cualidad reconocida por el juzgador de actuar eficazmente en procedimiento, independientemente del resultado de su actuación.

La personalidad -agrega- puede existir originariamente o por modo derivado. El primer caso comprende al sujeto que por sí mismo desempeña su capacidad de ejercicio al comparecer en juicio esté o no legitimado activa o pasivamente; en el segundo, la persona que la ostenta no actúa por su propio derecho, sino como representante legal o convencional de cualquiera de las partes procesales, independientemente de la legitimación activa o pasiva de éstas.

En consecuencia, cabe concluir que la personalidad originaria entraña la cualidad de ser parte en el juicio por propio derecho, y la personalidad derivada, es la de quien se ostenta como representante legal, lo que Kelsen llama personalidad delegada, y que también se denomina personería.

Estimamos que los conceptos de capacidad, legitimación y personalidad están expuestos con precisión por el maestro Burgoa, con la salvedad de que al considerar la personalidad, como la cualidad reconocida por el juzgador para actuar en el juicio, por sí o en representación de otra persona, independientemente de la legitimación activa o pasiva de éstas, debe entenderse en el sentido de que la legitimación y la personalidad, son figuras distintas y que el acreditar una de ellas no supone necesariamente que se reconozca la otra esto es, habiéndose reconocido la personalidad puede carecerse de legitimación a falta de alguno de esos requisitos, impide el trámite del procedimiento, o sea, en tanto la existencia de la personalidad como de la legitimación procesal condicionan la posibilidad de actuar en juicio; por lo que debe estimarse que se trata de dos presupuestos procesales que se correlacionan, y que no son independientes sino interdependientes.

Así por ejemplo, si un sindicato de electricistas pretende la celebración de un contrato colectivo con una empresa restaurantera, la Junta está obligada a resolver a instancia de parte o de oficio, que carece de legitimación procesal por no tener idoneidad para hacer valer esa acción, ya que el radio de actividad u objeto del sindicato es incongruente con las actividades de la empresa, por lo que no estaría en condiciones de proporcionarle los trabajadores que necesite ni de representar el interés profesional de los mismos, siendo inadmisibles jurídicamente que la empresa estuviese obligada, conforme a la cláusula de exclusión de ingreso, a aceptar los trabajadores propuestos por el sindicato. Y en esa situación la Junta tendría que desechar el trámite de

la demanda o del emplazamiento de requisitos exigibles en el artículo 692 fracción IV de la Ley Laboral, al haber exhibido el secretario general del sindicato la constancia del registro de su directiva.

A la inversa, podría ocurrir que se le hubiese reconocido la personalidad, sin advertir la falta de legitimación, y al oponer la empresa esa excepción, comprobando que sus actividades no corresponden a las de los agremiados al sindicato, la Junta, en cualquier estado del juicio debe declararse improcedente la continuación del trámite.

La confusión estriba en que Burgoa involucra dos conceptos de legitimación en uno solo y la legitimación en la causa; el primero es un presupuesto de idoneidad procesal para el ejercicio de la acción, que debe estudiarse antes de darle trámite, y el segundo atañe a la procedencia de la acción como pretensión, lo que se resuelve al examinar el fondo del asunto en la sentencia o laudo.

2.1.3 Capacidad y Legitimación.

La distinción entre capacidad y legitimación, se plantea por Francisco Carnelutti³⁶ en su Sistema de Derecho Procesal. Al referirse a los sujetos de la acción, señala dos aspectos:

- a. La acción es actividad jurídica por excelencia, ya que se traduce en una serie de actos que producen consecuencias jurídicas, y de ahí que no pueda ser desenvuelta por cualquiera. Para que los actos que la componen produzcan tales consecuencias, o sea, para que desplieguen la eficacia requerida en el proceso, hace falta que quien los realice esté provisto de determinados requisitos.
- b. Estos requisitos subjetivos son comunes a los actos jurídicos del actor y del demandado y conciernen a la capacidad y a la legitimación.

La capacidad –dice- es la expresión de la idoneidad de la persona para actuar en juicio, inferida de sus cualidades personales. La legitimación representa, en cambio, dicha idoneidad inferida de su posición respecto del litigio, es decir, la capacidad consiste en las cualidades personales requeridas para actuar en juicio, en cuanto a la salud mental, la edad, etc.

³⁶ CARNELUTTI, Francisco, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Vol. 5. Ob. cit. p. 141-144.

La legitimación, implica, además de tener capacidad, como cualidad genérica para actuar en juicio, la existencia de una cualidad específica en relación con un determinado juicio, para estar en aptitud de ser sujeto activo o pasivo del mismo.

El maestro italiano puntualiza, que aun refiriéndose la capacidad y la legitimación al modo de ser del sujeto agente, han de ser consideradas como esencialmente distintas. Respecto a la capacidad, si ante el juez se presenta a promover un juicio un niño o un incapaz mental, no le da trámite a la demanda porque responde al principio de que para actuar en juicio hacen falta ciertas cualidades: a) edad, b) salud mental, y c) libertad personal.

En cuanto a la legitimación, apunta dos elementos:

- a. No basta que posea las cualidades procesales, sino que se encuentre en determinada posición respecto del litigio.
- b. Quien se encuentra en mejor posición es el propio titular del interés en litigio.

Y hace esta aguda afirmación: "El desinterés es requisito para decidir, el interés lo es para demandar". De ahí que la legitimación sea la idoneidad de una persona para actuar en el proceso, debido a su posición y, más exactamente a su interés o a su oficio.

Teniendo en cuenta la distinción entre quien promueve el proceso y aquel contra quien actúa y quien contradice (actor y demandado,

acreedor y deudor) se diferencian la legitimación para actuar y la legitimación para contradecir, ó legitimación activa y la legitimación pasiva.

Sin embargo, induce a confusión la expresión de Carnelutti al identificar la legitimación con el interés en el litigio, por sí o por su "oficio" (representante), pues ese interés puede constituir un simple requisito para comparecer en el juicio, esto es, la capacidad procesal, o sea, la personalidad y la personería, respectivamente. Ahora bien, estas normaciones jurídicas no configuran plenamente la legitimación, pues aun habiéndose reconocido la personalidad para comparecer en el juicio, por sí o como representante de parte, puede operar posteriormente la falta de legitimación por carecer de idoneidad para la titularidad de la acción intentada, como veremos.

a. La legitimación es un requisito para el ejercicio de la acción que debe examinarse de oficio antes de darle trámite (aunque también puede plantearse como excepción por la contraparte); b. es distinto el concepto de la legitimación en la causa y la legitimación procesal; c. La legitimación es un elemento procesal que debe estudiarse de oficio por el juzgador en cualquier fase del juicio.

Cabe hacer notar, que esta distinción conceptual tiene una enorme importancia para la actuación jurisdiccional, porque se han pronunciado sentencias de amparo, en el sentido de estimar improcedente la resolución de la autoridad responsable, de no dar

trámite a una demanda por falta de legitimación procesal, por considerar erróneamente que ese presupuesto debería examinarse en el laudo.

La legitimación en general es la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder ejecutar legalmente aquél o de intervenir en ésta, es la facultad de poder actuar en el proceso como actor, como demandado, como tercero, o bien, representando a éstos; constituye la idoneidad para actuar en el juicio, inferida de la posición que guarda la persona frente al litigio.

Debe distinguirse entre la legitimación en la causa y la legitimación procesal, pues mientras la primera es una condición para obtener sentencia favorable, la segunda es un presupuesto procesal cuyo previo examen se impone obligatoriamente al juzgador, en virtud de que se traduce prácticamente en la titularidad de la acción y en la facultad de hacerla valer en juicio.

El problema de la legitimación es un elemento procesal que debe estudiarse de oficio por el juzgador en cualquier fase del juicio.

En síntesis, la capacidad procesal concierne, no a los requisitos para ser parte; porque se puede ser parte sin capacidad procesal. El hecho del nacimiento constituye a la persona con capacidad para ser parte, aun cuando no puede actuar en el proceso por sí mismo hasta adquirir la mayoría de edad; puede tener capacidad para ser parte, pero carece de capacidad procesal. En cuanto al requisito de la personalidad consiste en la identidad de la parte, si es persona física, y

si es una persona moral, en acreditar que se ha constituido conforme a la ley.

La representación legal es la impuesta por la ley, a diferencia de la voluntaria, que surge de la autonomía de la voluntad. Las causas que dan origen al supuesto de representación legal son variadas. En ocasiones, se refiere a la necesidad de expresar la voluntad de quien tiene limitada su capacidad de obrar (minoría de edad, interdicción). En algunas otras, la administración de un patrimonio o sector del mismo, en defensa de su titular (*ausente nasciturus*) o por razón del destino de los bienes, normalmente su liquidación (quiebra, concurso o sucesión) o bien de entes sin personalidad jurídica (condominio). Pese a esta variedad y a la específica finalidad de cada una de ellas, podemos hablar de una figura jurídica unitaria, ya que a través de ella, un sujeto actúa en nombre y por cuenta de otro que no puede hacerlo por sí solo.

2.2 Representación patronal

En la práctica procesal se ha observado la enorme contrariedad al determinar cuando una persona moral se encuentra debidamente representada para poder comparecer a juicio, lo que conlleva a un sinnúmero de casos en el que se plantea el incidente de falta de personalidad de quien comparece en nombre y representación de la demandada es por ello que consideramos pertinente hacer un análisis de esta figura tan importante que es la representación patronal, y para poder entender de una manera clara su concepto, la forma de acreditar personalidad y los elementos necesarios que debe tener una persona

moral para comparecer a juicio, es necesario analizar de una manera general el procedimiento ordinario ante las juntas.

De manera general en la legislación mexicana se considera que solo tienen personalidad jurídica aquellas entidades o corporaciones a quienes la ley expresamente se las otorga. Las personas morales necesitan ser representadas por personas físicas que tengan capacidad de goce y ejercicio, el artículo 25 de código civil establece quienes son personas morales.

2.3 Representación de los trabajadores

Al hablar de la representación de los trabajadores en materia laboral debemos distinguir diversos supuestos en los que puede presentarse, a decir:

1. Representación vía organizaciones, esto es, a través de la directiva de sindicatos y coaliciones.
2. Representación en la Comisión Nacional y regionales de los Salarios Mínimos.
3. Representación en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
4. Representación en las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de Conciliación Permanentes.

No obstante lo anterior, la representación de los trabajadores en esos supuestos no corresponde en *stricto sensu* a derecho procesal del trabajo, es decir, la representación del trabajador o trabajadores en calidad de actor o demandante en un procedimiento laboral. De este modo, el presente estudio se concretará a analizar la forma en que los trabajadores pueden ser legalmente representados en un procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Debe quedar claro que el supuesto señalado en el punto 4 no corresponde al derecho procesal del trabajo, en razón de que la representación de los trabajadores en las Juntas de Conciliación y Arbitraje no implica, en ningún sentido y por ningún medio, una participación directa en el procedimiento, en virtud de que los efectos de las resoluciones que dicten las Juntas no recaerán en los representantes a que alude el punto 4 antedicho; en consecuencia, esa representación no corresponde como lo indicamos a una representación de derecho procesal del trabajo y, por tanto, consideramos que el hecho de que la representación se presente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje no es suficiente para contemplarla como una representación de derecho procesal del trabajo.

Tomando en cuenta que la representación de los trabajadores en un procedimiento laboral, supone como elemento *sine quanon* la preexistencia de una relación de trabajo la cual puede ser de derecho individual o colectivo, en el primer caso la representación puede ser de un trabajador persona física, que bien puede ser mayor o menor de edad. Tratándose de los menores trabajadores debemos señalar que la legislación civil considera menor de edad a todo aquél que no haya cumplido 18 años de edad; lo que hace ver que la Ley Federal del Trabajo establece una capacidad distinta al permitir que los menores de edad puedan trabajar, no obstante se consignan diferencias entre los menores trabajadores por cuanto a la edad.

Al respecto se impone como edad mínima para trabajar los 14 años y se establece como una categoría especial los mayores de 14 y menores de 16, con lo que se deduce una segunda categoría que comprende los mayores de 16 y los menores de 18. Dichas categorías están señaladas en los artículos 173 y 174 de la Ley Federal del Trabajo, la finalidad de establecer estas categorías radica en prohibir a los patrones la contratación de menores para trabajos que puedan afectar el desarrollo somático y emocional del menor o causar un trastorno en su salud, los trabajos prohibidos están consignados en los artículos 175 y 176 de la Ley Federal del Trabajo los artículos subsecuentes disponen las condiciones especiales en las cuales deberá prestarse el servicio.

Por lo que se refiere a la representación de los menores de edad trabajadores, el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo dispone "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto, tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría les designará un representante".

Sobre el particular, a continuación transcribimos la ejecutoria siguiente:

"VIOLACION AL PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL. LA CONSTITUYE LA DEFICIENTE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES MENORES DE 16 AÑOS. Establece el Art. 691 de la

Ley Federal del Trabajo, que cuando los trabajadores sean menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante de tal forma que si no se cumple con dicho dispositivo, obviamente que el trabajador estaría eficientemente representado en el juicio, lo que constituye sin lugar a dudas una violación al procedimiento en los términos del artículo 59, fracción II, de la Ley de Amparo, ya que el espíritu del legislador al establecer el precepto laboral en comento indudablemente lo fue el asegurar al máximo la debida representación de trabajadores. Amparo directo 597/81. Juan Ricardo Alderete Garza, 30 de octubre de 1981. Unanimidad de votos ponente. Gustavo García Romero. Secretario Julio Jesús Ponce Gamiño. Informe 1981 Tercera parte. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Pág. 407".

Por cuanto hace a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ésta tiene entre sus funciones (artículo 530 Ley Federal del Trabajo) la de representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, a solicitud de éstos, ante cualquier autoridad en la que se ventilen la aplicación de las normas de trabajo. Así, se impone como obligación especial, para el caso de los menores de 16, el que la Procuraduría nombre de oficio un representante. Los servicios de representación que el personal de la Procuraduría desarrolle ante cualquier autoridad serán en todos los casos gratuitos, así lo establece el artículo 534 de la Ley Federal del Trabajo.

El 22 de junio de 1975 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, establece entre las funciones de la Procuraduría (artículo 1o.

fracción V) el asesorar en juicio a los menores trabajadores cuando la Junta Local de Conciliación y Arbitraje solicite su intervención y designar al representante que corresponda para los menores de 16 años, tal y como lo dispone el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, y para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 774 de la Ley Federal del Trabajo, la Procuraduría intervendrá a solicitud de la Junta, en los casos de muerte del trabajador, mientras comparecen a juicio sus beneficiarios, la intervención de la Procuraduría tiene como propósito impedir la caducidad de la acción del trabajador.

Una intervención similar de la Procuraduría, que igualmente tiene como propósito interrumpir la caducidad de la acción intentada por el trabajador, se presenta en el supuesto señalado en el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, que en un lapso de 3 meses no se haya presentado promoción alguna para dar continuidad al juicio, en cuyo caso la Junta lo hará del conocimiento de la Procuraduría, ya sea porque el trabajador esté patrocinado por ésta; o bien, en caso contrario, la intervención de la Procuraduría consistirá en informar al trabajador de las consecuencias legales de esa inactividad procesal y, en su caso, brindar al trabajador la asesoría legal que éste le requiera.

La organización administrativa de la Procuraduría Federal de la Defensa de Trabajo se integra por un área técnica y una administrativa, la primera se integra con las secciones de conciliación contenciosa y de peritos; la contenciosa está a cargo de un procurador auxiliar, quien entre sus facultades y obligaciones (artículo 11 Procuraduría de la

Defensa del Trabajo) tiene la de turnar a los procuradores auxiliares adscritos a su sección los asuntos relacionados con los conflictos en que intervenga la Procuraduría.

Así, los procuradores auxiliares están obligados a (artículo 14 Procuraduría de la Defensa del Trabajo) interponer oportunamente las demandas procedentes en defensa de los intereses y derechos de los trabajadores, tramitar los juicios correspondientes y agotar los recursos ordinarios y extraordinarios que sean necesarios, incluido el juicio de amparo que será tramitado por el personal de amparo de la Procuraduría. Los procuradores auxiliares deben comparecer a las audiencias y recabar del trabajador los elementos necesarios para tramitar los juicios; e informar a los trabajadores las fechas de las audiencias y sobre las diligencias y el Estado del juicio (artículo 28 Procuraduría de la Defensa del Trabajo).

Por otro lado el artículo 25 del reglamento referido dispone que cuando un trabajador o un sindicato de trabajadores solicita asesoramiento para alguna audiencia o diligencia ante el procurador auxiliar adscrito a la Junta especial correspondiente prestará el servicio solicitado, posteriormente informará de lo actuado y de los motivos de su intervención al Procurador General o al Procurador Auxiliar, Jefe del Contencioso, si es procedente continuará en el asesoramiento y representación del trabajador o sindicato.

Cuando la representación concierna a sindicatos de trabajadores (artículo 692 fracción IV Ley Federal del Trabajo), los representantes

acreditarán su personalidad con la certificación de registro de la directiva del sindicato que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (artículos 365 y 368 Ley Federal del Trabajo).

El artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo dispone "El registro del sindicato y de su directiva otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades". Esto es, los efectos del registro de un sindicato permiten asegurar que el sindicato fue legalmente constituido y, por tanto, son personas morales con capacidad suficiente para defender antes las autoridades que corresponda sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

El registro de la directiva y de sus cambios debe ser comunicado, a más tardar en un término de 10 días, a la autoridad ante la que esté registrado el sindicato, acompañando para tal efecto dos copias de las actas debidamente autorizadas en las que conste la elección de los miembros de la mesa directiva artículo 377 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Debe aclararse que los representantes del sindicato son los integrantes de la mesa directiva del mismo, sin embargo, dicha mesa tiene limitaciones por lo que se refiere a su integración, así por ejemplo, si bien es cierto los menores trabajadores y los extranjeros pueden asociarse en los sindicatos para la defensa de sus intereses, no pueden

formar parte de la mesa directiva los trabajadores menores de 16 años ni los extranjeros (artículo 372 Ley Federal del Trabajo).

La representación de los trabajadores a través de la directiva sindical tiene como limitante el hecho de que dicha directiva informe (artículo 377 fracción III Ley Federal del Trabajo) a la Secretaría del Trabajo o a la Junta Local de las altas y bajas de sus miembros, verbigracia, si un trabajador de nuevo ingreso al sindicato no fue dado de alta al momento de presentarse un conflicto laboral ante las autoridades, la representación de la directiva no podrá ser extendida a dicho trabajador, este mismo efecto negativo será aplicable a aquellos trabajadores que habiendo salido del sindicato o hayan sido expulsados del mismo, su baja ha sido registrada ante las autoridades aludidas. La habilidad del abogado del patrón demandado será indispensable para que este se allegue la información precisa y suficiente que permita conocer cuáles son los miembros efectivos del sindicato, que como lo indicamos sólo serán los registrados ante las autoridades.

A mayor abundamiento el Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social³⁷, al referirse a las atribuciones de la Dirección General de Registro de Asociaciones, establece que corresponde a dicha dirección determinar la procedencia del registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos. Y en su caso, efectuar el registro de dichos cambios y modificaciones.

³⁷ Diario Oficial de la Federación. Publicado el viernes 18 de diciembre de 1998. Ob. cit. p. 30.

No obstante, la representación que puede ejercer la directiva de los sindicatos, el trabajador conserva los derechos correspondientes para obrar o intervenir directamente, por lo que la autoridad, a petición del trabajador, debe reconocer que la representación ejercida a través de la directiva del sindicato queda sin efectos por lo que se refiere a la defensa de los derechos e intereses de ese trabajador, así lo dispone el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar. "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".

El carácter de representantes de los trabajadores y de los sindicatos debe ser reconocido por las Juntas sin necesidad de sujetarse a las reglas señaladas en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, (poder notarial, carta poder, constancia de registro), siempre que los documentos que al efecto se exhiban permitan al personal de las Juntas, llegar al convencimiento de que efectivamente son representantes. Sobre este particular, existe una ejecutoria derivada de un amparo directo que señala;

"REPRESENTACION EN MATERIA LABORAL. ALCANCE DE LAS FACULTADES DE LA JUNTA PARA TENERLA POR ACREDITADA. Una interpretación armónica de los artículos 692, 693 y 694, de la Ley Federal del Trabajo, lleva a colegir que en materia laboral, la representación de los patrones, de los trabajadores y de los

sindicatos, no queda sujeto a formulismos rigurosos que obstaculicen la defensa de sus respectivos intereses ante las autoridades de trabajo, y aun cuando se exige como requisito que el otorgamiento de tal carácter se haga mediante poderes notariales, cartas poder y comparecencias ante las propias autoridades del trabajo, suplantaciones de apoderados como vía para garantizar el ejercicio adecuado de los derechos, tanto de los trabajadores como de los patrones, derivados de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, en esencia, la finalidad de tales normas tiene como objeto el que las Juntas cuenten con que, efectivamente, quien se ostenta como apoderado de alguna de las partes en el juicio, represente efectivamente a esa parte. Primer Tribunal Colegiado del 5o. circuito, Amparo directo 281192, Arnulfo Salomón Escalante. 10 de julio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente; José Enrique Moya Chávez, Secretario Ruiz Rubio".

De este modo, resulta que a juicio del personal de las juntas, éstos podrán exigir, cuando haya duda de la legitimidad de la representación, a los representantes la exhibición de los documentos con los que se acredite legalmente la representación de los trabajadores y de los sindicatos (artículo 693 Ley Federal del Trabajo); sin embargo, cabe aclarar que en la práctica las partes tienen especial cuidado de acreditar la personalidad debidamente.

Otra forma en la que puede suscitarse la representación de los trabajadores o de las organizaciones sindicales es cuando se presenta la conexidad de la causa, esto es, que dos o más personas ejerciten la

misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, en cuyo caso, deberán continuar el procedimiento en forma unida, lo cual obliga a la representación común, cuya única excepción se presenta cuando los colitigantes tengan intereses opuestos.

Cuando el trabajador o sindicato acuden a solicitar la impartición de la justicia laboral como actores, la designación del representante común deberá hacerse en el escrito de demanda o en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, así como Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Si el trabajador o sindicatos nombran un representante común se hará en el escrito de contestación o en la audiencia referida. Cuando los trabajadores o los sindicatos no designen representante común en los términos aludidos, la Junta lo hará escogiendo al representante común de entre los interesados, en éste último caso el representante común tendrá las funciones, derechos y obligaciones de un mandatario judicial (artículo 697 Ley Federal del Trabajo).

CAPITULO III

LA IMPORTANCIA DE LA REPRESENTACION EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

3.1 Ciencia Jurídica

La ciencia jurídica puede entenderse en dos sentidos: como un conjunto de conocimientos en conexión sistemática sobre el objeto derecho o como un complejo que incluye además del saber logrado y organizado, todas las operaciones que lo proporcionan.

Si utilizamos la noción de Ciencia Jurídica en su primera acepción, solamente nos referimos a un mero cuerpo de conocimientos respecto al derecho, dejando aparte las faenas desplegadas para obtener ese conocimiento. En cambio en su segundo significado comprende tanto las operaciones realizadas para lograr el conocimiento del objeto derecho como la coronación del edificio científico jurídico.

3.1.1 El Derecho como objeto de estudio científico

El conjunto de normas que integran el derecho reúnen, en su calidad de objeto de conocimiento científico, las características siguientes:

- a) Es un conjunto de normas que en una cierta época y en un país determinado la autoridad política las dota de obligatoriedad.
- b) Es un conjunto de normas que han surgido del seno de la realidad social y cuyo propósito es precisamente ordenar esa concreta realidad colectiva. Por lo tanto hay que estudiarlas circunscritas por la realidad de la cual emergen y para la cual se producen
- c) Es un conjunto de normas que contienen tácita o explícitamente, una gama de principios y se orientan a una serie de fines

d) Es un conjunto de normas que se presentan con la categoría de dogmas, por lo que deben contemplarse, única y exclusivamente, tal como son y como funcionan en efecto

El científico del derecho, como todos los científicos, para aprehender cognoscitivamente su objeto de estudio, maneja un instrumental formado por un conjunto de conceptos fundamentales: la sociología opera con los de asociación, colectividad, comunidad, clases, etc.; en la estética existen los conceptos de lo bello, lo cómico, lo irónico, lo trágico, etc.; la química maneja los de átomo, moléculas, isótopos, valencia, etcétera; la economía política emplea los de producción, distribución, organización, acumulación, etc.; la biología trabaja con los conceptos de reinos: vegetal y animal, célula, genética, especie, variedades, etc. Los conceptos fundamentales más importantes de cada ciencia se les conoce también con el nombre de categorías lógicas de la ciencia respectiva

Los conceptos fundamentales o categorías lógicas de la ciencia jurídica son los de : norma, supuesto, relación, objeto y sanción. Estos conceptos sirven de punto de apoyo del conocimiento científico del orden jurídico. Sin las categorías lógicas jurídicas, no hay pensamiento posible sobre el derecho, por representar, para el pensamiento jurídico, lo que las categorías del entendimiento para el pensamiento en general. En cualquier proposición, en el más simple juicio jurídico, recurrimos a las categorías lógicas jurídicas. Al afirmar: los trabajadores tienen derecho a su salario, empleamos la categoría de sujeto, de derecho subjetivo, de objeto, de relación, etc.

La explicación de las categorías lógicas, no las proporciona la ciencia jurídica, porque precisamente esas categorías constituyen los supuestos de esa ciencia. La explicación de tales categorías la da una disciplina distinta llamada Teoría Fundamental del derecho, que es un capítulo de la filosofía del Derecho.

Las categorías de norma, supuesto, consecuencia, deber jurídico, derecho subjetivo, sujeto, etc.; no pueden explicar por sí mismas las nociones de trabajo, empresa laboral, trabajador, patrón, salario, etc. No obstante, que no dan respuestas a las preguntas de que son el trabajo, la empresa laboral, el trabajador, el patrón, el salario, es indudable que, sin su concurso, resulta imposible concebir como puede abordarse la solución de estos problemas y cuales son los principios que presiden su estudio y explicación. Es decir, los conceptos jurídicos fundamentales son instrumentos indispensables de la actividad cognoscitiva del jurista.

El científico del derecho, que es en sí la razón por la que debe éste de ser el único facultado para representar en juicio dentro de la instancia laboral, por tratarse de derechos sociales, mismos que si se encontraran en una controversia serían defendidos de forma adecuada y por ende protegidos.

Si el que comparece en juicio, representa a otro y lo hace sin conocimiento teórico del Derecho, teniendo en su raciocinio solo fórmulas aprendidas de forma mecanizada, se corre el riesgo de que su

actuar sea contrario a lo que la parte representada busca en juicio, y más aún sin importarle las consecuencias jurídicas de lo procesalmente actuado. Sin duda estaríamos frente a lo que podríamos llamar un técnico del derecho, concepto totalmente contrario a la definición ya mencionada con anterioridad: el Derecho como objeto de estudio científico.

3.2 Teoría procesal de la teoría Integral del Derecho del Trabajo

La Teoría integral del derecho del trabajo no solo es aplicable en las relaciones de producción y en las diversas prestaciones de servicios en que una persona ejecuta una actividad en beneficio de otra, sino también en los conflictos de trabajo: porque la teoría procesal de la teoría integral influye necesariamente en los conflictos entre trabajadores y patrones o entre sus organizaciones. Es como el "espíritu que se adapta al cuerpo".³⁸

"La teoría integral explica la teoría del derecho del trabajo para sus efectos dinámicos, como parte del derecho social y, por consiguiente, como un orden jurídico dignificador, protector y reivindicador de los que viven de los esfuerzos manuales e intelectuales, para alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social que tiende a socializar los bienes de la producción; estimula la práctica jurídico-revolucionaria de la asociación profesional y de la huelga, en función del devenir histórico de estas

³⁸ MUNOZ, Roberto, *Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa pp. 25, 26

normas sociales; comprende, pues, la teoría revolucionaria del artículo 123 de la constitución político-social de 1917.

3.2.1 Justificación de la efectiva protección de los derechos laborales

El proceso del trabajo a la luz de la Teoría integral, es un instrumento de lucha de los trabajadores frente a sus explotadores, pues a través de él deben alcanzar en los conflictos laborales la efectiva protección y tutela de sus derechos, así como la reivindicación de estos. Independientemente de los privilegios compensatorios que establezcan las leyes procesales a favor de los trabajadores, de acuerdo con la teoría social procesal del artículo 123 deben tomarse en cuenta los principios e instituciones del proceso laboral

3.3 La Complementación de la Teoría y la Práctica Laboral.

3.3.1 Concepto

Los conceptos teoría y *praxis* son conceptos que si bien es cierto pudieran parecer contrarios; nuestros fines son que ambos se complementen.

De acuerdo con el Diccionario para juristas en la voz teoría, existen diversos conceptos de la misma, por lo que únicamente

transcribiremos la que consideramos apropiada al texto que se investiga "hipótesis cuyas consecuencias se aplican a toda una ciencia o a parte muy importante de ella del gerundio Teoría de *Theoreo*, contemplar.

Teoría. "Conjunto de leyes o principios que determinan un orden de efectos o fenómenos. Posición doctrinal para explicar un problema jurídico o defender alguna solución al mismo".³⁹

De acuerdo con el Diccionario para juristas en la voz *praxis* encontramos (gerundio *Praxis*, acción) F. Acción, práctica; coordinación del movimiento para un fin determinado, Jurídica, Práctica y Jurídica.⁴⁰

Para entender estos dos conceptos, no en forma aislada, pretendemos llevarlos al proceso laboral, determinando cuáles son las bases de éste, y si el mismo tiene sus antecedentes en la corriente civilista por ello analizamos el marco conceptual de la Teoría General del Proceso, así como la trilogía del proceso como acción, proceso y jurisdicción.

"Ni la acción excesiva y mecanizada ni la más hermosa teoría concientizadora lleva a la verdadera *praxis*. La conciencia de cursos y discursos no se transforma a través de los mismos o de sermones elocuentes, sino por la acción de seres humanos".⁴¹

³⁹ CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario de Derecho Usual*, tomo III, Ed. Araya Buenos Aires p 669.

⁴⁰ DICCIONARIO PARA JURISTAS, ob.cit. p. 1058.

⁴¹ GUTIERREZ, Francisco, *Educación como Praxis Política*, 3ª. ed. siglo XXI.p.151.

Lo anterior supone conjunción entre teoría y práctica en la que ambas se van constituyendo, haciéndose en un movimiento permanente de la práctica a la teoría y de ésta a una nueva práctica.

Educar en la práctica desencadenaría en una serie de actos que van más allá del quehacer diario y de la periferia de las actividades y de los hechos para llegar progresivamente a la esencia de los mismos, una percepción crítica de las posibilidades de la transformación de la educación, y de los medios prácticos, una toma de conciencia.⁴²

Es por ello que recobra importancia la reforma a planes de estudios para efectos de que el futuro profesionista que ejerza la profesión de Licenciado en Derecho tenga la capacidad técnica y jurídica de asesorar tanto a una persona física como moral e incluso sindicatos.

3.3.2 Capacidad para comparecer a juicio

De igual manera que se puede ser sujeto de derechos y no tener el ejercicio de estos o tenerlo limitado puede tenerse la capacidad para ser parte en juicio y no gozar del ejercicio de los derechos procesales. La capacidad para comparecer en juicio, en nombre propio o por cuenta de otro, se llama capacidad procesal (*legitimatío ad processum*), diferente del *legitimatío ad causam*.

⁴² SCHON, Donald. trd José Manuel vez Jeremías. *La formación de profesionales reflexivos hacia un nuevo diseño de enseñanza*. Paidós. Barcelona. España. 1982. p. 309.

La defensa propia en el proceso no es, por si misma, un acto de disposición del derecho, sin embargo, los efectos de una defensa incompleta o mal llevada pueden ser iguales a los de un acto de disposición. En consecuencia, las personas que no tengan el libre ejercicio de sus derechos deberán estar representadas, asistidas o autorizadas en el proceso, según lo dispuesto por las leyes que regulen su estado y capacidad. Como resultado de esta norma tenemos tres formas de integración de la capacidad procesal: La representación, la asistencia y la autorización, esta última a menudo concurre con las otras dos. La ley procesal nos remite a la ley reguladora de la capacidad en las relaciones jurídicas en general, y ésta a su vez remite a la ley nacional de la parte, de modo que, por ejemplo, la mayoría de edad del extranjero se determina según su ley nacional, y podrá comparecer en juicio personalmente, aunque, no tenga mas que 16 años, si según lo dispuesto en su ley a esa edad alcanza la mayoría.

Como demandantes o demandados, los absolutamente incapaces comparecerán en juicio, en la persona de sus representantes legales; los relativamente incapaces estarán autorizados o asistidos por las personas llamadas a asistirles en las otras relaciones jurídicas. Si la incapacidad de obrar se limita a algunas relaciones jurídicas, la incapacidad procesal esta restringida a los pleitos que tengan por objeto esas relaciones. Puede suceder que a una persona le corresponda la patria potestad sobre un menor, y otra la administración de sus bienes o de parte de ellos: en estos casos, la representación del incapaz se reparte entre las dos, según la naturaleza o el objeto de la acción activa o pasiva de que se trate.

Las personas jurídicas comparecen en juicio por medio de las personas que actúen jurídicamente por ellas (se considera a éstas como representantes de incapaces o como órganos de su voluntad natural).

3.3.3 Aspectos relevantes sobre la capacidad procesal

Con respecto a la capacidad procesal debemos tener en cuenta lo siguiente:

- a) el vínculo procesal es una relación continua y en movimiento; por tanto, si alguna persona debe ser asistida por otra en juicio, la presencia de este representante (que no es parte) dura en el juicio hasta su término; los actos del proceso y la citación deberán notificarse al representante. La ley hace una mala comparación en una norma a la asistencia y la autorización; pero la simple autorización es un acto único, que se lleva a cabo de una vez y que no implica la presencia del autorizante en juicio (por ejemplo, la autorización de la autoridad a las obras de beneficencia o a los municipios para comparecer en juicio, del rectorado provincial al presidente, del consejo de familia al tutor. Entre la asistencia y la autorización esta la figura derogada de la imprecisa participación del marido en los pleitos de la mujer casada.

b) Puede no coincidir la capacidad procesal con la capacidad general de obrar, en virtud de una disposición expresa de la ley:

1. Cuando el menor haya cumplido los 15 años es considerado como mayor de edad para todas las controversias relativas al contrato de trabajo. Esta norma, integrada en la Ley de justicia municipal, fue recogida después en el artículo 6 de la ley de 26 de febrero de 1928, sobre las contiendas individuales del trabajo (artículo 9 de las normas publicadas por el R D de 21 de mayo de 1934, en virtud de la ley de 22 de enero del mismo año), extendida a las controversias derivadas del ejercicio de los seguros obligatorios (ley de 17 de agosto de 1935, artículo 51; ley de 4 de octubre de 1935, artículo 100 inciso e) ;
2. Puede impugnar el incapacitado en nombre propio su matrimonio. Es obvio que la ley concede en este caso la capacidad procesal al incapacitado, en vista de la naturaleza personal de la acción y, ciertamente, no puede pretenderse, que la ley habla aquí del incapacitado cuya incapacidad ha cesado, la ley se refiere a la impugnación durante la incapacidad, inexistente una vez que la incapacidad termina.

3.4 Representación voluntaria en el proceso

Los antiguos procesos eran contrarios a la representación porque atendían ante todo a una función de pacificación que hacía indispensable la presencia personal de las partes, y porque exigían de éstas actos estrictamente personales (por ejemplo el juramento). La representación no se admitió en el campo del proceso hasta mucho después de conocerse el Derecho sustantivo, y en ocasiones no se llegó al reconocimiento absoluto de la misma, sino pasando antes por una forma de verdadera sucesión en la relación sustantiva (*procurator in rem suam*). Actualmente, se admiten representantes en el proceso, lo mismo que se admiten en general para las demás relaciones jurídicas. Así, por el mero hecho de tener el Estado un procurador general, el Ministerio Público, quien resida en el extranjero puede ser citado en la persona de él, y por el solo hecho de haber nombrado un apoderado para el ejercicio del comercio, puede ser uno demandado en juicio en la persona de ese apoderado por las obligaciones derivadas de los actos realizados por este.

3.4.1 La función del Abogado en la representación procesal

El que tiene la capacidad procesal no siempre puede comparecer en juicio y realizar personalmente los actos, determinados actos procesales, al contrario, por regla general, la parte o su representante, debe ser representada por un procurador judicial (*procurados ad lites*).

Como consecuencia otro de los presupuestos procesales es la capacidad de postular o pedir en juicio (*ius postulandi*); pero en ésta meramente formal; la intervención obligatoria de los procuradores judiciales se requiere para el mayor desenvolvimiento de los procesos.

El diccionario Jurídico Mexicano define a la Abogacía: "Profesión y actividad, quien al ejercerla debe actuar a favor de los intereses que tiene confiados; de los más nobles para lograr la paz y el bienestar social".

Actualmente para la carrera de Derecho se hacen diez semestres, luego unos meses de servicio social, la presentación de la tesis respectiva y el correspondiente examen; maestría y doctorado son ya de postgrado. La práctica profesional se realiza libremente ante todos los tribunales de la república, tanto de jurisdicción federal: Suprema Corte de Justicia, Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y Juzgados de Distrito, así como ante el Supremo tribunal de justicia militar y sus Juzgados; como local: tribunales Superiores de Justicia, Juzgados de primera Instancia, Menores y Mixtos de Paz, sin otro requisito que el registro del título de licenciatura en derecho ante la Dirección de Profesiones respectiva o los Tribunales correspondientes, según las leyes de cada entidad federativa.

En la Constitución política del País, la Profesión de abogado aparece mencionada directa e indirecta en los artículos 5, 20, 73-VI, 95-III, 97, 102 y 121-V; la Ley para el Ejercicio de las profesiones en el D.F (30 XII-1944) y la del Notariado para el D.F. (30-XII-1979) vigentes, la señala expresamente."

La función de los abogados consiste en aconsejar a la parte, tanto en las cuestiones de fondo como en las procesales; redactar las minutas de los escritos cuando exigen una especial doctrina jurídica, y particularmente redactar los escritos y las memorias de defensa.⁴²

3.4.2 Consideraciones en torno a la Teoría General del Proceso Laboral.

En el inicio de esta tesis se consideró a la teoría general del proceso como uno de los pilares en que descansa el proceso laboral expresando que ésta, es una rama de enjuiciamiento de la que se deriva esta teoría general del proceso, fue precisamente él interés de analizar esta trilogía procesal como lo es la acción, el proceso y jurisdicción y como estas tiene gran trascendencia en la aplicación de las normas procesales laborales.

De todo lo anterior podemos colegir lo siguiente:

⁴² DICCIONARIO PARA JURISTAS.ob. cit. p 15

La acción es la facultad que tiene toda persona sujeta a una relación laboral de poner en movimiento el órgano jurisdiccional. La pretensión se encuentra inmersa en la acción y en la que se concretiza el derecho de petición.

Proceso y procedimiento son conceptos diferentes. El proceso es abstracto y el procedimiento es concreto. En el proceso se previene una secuela ordenada al desempeño de la función jurisdiccional mientras que en el procedimiento la realidad se apega a esa secuela pero con los matices y particularidades que impone el caso real.

El derecho sustantivo de trabajo se ha socializado con características que lo llegan a identificar como un derecho social y que sus máximas son: La tutela, el ser protector de la clase trabajadora y la reivindicación.

La acción, proceso y jurisdicción en materia civil son el antecedente de nuestro proceso laboral, con matices y particularidades que se han afinado en nuestros días.

La teoría general del proceso lejos de quedar a la deriva es el pilar de nuestra rama de enjuiciamiento, por lo que la teoría y la práctica laboral no se oponen, se complementan.

Consideramos que toda persona que sea sujeto de una relación laboral debe hacer valer sus acciones y pretensiones, ya sea sujeto de las relaciones establecidas en el artículo 123 apartado A ó B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Manifestamos nuestro interés por el hecho de que toda persona que tenga a su cargo un juicio laboral, en su calidad de funcionario o litigante, deberá tener los máximos conocimientos teóricos y prácticos en materia laboral, esto es así, porque al ser el trabajo el sustento de toda familia y dada la importancia de su entorno, sólo es posible que únicamente abogados profesionistas en la materia puedan conocer de los mismos, y para ello será necesario una reforma a la Ley Federal del trabajo en la que exija la presentación de la cédula profesional ante autoridades laborales.

Además del requisito de la presentación de la cédula correspondiente, la respectiva identificación de quien la presente, logrando así, evitar posibles suplantaciones que harían que el solo hecho de mostrar la cédula profesional fuese totalmente irrelevante, con la consecuencia de que se presente la misma practica de siempre: una representación de alguien que no conoce de Derecho y que solo se ha aprendido de forma mecanizada reglas y procedimientos sin el sustento jurídico respectivo.

La importancia teórica y práctica del Derecho Procesal Laboral, queda de manifiesta al hacer una reflexión: Se podría decir que la enseñanza de esta asignatura en al escuela, fuera del marco de

referencia en el que se realizan los actos procesales, o sea, enseñada en el aula universitaria, equivale a enseñar a nadar en una alberca sin agua.

Al mismo tiempo, podemos afirmar que no se puede establecer cual resulta ser más importante, y por ende cual debe predominar, si la práctica o la teoría, porque si esta última, hay que decir que salvo la investigación por la investigación misma cuyo valor no negamos, la teoría sola, no aplicada aterrizándola en la realidad viviente, jamás dará sus frutos.

No obstante, también la práctica aislada de la teoría, a la postre conduce a la formación de técnicos y no científicos del derecho.

Por eso, lo sensato es considerar de pareja importancia la práctica y teoría en el aprendizaje del Derecho Procesal Laboral, porque usando la expresión del maestro García Maynez, no puede señalarse cual es la pata más importante de un tripie y, al fin de cuentas, si de teoría y práctica se trata, una reconoce su sustento en la otra, de manera que practicar es aplicar la teoría y solo el conocimiento de esta, permite su ejercicio práctico.

CAPITULO IV
REPRESENTACION LEGAL ACORDE A LAS NECESIDADES
ACTUALES

4.1 Evolución del Derecho Del Trabajo

El concepto derecho ha sido objeto de las más variadas discusiones, resultando difícil encontrar una definición que satisfaga a la generalidad, problema que se hace presente al existir tres puntos de vista esenciales desde los cuales se puede estudiar el derecho, (el axiológico o derecho natural, el normativo o el de la regla vigente sostenida por el poder público y el sociológico, es decir, el del cumplimiento regular efectivo), creándose así tres conceptos diferentes de la palabra derecho que no pueden reducirse a un sentido unívoco.⁴⁴

De lo anterior podemos aseverar que el derecho existe en tres dimensiones, a saber: como valor, como norma y como hecho.

Para Maynes el derecho debe ser " un derecho dotado de vigencia, intrínsecamente justo y, además, positivo."⁴⁵

Resulta claro y accesible que para el propósito del presente trabajo el derecho del trabajo debe comprender las cuatro características que en su conjunto componen lo que conocemos como derecho (la bilateralidad, consistente en que imponen deberes correlativos de facultades o conceden derechos correlativos de obligaciones; la exterioridad de la conducta regulada por el derecho; la

⁴⁴ GARCIA MAYNES, Eduardo, *La Definición del Derecho Ensayo de Perspectivismo Jurídico*, Ed. Siglo. México. 1948. pp.46-47.

coercibilidad, entendida como la posibilidad de que la norma sea cumplida en forma no espontánea e inclusive en contra de la voluntad del obligado, y la heterónima como la sujeción a un querer ajeno renunciando a la facultad de autodeterminación relativa.

De ahí que el derecho sea definido como el conjunto de reglas principios y preceptos que regulan las relaciones humanas en toda sociedad y cuya observancia debe ser compelido a los individuos por la fuerza.

Ya definido al derecho es importante identificar lo que entendemos por trabajo.

Guillermo Cabanellas "se entiende por trabajo todo esfuerzo humano en forma directa o indirecta a la producción de la riqueza".⁴⁶

De lo anterior observamos que únicamente los seres humanos pueden ser productores del trabajo, exceptuándose así a los seres inanimados quienes no son productores ni creadores del trabajo, v.gr., Las máquinas, que son elementos que se utilizan para la realización del trabajo, mientras que el hombre en forma consciente realiza la función útil y consciente que llamamos trabajo.

⁴⁵ GARCIA MAYNES, Eduardo, *Introducción al Estudio del Derecho*. p. 47.

⁴⁶ CABANELLAS, Guillermo, *El Derecho del Trabajo y sus Contratos*, Ed.Themis. Buenos Aires. 1946. pp. 10-11.

Mario de la Cueva entiende por trabajo a: "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".⁴⁷

Indubitable es, que la realización de trabajos por el hombre siempre ha existido aunque bajo diversas condiciones; primero lo hacia como parte integrante de una simple comunidad que requería del trabajo de todos sus integrantes, para la subsistencia.

Posteriormente cuando aparece la división del trabajo y en el que la actividad física se realiza por unos en condición de servidores de otros, en otras se realiza por imposiciones del régimen de esclavitud, y en otros casos se trataba de un trabajo remunerado por quien obtenía el beneficio.

Después la repetición de esta situación entre el realizador del trabajo y el beneficiario del mismo hubo de regularse por la ley, lo que se hizo a través de la codificación de la época; pues debemos recordar que en el derecho romano se establecía el contrato de *operis operandum*, de toda institución trascendió hasta legislaciones más modernas, que en su momento histórico fueron centralizadas en el código de Napoleón.

Los cambios y adelantos en la época en que se vivía particularmente en los sistemas de producción y maquinado, las materias primas hicieron necesaria la medida de reclutar grandes masas

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 3ª ed. Ed. Porrúa. México. 1975. p.162.

de trabajadores sin distinción (sexo o edad), en un afán de aumentar la producción; situación que de manara inmediata generaría nuevos problemas de tipo social, como era la exposición a frecuentes riesgos a aquellos improvisados trabajadores que se reclutaban, surgiendo así las primeras medidas protectoras generadas por el Estado, que dejaba a un lado su papel abstencionista que le había fijado el individualismo anterior; e interviene como regulador de esta, no nueva, pero si multiplicada relación obrero- patronal.

Estas primeras intervenciones estatales con un fin protector hacia la salud del trabajador, se fueron amplificando varias veces por iniciativa propia del mismo Estado y algunas otras por presión de organismos gremiales, a través de los cuales los trabajadores exteriorizaban sus demandas. Así vemos como de una protección física que fue la primera realizada por el Estado intervencionista, se llega a una protección económica en la que se estatuyen normas sobre salario, indemnizaciones y demás condiciones generales de trabajo como lo era la jornada, y los descansos.⁴⁸

Después de haber analizado las definiciones generales y en forma independiente de "derecho" y de "trabajo" podemos conjuntar estas dos acepciones y señalar que el derecho del trabajo regula las relaciones entre trabajadores y empleadores que también comprende el derecho de las asociaciones profesionales de ambos lados y sus relaciones mutuas, marcando los cauces para el desarrollo de las relaciones entre el capital y la mano de obra por el que circula, en un

⁴⁸ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor. 1978. p. 20.

reconocimiento mutuo, las relaciones contractuales de los dos elementos básicos de la economía, siendo la función del Estado como poder mediador la de marcar las líneas, los márgenes y determinar los límites de aquélla.⁴⁹

Es así como lentamente surgió un derecho del Trabajo perfecto configurado, que se convertiría, en el signo más representativo del presente siglo, en el jurídico.

4.1.1 Derecho industrial

Tratando de encontrar la denominación más antigua que se le dio a este derecho nos encontramos con la legislación Industrial, utilizada con poco acierto tomando en consideración que las primeras normas que lo configuraron, tenían como finalidad proteger al trabajador que prestaba sus servicios precisamente en la industria. Pero en realidad la denominación no se acopla al actual derecho del trabajo, el cual se proyecta a todo trabajador dependiente, en cualquier área de prestación de servicios y no limitándose a la industria.

⁴⁹ KROTOSCHIN, Ernesto. *Manual de Derecho del Trabajo*, 3ª. ed. Ediciones de Palma. Buenos Aires. 1970. p. 1-2

4.1.2 Derecho Obrero

Podemos decir que posteriormente aparece la denominación de Derecho Obrero que trata de eliminar la deficiencia que presentaba, parecía más apropiada, al no referirse ya al medio en que se prestaba el trabajo sino atendiendo a la persona que lo realizaba.

Ante las mismas limitaciones que parecía presentar la denominación Derecho Obrero a una rama jurídica que se expandía con celeridad para brindar cobertura a los obreros, empleados, trabajadores del campo surge la denominación derecho del trabajo, que aunque por su formación gramatical (que une a dos sustantivos con una contracción) no es aceptada por algunos autores como Cabanellas.

4.1.3 Derecho laboral

A través del tiempo han surgido diversos estudios realizados en los últimos años; entre la denominación de Derecho Laboral, de la cual se atribuye la primacía en el uso a Castán, quien en 1936 publica en España su derecho laboral Español, título aceptado y definido por algunos autores contemporáneos como el maestro Cabanellas.

4.1.4 Derecho Social

García Oviedo, Cesarino Junior, Stafforinni, Gurvich, Gierke, son algunos autores que apoyan la denominación derecho Social, aduciendo que la legislación surgió de la llamada cuestión social en un mundo dividido en clase.

4.1.5 Derecho social y socialización

El derecho social arranca de las disposiciones o reglas compiladas en las famosas leyes de Indias para proteger a los aborígenes; normas de buen trato y estatutos del trabajo humano. Este derecho social se inspiró en la generosidad de los reyes católicos, en la idea de bondad y caridad de la Reina Isabel, en el cuidado del trabajo humano, en mandamiento de la más significativa protección humana que desafortunadamente no se cumplieron en la práctica. El derecho social de la Colonia fue un noble intento de protección humana que no llegó a la vida del hombre de América y que se conserva virgen en viejos infolios.⁵⁰

El derecho social en la insurgencia se vio cristalizado en la originaria protección de los derechos del hombre.

⁵⁰ TRUEBA URBINA, ALBERTO, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa. 1982. p.141.

La finalidad del Derecho Social es incorporar al individuo en la comunidad para su beneficio y ésta como grupo también en el Estado, era la conjugación o integración de valores individuales y colectivos, pero toda la teoría gerkiana implica una generalización de conceptos sociológico del derecho social, sin precisar a los sujetos destinatarios del mismo, como lo hizo Ramírez en el Congreso Constituyente de 1857. La Teoría de Gierke es sociológica y teoría jurídica que concibe el derecho social como disciplina autónoma frente al derecho público y derecho privado, aunque sin referirse al derecho del trabajo y de la seguridad social; sin embargo en Alemania se presentan contradicciones sociales; por un lado obtiene Bismark la expedición de la ley de 21 de octubre de 1878 que prohíbe las coaliciones obreras y que atenta contra uno de los derechos sociales más valiosos del derecho del trabajo, en perjuicio de los proletarios, y por otro crea posteriormente los seguros sociales de enfermedades, accidentes, vejez e invalidez de 1883 a 1889. Frente a su política antisocialista, el célebre canciller elabora un derecho de seguridad social, para detener la clase obrera.

En aquella época, en Europa, se inicia la socialización del derecho y empieza adquirir cierta significación el término social al margen de la tradición de que todo el derecho es social; se destaca un nuevo sentido de la vida en relación con la familia, el trabajo, independientemente de lo individual.

4.2 Marco conceptual del derecho del trabajo

4.2.1 Características especiales de derecho del trabajo

La preocupación de la doctrina ha sido por mucho el de determinar la naturaleza del derecho del trabajo, ubicándolo en el derecho público, en el privado o en lo social; pero esto es simplemente precisar la posición jurídica y no su naturaleza. Si por naturaleza se entiende no sólo el origen y conocimiento de las cosas, principio, progreso y fin, sino esencia y propiedad característica de cada ser, según Trueba Urbina el artículo 123 es la fuente más fecunda del Derecho Mexicano del Trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre por el hombre que trabaja para su subsistencia y lucha por su liberación económica para la transformación de la sociedad capitalista.

Como nueva rama jurídica en la Constitución, nuestro derecho del trabajo, elevó idearios económicos a la más alta jerarquía de la ley Fundamental para terminar con el oprobio sistema de explotación del trabajo humano y alcanzar en su dinámica la socialización del capital. De tal forma que su carácter social es evidente, tan social que ha originado una nueva disciplina que desde una óptica de realismo dialéctico no puede ser ubicado ni en el derecho privado ni en el público, que fue división dogmática antes de la Constitución de 1917, en nuevo derecho social, incluyendo en éste el derecho del trabajo y de la

previsión social, de derecho agrario y de derecho económico, con sus correspondientes reglas procesales. Sin embargo, nuestra jurisprudencia, equivocadamente en alguna ocasión la llamó el artículo 123 estatuto especial de derecho público. Pese al criterio del más alto Tribunal de Justicia el artículo 123 que integra el capítulo de la Constitución titulado "Del trabajo y de la previsión Social", no es estatuto de derecho público ni privado, sino de derecho social, porque las relaciones que de él provienen no son de subordinación que caracterizan al derecho público, ni de coordinación de intereses, entre iguales que identifican al derecho privado.

La clasificación del derecho en público y privado ha sido superada con el advenimiento de nuevas disciplinas jurídicas, como el derecho del trabajo y de la previsión social que por su esencia revolucionaria no pertenecen a uno u otro sino a una nueva rama del derecho: el derecho social, que se caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicatoria de todos los débiles y específicamente de la persona humana que trabaja.

La verdadera naturaleza del derecho del trabajo no radica en su ubicación dentro de las tres ramas jurídicas de nuestro tiempo sino en las causas que originaron su nacimiento: la explotación del trabajador y en su objetivo fundamental reivindicar a la entidad humana desposeída que solo cuenta con su fuerza de trabajo, mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y transformar la sociedad burguesa por

un nuevo régimen social de derecho, constituyendo el primer intento para la supresión de las clases y dar paso al surgimiento de los trabajadores. El derecho mexicano del trabajo es norma exclusiva para el trabajador; su instrumento de lucha para su reivindicación económica.

Como características esenciales encontramos:

- a. El derecho del trabajo contiene un mínimo de garantías sociales.
- b. Es proteccionista de los trabajadores.
- c. Es irrenunciable e imperativo.
- d. Es reivindicatorio del proletariado.

4.3 Garantías Sociales del Derecho del Trabajo

El derecho del trabajo contiene un mínimo de garantías sociales:

Todo el derecho social positivo por su propia naturaleza contiene un mínimo de garantías sociales para el proletariado, tal es la esencia de todas las leyes cuya finalidad es la dignificación, la protección y la reivindicación de los explotados en el campo de la producción económica en cualquier actividad laboral; en consecuencia las normas del Artículo 123 son estatutos exclusivos de la persona humana del trabajador y para la clase proletaria que lucha en defensa de sus intereses comunes y por el mejoramiento de su situación económica a

través de la asociación profesional y del derecho de huelga: derechos que también puede ejercer el proletariado en función reivindicatoria para socializar el capital.

4.3.1 Carácter proteccionista del Derecho

La aplicación de las normas del artículo 123 como proteccionista de los trabajadores y de la clase obrera tiene por objeto el mejoramiento de las condiciones económicas y, por consiguiente, alcanzar cierto bienestar social en función niveladora.

Es importante tener presente que el artículo 123 nació como norma proteccionista tanto del trabajo económico como del trabajo en general, aplicable a toda persona humana que presta a otra un servicio personal cualquiera que sea este.

4.3.2 Irrenunciabilidad del derecho

Las normas de trabajo necesariamente tienen que ser irrenunciables e imperativas.

El maestro Trueba Urbina critica la definición que dan algunos autores entre ellos a Mario de la Cueva, quien identifica al derecho del trabajo como armonizador de los intereses del capital y del trabajo, pues afirma que en nuestro país es un derecho de lucha de clases autónomo legislado y reivindicador. Es estatuto exclusivo del trabajador.⁵¹

⁵¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. cit. p. 120.

4.3.3 Es reivindicatorio del proletariado

Ya hemos afirmado que los fines del artículo 123 Constitucional son la protección y tutela jurídica y, económica de los trabajadores industriales o de los trabajadores de servicio en general, ya sean obreros, jornaleros, empleados privados y públicos, domésticos, artesanos, profesionales, artistas, técnicos y, otros, a través de la legislación, de la administración y de la jurisdicción; así como de la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora por medio de la evolución y revolución proletaria.

La finalidad del artículo 123 fue expresada en su mensaje y en sus propios textos, proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de producción.

Trueba Urbina afirma "el derecho del trabajo no es un derecho inherente a las cosas, sino derecho de la persona humana, para compensar su debilidad económica y a efecto de nivelarla frente al patrón en el aspecto jurídico de protección".⁵²

Otra de las finalidades del artículo 123 es que no se conformó con la protección y tutela de los trabajadores sino que se encaminó con los propios derechos que integran dicho precepto a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción

⁵² TRUEBA URBINA, Alberto. Ibidem. p. 121.

económica a efecto de recuperar la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano, así recupera el proletariado los derechos del producto íntegro de sus actividades laborales que solo puede alcanzarse socializando el capital.

Tal es la función revolucionaria del derecho mexicano del trabajo en cuanto protege a los débiles elevándolos a cierto nivel que los iguale con los fuertes, pero también tiene un fin mediato: La socialización del capital, mediante el ejercicio legítimo del derecho a la revolución proletaria que el mismo consigna para suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre.

Para poder dar un concepto del derecho del trabajo y después de analizar el concepto que da Trueba Urbina así como las características relevantes del derecho social, consideramos conveniente analizar diversas acepciones de derecho del trabajo

Para Ernesto Krotoschin, el derecho del trabajo esta constituido por "los principios y las normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social que se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esa relación".⁵³

⁵³ KROTOSCHIN, Ernesto, *Instituciones de Derecho del Trabajo*. ediciones De Palma. Buenos aires. 1968. p. 4.

Mario de la Cueva señala que el derecho del trabajo es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.

Para Miguel Borell Navarro, el derecho del trabajo "es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y los patrones".⁵⁴

En un intento de definir el derecho del trabajo podemos afirmar que es el conjunto de normas impero-atributivas que regulan las relaciones jurídicas nacidas de una prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo el mando, tutela, guía o dirección de otra en forma subordinada, y cuyo objetivo primordial es el equilibrio de las relaciones laborales.

⁵⁴ BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. cit. p.4.

4.5 La representación en la ley laboral de 1931

En la ley de 1931 la representación en juicio se realizaba sin grandes formalismos e incluso se maneja una "confianza" para con las partes en el proceso, que si los comparamos con la legislación actual, resultan acordes a la realidad de aquel entonces:

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

No será necesaria la identificación, aunque se trate de personas desconocidas, cuando por la naturaleza o circunstancias del caso, no haya peligro de suplantación de su persona.

Art. 459. La personalidad se acreditará por los interesados, fuera de los casos a que se refiere la última parte de este artículo en los términos del Derecho Común. Los interesados podrán otorgar poder ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar de su residencia para que sean representados en los juicios, cualquiera que se la cuantía de estos. Cuando el interesado residiere en un lugar distinto de aquel en que deba de sustanciarse el juicio, podrá otorgar el poder ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar en que resida y comprobar su personalidad ante la Junta que corresponda, con la copia certificada y debidamente legalizada de las constancias conducentes. La Junta, sin embargo, podrá tener por acreditada la personalidad de algún litigante,

sin sujetarse al derecho común, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al conocimiento de que efectivamente representa a la persona interesada.

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

Art. 462. Los representantes recibirán por sí todas las declaraciones y presenciaran todos los actos de prueba, bajo la responsabilidad del funcionario que infrinja esta disposición. No será causa justa para suspender las audiencias, el hecho de que falte a ellas uno de los representantes, caso en el que la practica de todas las diligencias estará a cargo de la mayoría presente.

Como vemos. En la comparecencia no era necesaria la identificación de las partes, a menos que existiera peligro inminente de una suplantación, situación que motivo que cualquier persona pudiera representar en juicio y que con el paso de los años la suplantación de la persona que comparecía en juicio fuera más común y se fuera

arraigando como una costumbre procesal, no con ello justificando que esta practica fuera del todo legal.

4.6 La representación de la ley laboral de 1970

En relación en la representación jurídica de las partes en el proceso, la ley de 1970 solo hacia referencia a como acreditar la personalidad de las partes, señalándolo expresamente en el artículo 709 de la ley en comento.

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

- I. Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, pueden otorgar poder ante la Junta de Conciliación o ante la de la Conciliación y Arbitraje de lugar de su residencia, para que sean representados ante cualquier autoridad del trabajo. A personalidad se acreditará con la copia certificada correspondiente.
- II. Los representantes de los sindicatos acreditaran su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o la Junta local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato;
y
- III. Las juntas pueden tener por acreditada la personalidad de cualquiera de las partes, sin sujetarse a las normas legales siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al

convencimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada.”

4.7 Representación Legal Acorde a las necesidades actuales

En la parte inicial del presente capítulo se mencionó la evolución que ha tenido el derecho laboral al considerarse como un derecho colectivo y proteccionista, propio de los derechos obreros, sin embargo, como ya se ha considerado en los capítulos anteriores, el derecho en si es objeto del estudio científico y corresponde a científicos del derecho avocarse al estudio respectivo. Hoy, sin duda la necesidad de que se dé una representación legal acorde al ámbito social actual, obedece a la carencia de medidas proteccionistas de los derechos de los trabajadores o patronos, cuyos derechos en controversia se han tratado de manera interesada y se ha dejado que sean considerados como poco importantes al permitir que pseudo abogados tengan acceso a la instancia laboral como concedores del derecho.

De ahí, la importancia que tiene la reforma de los artículos 689 y 692 de la Ley Federal del Trabajo, misma que en su parte conducente señala:

“Artículo 689. Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten acciones u opongan excepciones”.

“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; IV.- Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que extienda la Secretaría del Trabajo o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrado la directiva del sindicato”.

Este artículo corresponde en parte al Artículo 709 de la Ley de 1970, que ya ha sido citado textualmente con antelación, y que es la forma en que quedo con las reformas procesales del trabajo de 1980.

Aunque se nota una evolución dentro del proceso laboral al eliminarse el principio procesal de remitirse al derecho común como fuente supletoria en materia de personalidad, lo que puede resultar conflictivo en la práctica, pero en general se consignan normas claras de personalidad ante las juntas, que son el resultado de los criterios que prevalecen en todas las autoridades laborales de la República. Aunque aquí consideramos que a pesar de que el legislador suprime al derecho común como fuente supletoria, se tendría que seguir aplicando con base

en el criterio interpretativo que han sostenido nuestros Tribunales Colegiados y la Suprema Corte de Justicia de la Nación conforme al Artículo 17 de la ley en relación con el artículo 14 constitucional, que remite a los principios Generales de Derecho Civil.

Por ello ante la necesidad apremiante de contar con una representación legal acorde a las necesidades actuales, en el que el Trabajo debe ser el bien jurídico protegido por excelencia se propone la reforma al artículo, mismo que deberá quedar inserto de la siguiente manera:

Artículo 689; "Son partes en el proceso de trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso, y acrediten su personalidad en los términos legales, quienes, además, **deberán exhibir la cédula profesional correspondiente**".

Artículo 692; "Las partes podrán comparecer en 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, **debiendo acompañar a la carta poder la cédula profesional correspondiente.**

- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo **y la cédula profesional correspondiente que así lo acredite.**
- III. Los representantes de los Sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato; en el caso de apoderados a la toma de nota ya mencionada deberán acompañar carta poder firmada por el Secretario General o representante legal según los estatutos establecidos por el sindicato. Tanto representantes como apoderados **deberán acompañar a la toma de nota cédula profesional que así lo acredite.**
- IV. Tratándose de apoderados que comparezcan en nombre de personas físicas o morales, en su carácter de representantes de los sindicatos **deberán exhibir cédula profesional con efectos de patente para ejercer la profesión de licenciado en derecho.**

Conjuntamente será necesario **la reforma a la Ley General de Profesiones en la que deberá exigirse la presentación de la cédula**

profesional ante autoridades laborales, y como se menciona anteriormente, la identificación del profesionista ante las autoridades laborales para evitar suplantación de personas o abogados postulantes.

Si partimos de la idea de que la teoría es conceptualizada como una serie de leyes para relacionar determinado orden de fenómenos así como la hipótesis cuyas consecuencias se aplican a toda una ciencia o a parte muy importante de ella, esta deberá tener íntima relación con la práctica.

Desde el punto de vista laboral y refiriéndonos al caso concreto a la teoría, ésta se fundamentará en las bases en que se gestó el derecho del trabajo, sus antecedentes, conceptos y, en el aspecto procesal laboral, los principios teóricos abarcan la base de la acción, el proceso y jurisdicción, y la influencia que tuvo el proceso civil en nuestras instituciones, de tal forma que la teoría será la base fundamental para todo aquel que quiera hacer valer una pretensión a través de una acción ante una autoridad, ya que es precisamente esa teoría que será el elemento cognoscitivo de una primera etapa. De lo contrario si una persona tuviera la práctica laboral para hacer valer la acción sin tener la teoría a nuestro juicio la aplicación o interpretación de alguna norma sería errónea. Por lo anterior, consideramos la importancia que tiene el aplicar una idea o doctrina llámese teoría, y que con la destreza y el

uso continuado de la práctica originara que ambas se complementen hasta llegar a ser una sola.

Debido al estudio anterior, tomando en consideración las peculiaridades del Derecho Procesal Laboral en el que el carácter totalmente proteccionista hacia los derechos laborales tanto de trabajadores y patrones, se propone una reforma a los artículos de tal forma de que la persona que represente laboralmente los derechos ya aludidos posea la cédula de Licenciado en derecho correspondiente, ya que como se ha mencionado se tratan de derechos fundamentales que se encuentran protegidos constitucionalmente.

Aunado a esto, la forma en que estos derechos han sido tratados por pseudo abogados concedores del derecho, y denigran el conocimiento teórico-jurídico, convirtiéndolo en una práctica de intereses personales que lo único que buscan no la tutela de los derechos laborales de los trabajadores, sino el trato superfluo y lucrativo de los derechos laborales.

Por una nueva administración e impartición de justicia laboral, es el lema que debemos apoyar todos aquellos que se dedican a la materia laboral.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- La acción es la facultad que tiene toda persona sujeta a una relación laboral de poner en movimiento el órgano jurisdiccional. La pretensión se encuentra inmersa en la acción y en la que se concretiza el derecho de petición.

SEGUNDA.- Proceso y Procedimiento son conceptos diferentes. El proceso es abstracto y el procedimiento es concreto. En el proceso se previene una secuela ordenada al desempeño de la función jurisdiccional mientras que en el procedimiento la realidad se apega a esa secuela pero con los matices y particularidades que impone el caso real.

TERCERA.- El derecho sustantivo de trabajo se ha socializado con características que lo llegan a identificar como un derecho social y que sus máximas son: La tutela, el ser protector de la clase trabajadora y la reivindicación.

CUARTA.- La teoría general de proceso lejos de quedar a la deriva es el pilar de nuestra rama de enjuiciamiento por lo que la teoría y la práctica laboral no se oponen, se complementan.

QUINTA.- Consideramos que toda persona que sea sujeto de una relación laboral debe hacer valer sus acciones y pretensiones, ya sea

sujeto de las relaciones establecidas en el artículo 123 apartado A ó B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

SEXTA.- Manifestamos nuestro interés por el hecho de que toda persona que tenga a su cargo un juicio laboral, deberá tener los máximos conocimientos teóricos y prácticos en materia laboral, esto es en virtud de que siendo el trabajo el sustento de toda familia y dada la importancia de su entorno, solo es posible que únicamente abogados profesionistas en la materia puedan conocer de los mismos, y para ello será necesario una reforma a la Ley de Profesiones en la que exija la porcino de la Cédula Profesional ante autoridades laborales.

PROPUESTAS

PRIMERA.- Establecer la importancia que tiene la teoría y la práctica en el proceso laboral.

Lo anterior supone conjunción entre teoría y práctica en la que ambas se van constituyendo haciéndose en un movimiento permanente de la práctica a la teoría y de ésta a una nueva práctica.

Educar en la práctica desencadenaría en una serie de actos que van más del que hacer diario y de la periferia de las actividades y de los hechos para llegar progresivamente a la esencia de los mismos, una percepción crítica de las posibilidades de la transformación de la educación y de los medios prácticos, una toma de conciencia.

SEGUNDA.- La reforma a planes de estudios para efectos de que el futuro profesionista que ejerza la profesión de licenciado en derecho tenga la capacidad técnica y jurídica de asesorar tanto a una persona física como moral e incluso sindicatos.

TERCERA.- La reforma de los artículos 689 y 692 de la ley Federal del Trabajo misma que en su parte conducente señala:

Artículo 689:

" Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten acciones u opongan excepciones"

El artículo 692 en sus fracciones I, II y IV de la Ley federal del Trabajo expresa:

"Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado la personalidad se acreditara conforme a las 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; IV.- Los representantes de los sindicatos acreditaran su personalidad con la certificación que extienda la Secretaria del Trabajo o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrado la directiva del sindicato".

Lo que se propone deberá quedar inserto de la siguiente manera:

Artículo 689 LFT;

"Son partes en el proceso de trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso, y acrediten su personalidad en los términos legales, quienes, además, deberán exhibir la cédula profesional correspondiente a quien se le otorgue un mandato".

Artículo 692 LFT;

Las partes podrán comparecer en 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 debiendo acompañar a la carta poder la cédula profesional correspondiente.

II.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite y la cédula profesional correspondiente que así lo acredite.

IV.- Los representantes de los Sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato; en el caso de apoderados a la toma de nota ya mencionada deberán acompañar carta poder firmada por el secretario general o representante legal según los estatutos establecidos por el sindicato. Tanto representantes como apoderados deberán acompañar a la toma de nota cédula profesional que así lo acredite.

V.- Tratándose de apoderados que comparezcan en nombre de personas físicas, o morales, en su carácter de representantes de los sindicatos deberán exhibir cédula profesional con efectos de patente para ejercer la profesión de licenciado en derecho.

Conjuntamente será necesario la reforma a la ley General de Profesiones en la que deberá exigirse la presentación de la cédula profesional ante autoridades laborales.

BIBLIOGRAFIA

- ACOSTA ROMERO, Miguel. *Instituciones del Derecho burocrático, memorias del segundo Congreso Nacional del Derecho burocrático*. Porrúa, México, 1987.
- ALCALA ZAMORA y Castillo, Niceto. *Clínica procesal*. Porrúa. México, 1963.
- Niceto. *Cuestiones de terminología procesal*. UNAM. México, 1972.
 - *Proceso, Autocomposición y Autodefensa*. Segunda edición. México, 1970.
- ALSINA, Hugo. *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires, Ediar. T.I.
- ARELLANO GARCIA, Carlos. *Teoría General del Proceso*. Porrúa.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Manual de Derecho Administrativo del Trabajo*. Porrúa. México 1985.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. *Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo*. Cárdenas. México 1978.
- BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano de Trabajo*. Sexta edición. México 1992.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Harla México 1985.

- BRISEÑO SIERRA, Humberto. *Derecho Procesal*, Cárdenas Editor y distribuidor, México, 1969.
- CASTORENA, J. de Jesús. *Manual del derecho Obrero Mexicano*. México 1984.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. *Los Trabajadores de confianza*. Jus. México, 1979.
- COUTURE, Eduardo. *Fundamento del Derecho procesal Civil*. Buenos Aires.
- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa. 1979.
- DE PINA, Rafael. y Castillo Larrañaga. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. Porrúa. México, 1954.
- GOMEZ LARA, Cipriano. *Teoría General del Proceso*. U.N.A.M. segunda edición, México 1980.
- GUASP, Jaime. *Derecho Procesal Civil*. Instituto de Estudios Políticos, tercera edición, Madrid, 1956.
- GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Porrúa. Décimoquinto edición. México 1986.
- KROTOSCHIN, Ernesto. *Tratado Práctico del Derecho del Trabajo*. Vol. II. Buenos Aires, ed. Palma. 1965
- MICHELLI GRAN, Antonio y otro. *Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires.
- MONTERO AROCA, Juan. *Estudios de Derecho Procesal*. Bosch. Barcelona, 1981.
- OVALLE FABELA, José. *Derecho procesal civil*. Harper. México, 1980.

PEREZ PATON, Roberto. *Bases del Derecho procesal del trabajo*. Juventud. Bolivia , 1994.

PETIT, Eugéné. *Tratado de Derecho Romano*; trad. José Fernández González. Saturnino. Calleja S.A. Madrid, 1924.

PORRAS y LOPEZ , Armando. *Derecho Procesal del Trabajo*. Textos Universitarios. ed. Tercera. México 1975.

RODRIGUEZ CAMPOS, Ismael. *La documental en el proceso del Trabajo*. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Nuevo León. 1988.

TRUEBA URBINA , Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Porrúa. Sexta edición. México, 1982.

- *Tratado Teórico práctico del Derecho procesal del Trabajo*. Porrúa . México, 1965.