



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA  
ESCUELA DE DERECHO  
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.

LA REPRESENTACION DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO  
LABORAL ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y  
ARBITRAJE

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A  
MINERVA FLORES TELLEZ

PRIMERA REVISION:  
LIC. JORGE ESTUDILLO ANADOR.

SEGUNDA REVISION:  
LIC. EDUARDO BOVOLI  
MARTIN DEL CAMPO.

MEXICO, D.F.

1990.



## **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 está 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.

**I N T R O D U C C I O N**

Habiendo tenido la oportunidad de in-  
 cursar en el campo de los conflictos laborales de  
 la *Compañía Nacional de Subsistencias Populares*, me-  
 llamo la atención la figura de la representación de-  
 las partes en juicio, y los diversos problemas que -  
 con su solución se presentan, respecto de los cuales  
 no existe una solución clara y definida, por lo que  
 mediante este trabajo, trataré primero, de establecer  
 el marco legal en que se desarrolla la relación labo-  
 ral de dicha institución, a partir del artículo 111-  
 Constitucional, y después precisar el concepto de la  
 representación, partiendo de su fuente original que  
 es el Derecho Civil, para encuadrarla dentro del De-  
 recho Laboral y analizar su utilización en este cam-  
 po, presentando soluciones posibles encaminadas a  
 cumplir su uso en beneficio de los trabajadores, -  
 así como de una mejor impartición de justicia.

Conociendo de antemano la dificultad  
 que resulta descubrir la verdad y expresarla en el -

sencilla lenguaje que se posee, se considerará satis-  
fecha si con este trabajo se puede, en alguna medida,  
plantear claramente el problema.

# INDICE

| INTRODUCCION | PAG. |
|--------------|------|
|--------------|------|

## CAPITULO PRIMERO

### LA LEGISLACION LABORAL EN MEXICO

|     |   |    |
|-----|---|----|
| I.1 | ANTECEDENTES HISTORICOS   | 7  |
| I.2 | EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL  | 12 |
| I.3 | LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931   | 16 |
| I.4 | LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970<br>Y SU ESTRUCTURA                        | 19 |
| I.5 | LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL<br>SERVICIO DEL ESTADO Y SU ESTRUCTURA | 22 |

## CAPITULO SEGUNDO

### LAS PARTES EN LA RELACION LABORAL

|      |  |    |
|------|--|----|
| II.1 | CONCEPTO DE PARTE  | 23 |
| II.2 | LAS PARTES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO   | 24 |
|      | a) TRABAJADORES EN GENERAL   |    |
|      | b) PATRONES  |    |
| II.3 | LAS PARTES EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRAJ<br>BAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO                     | 26 |
|      | a) TRABAJADORES DE CONFIANZA Y DE BASE   | 28 |
|      | b) EL ESTADO COMO PATRON   | 47 |
| II.4 | LA ORGANIZACION DE LAS PARTES EN LA LEY<br>FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO<br>DEL ESTADO | 48 |
|      | a) LOS SINDICATOS  | 50 |
|      | b) FEDERACION DE SINDICATOS DE LOS TRABAJA<br>DORES AL SERVICIO DEL ESTADO<br>(F. S. T. S. E.)   | 52 |

**CAPITULO TERCERO**

**EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

|              |                              |           |
|--------------|------------------------------|-----------|
| <b>III.1</b> | <b>NATURALEZA JURIDICA</b>   | <b>55</b> |
| <b>III.2</b> | <b>DE INTEGRACION</b>        | <b>56</b> |
| <b>III.3</b> | <b>FUNCIONES</b>             | <b>58</b> |
| <b>III.4</b> | <b>PROCEDIMIENTOS</b>        | <b>59</b> |
|              | <b>a) ORDINARIO</b>          | <b>60</b> |
|              | <b>b) ESPECIAL DE BUENOS</b> | <b>67</b> |
|              | <b>c) DE EJECUCION</b>       | <b>68</b> |

**CAPITULO CUARTO**

**LA REPRESENTACION DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO  
LABORAL ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION  
Y ARBITRAJE**

|             |   |           |
|-------------|---|-----------|
| <b>IV.1</b> | <b>LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL</b>   | <b>72</b> |
| <b>IV.2</b> | <b>CONCEPTO DE REPRESENTACION</b>   | <b>73</b> |
| <b>IV.3</b> | <b>LA REPRESENTACION DE LAS PARTES ANTE<br/>EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION<br/>Y ARBITRAJE</b> | <b>84</b> |
| <b>IV.4</b> | <b>MANDATO LABORAL IRREVOCABLE</b>  | <b>88</b> |
| <b>IV.5</b> | <b>REPRESENTACION CREDITIVA DEL TRABAJADOR<br/>QUE PRESTA SUS SERVICIOS AL ESTADO</b>               | <b>89</b> |

## CAPITULO QUINTO

LA REPRESENTACION PROCESAL LABORAL EN RELACION CON  
UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO CASO CONCRETO LA COM-  
PAÑIA NACIONAL DE SUBSISTENCIAS POPULARES (CONASUPO)

|     |   |     |
|-----|---|-----|
| F.1 | LA ADMINISTRACION PUBLICA CENTRALIZADA Y<br>PARAESTATAL   | 87  |
| F.2 | CONCEPTO DE ORGANISMO DESCENTRALIZADO Y<br>SU REPRESENTACION  | 88  |
| F.3 | LA COMPANIA NACIONAL DE SUBSISTENCIAS<br>POPULARES (CONASUPO). SU NATURALEZA SU<br>Estructura Y FUNCIONES | 104 |
| F.4 | SU REPRESENTACION PROCESAL EN EL JUICIO<br>LABORAL.   | 108 |
|     | CONCLUSIONES  | 110 |
|     | BIBLIOGRAFIA  | 114 |

## **CAPITULO I**

### **LA LEGISLACION LABORAL EN MEXICO**

- I.1 ANTECEDENTES HISTORICOS**
- I.2 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**
- I.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**
- I.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970  
Y SU ESTRUCTURA**
- I.5 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES  
AL SERVICIO DEL ESTADO Y SU ES  
TRUCTURA**



## CAPITULO I

### LA LEGISLACION LABORAL EN MEXICO

#### 1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

El artículo 123 Constitucional es la base de nuestro derecho del trabajo, pero en él se culminan - las inquietudes revolucionarias que se iniciaron con - las leyes de trabajo de las entidades, sin embargo - consideramos necesario hacer un somero estudio de los antecedentes legislativos que se dieron en materia la- boral, previas y posteriores al inicio de la Revoluc- ión Mexicana.

Seguimos a los Tratadistas Mario de la Cueva (1) y Hector de Buen (2), encontramos que con sus- tancia de las leyes laborales, se inicia con la lla- mada "Ley Vicente Villada", expedida en el año de 1904 - en el Estado de México, que se refirió a los riesgos - de trabajo.

(1) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, S. A. 1980, Tercera Edición, Págs. 41-50

(2) De Buen J. Hector, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa S. A. 1979, Tercera Edición, Págs. 104-108

Después, el 3 de noviembre de 1908, el Gobernador del Estado de Nuevo León, Bernardo Reyes, promulgó una ley relativa a accidentes de trabajo, más completa que la anterior.

Posteriormente, en el año de 1914, se promulga en Veracruz la Ley Efraim Aguilar, para crear las Juntas de Administración Civil, destinadas a dirimir conflictos laborales entre patronos y obreros y ese mismo año, el 3 de septiembre, Manuel M. Díaz en Jalisco, promulga una legislación laboral que establece descansos obligatorios, vacaciones y jornada de trabajo; y el 11 de septiembre, el Gobernador de Yucatán Eleazar Avila, promulga una ley del trabajo que tiende a proteger al jornalero indígena, al abolir los contratos, relativos a los daños de los campesinos que pecan de padres a hijos. También el 7 de octubre del mismo año, se suprimió en el estado de Jalisco la Ley Manuel Aguirre-Solano, que contiene normas protectoras del salario, prohíbe el trabajo de menores de nueve años y las tiendas de raya, reglamentando los riesgos pro-

profesionales, area las Justas Municipales, para discutir  
contradicciones entre patronos y trabajadores.

En el Estado de Veracruz el 5 de octubre  
de 1915, se expide la Ley de Agrarista Múldo, que re-  
conoce las asociaciones profesionales, antecedentes  
de los sindicatos, otorgándoles personalidad jurídica  
y fomentando la organización general. En ese mis-  
mo año, el General Salvador Alvarado con el objeto de re-  
formar el orden social y económico del Estado de-  
cretó, expidió las Leyes que se conocen con el nom-  
bre de las "Cinco Hermanas", y que tienen relación  
con las materias agraria, de hacienda, del catastro,  
del municipio libre y del trabajo; refiriéndose a es-  
ta última, el Maestro Mario de la Cueva comentó "re-  
conoce y declara algunos de los principios básicos  
que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Cons-  
titución: el derecho del trabajo está destinado a  
dar satisfacción a los derechos de una clase social;  
el trabajo no puede ser considerado como una mercancía;  
las normas contenidas en la Ley sirven para fa-  
cilitar la acción de los trabajadores organizados en

su íntima con los empresarios; las normas legales conciben únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje. La ley reglamenta las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del derecho individual del trabajo: jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensas de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. En armonía con sus principios, la ley crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje, encargadas del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultad a aquellas organizaciones para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos las normas para la prestación de los servicios y cuando se tratara de controversias jurídicas la competencia que les fuera fin". (2)

(2) De la Carta Magna,  
 Ob. Cit. Tomo I, Pág. 48

En el mes de abril de 1914, una Comisión presidida por el Secretario de Gobernación, elaboró el proyecto de ley sobre el contrato de trabajo, - que es conocido con el nombre de Ley Ibarra, en la - cual se regulaban los contratos individual y colec- tivo de trabajo.

En el Estado de Coahuila, en el año de - 1906 por obra de su Gobernador Gustavo Espinosa Ni- rales, se promulgó un decreto que crea dentro de - sus departamentos gubernamentales una oficina de - trabajo; y posteriormente se publicó una ley sobre - accidentes de trabajo, y una disposición sobre la - participación obrera en la utilidades.

Con estos antecedentes de las legislacio- nes liberales originadas en los Estados a partir de 1904, se instala el Congreso Constituyente que apru- ba la ley fundamental en vigor.

### J.3 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Al iniciarse en el Congreso Constituyente la discusión del proyecto de los artículos 40. y 41. Constitucionales, surgió la idea del Diputado Francisco C. Manjares, de que el problema del trabajo no se resolviera con un solo artículo, sino que se le dedicara todo un capítulo o todo un título de la Constitución, convalidados en ese momento, la proposición social de los Diputados Heriberto Jara y Francisco J. Nájera y la de Senador Victoria A., al establecer el contenido y la del propio Diputado Manjares, al sugerir la forma, cuando se constituyó nuestro actual artículo 123 Constitucional, nombro para ello una comisión redactora, en la que se plantearon algunas adiciones en torno al contrato de trabajo; sin embargo, debido a fundadas objeciones que presentaron los Diputados Francisco J. Nájera, Alberto Romo, Luis G. Manso, Enrique Acio y Enrique Delgado, que formularon una redacción de los artículos, para incluir otras materias relacionadas como la jornada de trabajo, los descansos, el

salario y algunas condiciones específicas de la prestación del servicio.

El nuevo proyecto rompe meras constitucionales muy estrictas y fue motivo de un amplio debate durante el cual los diputados Jara y Victoria insistieron en el hecho de que, aún cuando la nueva constitución no se ajustara a los moldes exigidos por los juristas, fueran en su texto donde se consignaran los aspectos esenciales de la legislación laboral.

Esta corriente de opinión se impuso en el seno del constituyente y no sólo fueron modificados los artículos 20. y 21., sino que se redactaron bases legislativas sobre derechos fundamentales de los trabajadores, encomendadas al Diputado José Novicio Aguirre, transformándose en todo un capítulo de derechos consagrados a éstos, que fue el origen del artículo 123 Constitucional. (4)

(4) De Juan L. Bascor, Tomo I, Ob. Cit. Págs. 214-217 y De la Cueva Miró, Tomo I, Ob. Cit. Págs. 47-50

En la Constitución de 1917 se otorga a nivel constitucional los derechos de los trabajadores, al incorporarse en el artículo 123 como una garantía social; sin embargo, se dejó otorgar al Congreso de la Unión, la facultad exclusiva de legislar sobre materia de trabajo, lo cual se hace extensivo a las legislaturas de los Estados, opinando al respecto Mario de la Cueva, que ello se debió a "...La convicción de que contrariaba el sistema federal y el consentimiento de que, las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente". (1)

Dicho Artículo 123 Constitucional en su párrafo introductorio establece:

"ARTÍCULO 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las -

(1) De la Cueva Mario  
 Ob. Cit. Tomo I, Pág. 28



cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo".(1)

Con esas facultades, las legislaturas de los Estados a partir de 1817 promulgaron diversas leyes y reglamentos, que aunque fueron modelos de ordenamientos protectores de los trabajadores, no constituyen una reglamentación completa del artículo 133 Constitucional, pues allí se ocuparon de algunos aspectos en particular, que dieron un tratamiento distinto a los trabajadores de cada entidad de la República, por lo que se reformó la fracción I del artículo 74 y la parte introductorio del artículo 133, agudizándose en la exposición de motivos de dicha reforma, que: "al conceder el artículo 133 en su preámbulo facultad tanto al Congreso de la Unión, como a los Congresos de los Estados para legislar en materia de trabajo, había traído una diversidad de disposiciones legales muchas veces disímiles que ocurrían, perjudiciales tanto al trabajador como al patrón y, con ello conflictos constantes que prescribían hondamente al -

(1) *Estado org. de Ben. L. Sector - Tomo I*  
 Ob. Cit. Pág. 119

Estado e impiden la paz y el adelanto del país". (7)

En vista de lo anterior, en el Diario Oficial de la Federación del 8 de septiembre de 1938, se publicaron reformas al artículo 75 fracción 2 y preámbulo del artículo 123, que federalizaron la legislación laboral, al conceder en forma exclusiva al Congreso de la Unión, facultad para legislar en materia de trabajo.

### J.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1937

El 18 de agosto de 1937, se promulgó la Ley Federal del Trabajo en cuyo artículo 14 transitorio, se derogaron todas las leyes o decretos emitidos con anterioridad por la legislatura de los estados en materia de trabajo.

(7) Citado por María Asunción Rodríguez, Derecho del Trabajo, Tomo 2 Ed. Porrúa, S. A. 1976, Primera Edición, págs. 147-154

En el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se estableció que dicha ley era de observancia general en toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades federales y la mismas, en los casos y términos que la misma establece.

Con respecto al ordenamiento laboral de 1931, *Ástor de Buen* comenta: "Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que convalida a los trabajadores, su verdadera trascendencia, debe encontrarse en tres instituciones: el statu líquido, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentados y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejora constante de una parte de la clase obrera". (1)

Refiriéndose a la Ley Federal del Trabajo

(1) De Buen L. *Ástor*  
Ob. Cít. Pág. 143

de 1933, en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1930, se hace un cumplido elogio de aquella al decir: "los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional, y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones en la regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los servicios mínimos que deben corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de algunos trabajos especiales como la actividad ferroviaria o el trabajo de los marinos, la adopción de los principios sobre los riesgos de trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de asociación sindical y de huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación de un derecho procesal sustantivo, disposiciones que el trabajo principista a ocupar el rango que le corresponde en el fundamento de la producción".

(1)

(1) Citado por Enrique Flores Solís, Nueva Ley Federal del Trabajo Demarcado, Quinta Edición, Ed. Trillas, 1973, pág. 17

#### 1.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 Y SU ESTRUCTURA

El 10. de abril de 1970 se publicó en el *Día-rio Oficial* una nueva *Ley Federal del Trabajo*, que *ingresó en vigencia a partir del 10. de mayo del mismo año* y que originalmente estaba formada por diecisiete artículos, sesenta y cuatro Capítulos y novecientos dos artículos, de los cuales doce son transitorios.

Por disposición expresa del artículo 10. de la ley que se comenta, es *débito especial de validez nacional*, porque sus preceptos son de observancia general en toda la República.

Según el señor Ramón Méndez (10), la Comisión Redactora de la nueva *Ley Federal del Trabajo* "aprovechando las conclusiones de la doctrina y de la jurisprudencia, adoptaron una estructura más sistemática y más técnica que la ley anterior. De acuerdo con estas enseñanzas doctrinales y jurisprudenciales la dividieron en ocho partes".

(10) *México Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa S. A. 1978, Pág. 208*

La primera parte, contiene los principios generales, los procedimientos y factores de producción de aplicación de las normas laborales. (artículos del 1o. al 11).

La segunda parte, regula las relaciones - individuales de trabajo, las condiciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y - patronales, las habitaciones para los trabajadores, - derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, in - venaciones de los trabajadores, el trabajo de las mu - jeres y de los menores, trabajos especiales. (artícu - los del 12 al 166).

La tercera parte, norma las relaciones - colectivas y se integra con los capítulos sobre con - ditiones, sindicatos, federaciones y confederacio - nes; contratación colectiva, reglamento interior de trabajo, modificación, suspensión y terminaciones - colectivas y huelgas. (artículos del 167 al 177).

La cuarta parte, está destinada a la reglamentación de los riesgos de trabajo a que están expuestos los trabajadores con motivo y en ocasión de su trabajo. (artículos del 472 al 511)

Se consignan en la quinta parte las reglas concernientes a la prescripción de las acciones de trabajo. (artículos del 512 al 527)

La materia de la sexta parte se refiere a las autoridades de trabajo. (artículos del 528 al 584)

La séptima parte corresponde al derecho procesal del trabajo. (artículos del 585 al 624)

E por último, la parte octava, contiene las bases para determinar los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los

patrones y fija las sanciones aplicables. (artículos del 278 al 280)

#### 1.4 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y SU ESTRUCTURA

El proyecto del Código Federal de Trabajo, que el Presidente Fortes Gil presentó al Congreso de la Unión, señalaba en su artículo 20, lo siguiente:

"Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código todos los trabajadores y patrones inclusive el Estado (la Nación, los Estados y los Municipios), cuando tengan el carácter de patrono. Se considera que el Estado tiene ese carácter cuando tiene a su cargo empresas o servicios que puedan ser desempeñados por particulares". (11)

Sin embargo, el contenido de este artículo

(11) Citado por Héctor Morales José en el estudio "El artículo 124 Constitucional debe proteger a los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados y Municipios". Publicado en el libro en homenaje al Maestro Mario de la Cueva, D. F. A. M. , Trilce Editores, 1981, Pág. 20



no fue aprobado por el Congreso, con el argumento de que, si bien es cierto que en muchos de los casos - las trabajadoras del Estado se encontraban colocadas en idénticas condiciones a los trabajadores en general, al otorgarles todos los derechos que establecía el artículo III Constitucional, podría traer como consecuencia la paralización de las actividades públicas del Estado.

En la Ley Federal del Trabajo que se promulgó el 18 de agosto de 1931, quedó establecido en su artículo 10, que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las leyes del Servicio Civil que expedieran, constituyéndose un caso de excepción para que se aplicara la Ley Federal del Trabajo a la relación laboral surgida entre el Estado y sus trabajadores.

En el año de 1934 se expidió un acuerdo sobre la organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil, mediante el cual el Estado renuncia-

ha a su facultad discrecional de renunciar a los empleos del Poder Ejecutivo conferida en el artículo 88 - fracción II de la Constitución, estableciendo régimen interno con normas para la administración y nombramiento para los servidores del Gobierno, señalando sus derechos entre otros, los derechos de percepción de su salario, vacaciones, días de descanso, vacaciones y una medida transitoria que consistió en un servicio civil por tiempo determinado.

No teniendo un apoyo Constitucional el antiguo acuerdo, su vigencia fue corta por lo que en el año de 1938 se aprobó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que definió los derechos y obligaciones de los empleados públicos, y estableció un tribunal para resolver sus controversias con el Estado.

En el año de 1941, se promulgó un nuevo estatuto del trabajo burócratico, que siguió en líneas generales los principios del anterior, y que fue

reformado en el año de 1847, procurando resolver los problemas que originó inicialmente su aplicación e interpretación.

El 3 de diciembre de 1880 se reformó el artículo 123 Constitucional, adicionándose con el apartado B, que contiene la declaración de los derechos sociales de los Trabajadores al Servicio de los Estados de la Unión y de los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales, modificándose en la exposición de motivos que: "Los Trabajadores al Servicio del Estado, por diversas y conocidas circunstancias, no habían disfrutado de todas las garantías sociales que el artículo 123 de la Constitución General de la República consigna para los demás trabajadores.... Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que estos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en fu

sinos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre, de allí que debe ser siempre legalmente tutelado. De lo anterior se desprende la necesidad de comprender la labor de los trabajadores dentro de las garantías al trabajo que consigna el marco ético artículo 123, con las diferencias que naturalmente derivan de situaciones jurídicas. Así mismo el texto original del artículo 123 se convirtió en el inciso A, por lo tanto nuestra Constitución Política distingue con absoluta claridad y las reglamenta en forma separada dos clases de relaciones de trabajo: primero la relación laboral existente entre las obreros en general con sus patrones y, segundo, la relación del servicio público que versa entre el Estado y sus trabajadores.

El artículo 123 constitucional no incluye las relaciones laborales entre los Estados y municipios y sus trabajadores. En el concepto general "Padres de la Unión", del apartado "B", no pueden quedar comprendidos ni los Estados, ni los municipios y las relaciones laborales con sus trabajadores.

El 27 de diciembre de 1981, se promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que actualmente nos rige.

La nueva ley sigue los principios marcados en el estatuto que le precedió, pero también le reconoce nuevos derechos a los trabajadores del estado, entre ellos, el de indemnización y de manera general, no sólo va a regular las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y Servidores Públicos al servicio de ellos, sino también las del Gobierno del Distrito Federal y de algunas organizaciones descentralizadas.

La ley, a que se hace referencia, establece que la relación de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones con los trabajadores de base y de confianza y se basa como fuente de la relación de trabajo el nombramiento.

En materia de derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral, la Ley no es muy extensa, sus modalidades se encuentran más que nada a proteger la función pública.

La Ley, se encuentra integrada por 145 artículos, divididos en diez títulos y siete transitorios.

El Título Primero, denominado "Disposiciones generales", señala su ámbito de aplicación, define la relación de trabajo y al trabajador, distingue entre trabajadores de confianza y de base y establece la suplencia en los casos de bajas de la propia Ley.

Se señala que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las Dependencias e Instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio.

El Título Segundo, denominado "Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los Empleados", define el nombramiento y establece las condiciones generales de trabajo, las causas y requisitos de la terminación de la relación laboral.

El Título Tercero, denominado del seguro social, establece ampliamente las bases para reglamentar los seguros y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas que los aplica.

El Título Cuarto, denominado "De la organización colectiva de los trabajadores y de las condiciones generales de trabajo", se define al síndico y se reglamenta la integración y el funcionamiento del mismo, estableciéndose las reglas para la emisión de las condiciones generales de trabajo determinando su contenido y las bases para su revisión periódica. También se define a la Asociación, se precisan sus efectos y se establece el procedimiento para su ejercicio.

El Título Quinto, denominado "De los riesgos profesionales y de las enfermedades no profesionales", y el Título Sexto denominado "De las prescripciones", reglamenta tales instituciones atribuyéndoles características propias de acuerdo con el espíritu de la propia ley.

El Título Séptimo denominado "Del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo", se norma la organización y funcionamiento de ese órgano, se establece su competencia y reglamenta el procedimiento para la solución de los conflictos.

El Título Octavo, denominado, "De los medios de apresto y de la ejecución de los laudos", establece con ténica concisa el procedimiento y las facultades del Tribunal para hacer cumplir sus determinaciones.



En Artículo Sexto, se reglamentan los conflictos entre el Poder Judicial y sus servidores.

El Artículo Séptimo, contiene las correcciones disciplinarias y de las sanciones que se imponen en el desarrollo de los procedimientos seguidos ante el Tribunal.

En esta forma quedó reglamentado el apartado B) del artículo 113 Constitucional, resultando una copia imperfecta de la Ley Federal del Trabajo, que contiene innumerables lagunas, problema que se pretendió resolver al autorizarse en su artículo 11 la aplicación supletoria en su orden, de la Ley Federal del Trabajo, del Código Federal de Procedimientos Civiles, de las leyes del orden común, la costumbre y el uso, los principios generales del Derecho y la equidad.

## CAPITULO II

### LAS PARTES EN LA RELACION LABORAL

- II.1 CONCEPTO DE PARTE
- II.2 LAS PARTES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
  - a) TRABAJADORES EN GENERAL
  - b) PATRONES
- II.3 LAS PARTES EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
  - a) TRABAJADORES DE CONFIANZA Y DE BASE
  - b) EL ESTADO COMO PATRON
- II.4 LA ORGANIZACION DE LAS PARTES EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
  - a) LOS SINDICATOS
  - b) FEDERACION DE SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (F. S. T. S. S.)

## CAPÍTULO II

## LAS PARTES EN LA RELACION LABORAL

## II.1 CONCEPTO DE PARTE

Definiendo parte en su acepción jurídica, decimos que es toda persona de existencia visible - que interviene con otra u otras en cualquier acto - jurídico

Desde luego, las partes se van a constituir por hombres y su vida de relación con otros - hombres y es de él y para él donde nace el derecho, por dato, según Mario de la Cueva (11) "el hombre - por su sola cualidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas jurídicas, el hombre por su es la cualidad de hombre es persona"

El derecho del trabajo, tiene como base una clasificación de las relaciones de trabajo, de tal manera que las personas, se diferencian según -

(11) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, S. A., 1980, Sexta Edición, Pág. 157

participen en relaciones individuales o colectivas, según que entren debidamente en juego el interés particular de uno o varias trabajadoras o que hagan falta de presencia el interés de la comunidad obrera.

El trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos y a la inversa, los sindicatos ad lo pueden intervenir en las relaciones colectivas, porque su misión consiste en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la clase obrera.

Las partes en la relación laboral se encuentran fundamentalmente integradas por el patrón y el trabajador.

El trabajador que presta un servicio personal subordinado y el patrón que se lo paga como que recibe el servicio.

## II.3 LAS PARTES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

### al TRABAJADORES EN GENERAL

El finca del trabajo nació para pro-  
teger la actividad del hombre, por lo que todas sus -  
normas e instituciones presuponen la existencia de la  
persona humana, y su finalidad consiste en obtener -  
una compensación por el trabajo que asegure al -  
hombre una existencia decorosa; la Ley Federal del -  
Trabajo menciona que el trabajador es la persona física  
que presta a otra física o moral, un trabajo perpetuo  
o subordinado, se extiende a la actividad humana de  
desarrollada por los hombres, (art. 80)

### b) EL CONCEPTO DE PATRON

El patron ha sido designado con vo-  
cablos como empleador, creador de trabajo, patrono, -  
y cuando la ley laboral vigente, lo define en forma  
breve y de fácil comprensión al mencionar que pa-  
tron es la persona física o moral que utiliza los ser-

vicias de uno o varios trabajadores. (art. 18)

A diferencia del trabajador puede ser una persona física o una persona moral. Así para el autor Roberto Muñoz, el patrón es: "la persona física o moral que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios físicos prestados libre y personalmente, mediante una retribución por un trabajador."

(11)

### II.3 LAS PARTES DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Como dejado dicho que la palabra - parte en su acepción jurídica tiene el significado de denominar así, a toda persona de existencia visible - que interviene con otra u otras en cualquier acto jurídico; en esta orden de ideas, de conformidad con el artículo 123 de la Constitución, las leyes sobre el - trabajo a cuya expedición está facultado el Congreso de la Unión, deben regir en el apartado 3 sobre el -

(11) Muñoz Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Jurista S. A., 1978, Pág. 15

trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores; asimismo, la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 10. señala su aplicación a los titulares y trabajadores de las dependencias de los referidos poderes y del Gobierno del Distrito Federal, ampliando su aplicación también a las instituciones que sumera y a las de los organismos descentralizados similares a ellas, que tengan a su cargo función de servicios públicos.

De lo anterior se infiere, que los tratados legales antes citados, nos señalan la existencia de dos partes principales en la relación laboral heterocrática; por un lado el Estado como patrón a través de los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal, las instituciones descentralizadas expresamente y los organismos descentralizados similares a ellas que realizan función de servicio público, todos ellos representados por sus respectivos titulares, y por la otros los trabajadores.

La propia Ley Sucoordinada define al trabajador, como toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambas géneros, en virtud de un nombramiento o por figurar en listas de raya de los trabajadores temporales, es decir, la relación de un trabajo se origina fundamentalmente en el nombramiento, y por excepción, puede tener origen en el hecho de que el trabajador figure en la nómina de los trabajadores temporales. (art. 3o.)

#### a) TRABAJADORES DE CONFIANZA Y DE BASE

**TRABAJADORES DE CONFIANZA.**- En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se expresa que los trabajadores de confianza, son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la relación de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general.

En la Ley Sucoordinada, los trabajadores de confianza, se caracterizan por la naturaleza de los



funciones desempeñadas que son la de dirección, inspección, vigilancia fiscalización, manejo de fondos y valores cuando implique la facultad legal de disponer de éstos determinando su aplicación o destino, así así como otras funciones análogas que tengan carácter general, y las que se relacionan con la prestación de servicios más cercanos a los titulares. (art. 3o.)

El trabajador de confianza será quien - por razón de funciones tenga a su cargo la marcha y - destino de la empresa, así como también los que debido a sus funciones estuvieren al tanto de asuntos así como así fidenciales y reservados.

En la Administración Pública y para los efectos de nuestra materia, serán los funcionarios y empleados que desempeñen las funciones anteriormente mencionadas, así como quienes tengan acceso a información confidencial y/o los puestos que así lo considere el así como así catálogo general de puestos del Gobierno Federal.

*Son funciones de confianza las de:*

*I.- Los directores, administradores y gerentes generales, cuando tengan el carácter de trabajadores.*

*II.- Los directores técnicos administrativos y sus colaboradores inmediatos. Tales como - jefes de producción, de laboratorios, de investigaciones, de seguridad, industrial, de compras y ventas de personal y otros semejantes, de cuya capacidad y alto grado de responsabilidad depende el buen resultado de los trabajos.*

*III.- Los abogados y contadores que - tengan a su cargo respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y contabilidad.*

*IV.- Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.*

*V.- Los cajeros encargados de la entrada y salida de caudales y las personas que manejan los*

fondos de la empresa o establecimiento.

Vf.- Las personas que tengan a -  
su cargo la vigilancia general de los trabajos.

#### RESTRICCIONES LEGALES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

Se pueden señalar las siguientes:

a) No tienen derecho a la estabilidad en el empleo.

b) No pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serlo tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en caso de huelga.

c) No pueden ser representantes - de los trabajadores, en las organizaciones que se integran de conformidad con las disposiciones de la ley.

**TRABAJADORES DE BASE.** - El artículo 10.º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se limita a decir:

Señala trabajadores de base: Los no considerados de confianza, con la particularidad de que para disfrutar del derecho a la inmovilidad en su puesto, será necesario que reúnan los requisitos de antigüedad de seis meses y ausencia de notas desfavorables en su expediente.

La distinción entre trabajadores de base y de confianza al Servicio del Estado, es importante debido a que, mientras que los trabajadores de base gozan de inmovilidad, entendida como la estabilidad en el trabajo, por la duración de la actividad de servicio público, no debiendo confundirse con el lugar físico y geográfico donde se presta el trabajo, tal de vez que la ley autoriza los traslados de los trabajadores, incluyendo el de una población a otra, los de confianza no gozan de este derecho por lo que pueden ser despedidos o ascensos a discreción del titular (art. 10.º), y por otra parte sólo los trabajadores de base -

pueden formar parte del sindicato. (art. 76)

#### CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES DE BASE

El artículo 11 de la Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado, señala: "Los trabajadores prestados sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o para tiempo fijo".

Por el origen de su relación laboral, los trabajadores de base podemos clasificarlos así:

I.- De Nombramiento

II. De Lista de Raya

## TRABAJADORES DE BASE CON NOMBRAMIENTO

El mismo nombramiento tiene - dos acepciones, la primera es la designación de una persona para que desempeñe o ejerza un cargo, determinadas funciones o un empleo y la segunda se refiere al documento mismo que contiene esa designación; el Maestro Serra Rojas señala que: "El nombramiento es un acto administrativo por medio del cual el aspirante a un puesto público es investido para el ejercicio de una función". (14)

Por sus características los nombramientos tienen diversas categorías a saber:

a) *Nombramiento Definitivo.* - Corresponde a aquel empleado que habiendo aceptado y prestado un cargo, es designado para ocupar una plaza definitiva, con el carácter de vacante, después de seis meses sin nota desfavorable en su expediente, para formar parte del personal regular y permanente para el desempeño de los labores ordinarios de una dependencia por consiguiente se puede afirmar que este

(14) Serra Rojas Andrés. Servicio Administrativo, Ed. Porrúa, S.A., 1978, Tomo I, Novena Edición, Pág. 282

es el auténtico trabajador de base.

b) **Nombramiento Interino.** - Es el que corresponde al empleado designado para ocupar una de las plazas de planta hasta por un período de seis meses, para cubrir una vacante temporal que está sujeta al recurso de escasez.

c) **Nombramiento Provisional.** - Se otorga al trabajador que ocupa una plaza cuyo título le solicita licencia por un plazo mayor de seis meses.

d) **Nombramiento por Tiempo Fijo.** - Se otorga al trabajador que participa en una relación de trabajo cuya duración depende del transcurso del tiempo, cuando lo exige la naturaleza de la actividad que se va a prestar.

e) **Nombramiento por Obra Determinada.** - Es el que corresponde a la relación de trabajo cuya duración se establece para la conclusión de una tarea específica.

## TRABAJADORES A LISTA DE PAGA

Los trabajadores a Lista de Paga.- Son aquellos que reciben su paga en efectivo y la Ley en su artículo 12 expresamente los considera de base.

Los trabajadores temporales o eventuales cuyas remuneraciones están consignadas en listas de paga y que asimismo su designación no será de modo alguno definitiva; serán asignados para trabajos especiales de carácter técnico, profesional o simplemente administrativo y podrán ser de dos tipos:

a) Trabajadores por Obra Determinada.- Son aquellos, que además de estar consignadas sus remuneraciones en lista de paga su situación laboral con el Estado, estará condicionada a la realización de determinada obra.

b) Tiempo Fijo o Lista de Paga a Supernumerario.- Cabe decir que el trabajador por tiempo fijo, es el que más se apega a la concepción legal que tiene el Tribunal acerca del trabajo supernumerario; supernumerario en general significa fuera del "



número establecido de base, que no figura en la nómina fija o permanente.

Se puede considerar que esta clasificación obedece en cierto modo a necesidades y razones presupuestales para el pago de remuneraciones a este personal.

#### EL ESTADO COMO PATRON

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional, ordena en su artículo 10. que dicha ley se da observancia general por su los titulares y trabajadores de las dependencias - de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que expresamente se mencionan y de las que sean similares a ellas, que tengan una función de servicios públicos y al señalar en el artículo 10. que la relación jurídica laboral es un vínculo establecido entre los titulares de las mencionadas dependencias e Instituciones con los trabajadores de base a su servicio, queda establecido que el -

**Estado desarrolla su actividad patronal a través de:**

**I.- Titulares de las dependencias de las Poderes de la Unión.**

**II.- Titulares de las organizaciones descentralizadas o similares, con funciones de servicios públicos.**

El artículo 118 Constitucional dispone que el supremo Poder de la Federación se divide en tres poderes que son el Legislativo, Ejecutivo y Judicial, y expresamente se señala en el artículo 119 de la Ley Suplementaria que en el Poder Legislativo la relación de trabajo se entiende establecida entre las directivas de la gran Comisión de cada Cámara, por lo que tenemos que son patronos estatales:

En el Poder Ejecutivo; el Presidente de la República como titular de la Administración Pública Federal, los Secretarios de Estado - el Jefe del Departamento del Distrito Federal y los

titulares de los organismos descentralizados y sus em-  
pleados que ejecuten funciones de servicios públicos.

En el Poder Legislativo; cada una de las Direcciones de la gran Comisión de la Cámara de Diputados y de la Cámara de Senadores.

En el Poder Judicial; el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Magistrados de los Tribunales Unitarios de Circuito, los Tribunales Colegiados de Circuito y los Jueces de Distrito.

#### II.4 LA ORGANIZACION DE LAS PARTES EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

El derecho de asociación consagra-  
do como garantía individual en el artículo 8o. de la Constitución, también se ratifica en la fracción I del apartado B del artículo 123 de la propia Constitución, estableciendo que los trabajadores del Estado tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses.

comunes, facultad que se encuentra regulada en el Estatuto Cuero, Capítulo I de la Ley Suplementaria denominada de la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo, sin que exista una regulación específica que reglamente la organización de la parte patronal, que sujeta sus actividades a las Leyes Orgánicas correspondientes.

#### a) LOS SINDICATOS

Respecto de la definición del Sindicato, expresa Vektor de Buen: "No se trata socialmente de un grupo, porque suele hacerse de acuerdo a la noción propia, por regla general, parcial e interesada del autor. En rigor puede encontrarse una definición diferente, según el grado de autonomía o dependencia que se reconozca frente al Estado o frente a la clase opuesta". (16)

Por su parte el Maestro Mario de la Cueva, define al Sindicato, diciendo: "Es un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produce el liberalismo económico, la consiguiente

(16) De Buen L. Vektor, Derecho Del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., 1970  
 Segunda Edición, Tomo II, Pág. 638

miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizada para la realización de un fin: "Justicia al trabajo". (16)

El propio Sector de Buenos costumbres señala que: "Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o patronos, para la defensa de sus intereses de clase". (17)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 118 define el Sindicato diciendo: "Sindicato es la asociación de trabajadores y patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala en su artículo 87: "Los Sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

(16) De La Cuna María, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., 1979, Primera Edición, Tomo II, Págs. 233-232

(17) De Buen L. Sector, Ob. Cit., Pág. 218

Los Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado tienen características propias que los diferencian de los sindicatos formados al amparo de la Ley Federal del Trabajo.

b) FEDERACION DE SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (F. S. T. S. E. )

La Ley Burocrática en su artículo 78 presupone la existencia de la Federación de los Trabajadores al Servicio del Estado, al establecer como un derecho de los sindicatos para adherirse a ella, no afirmando que es la única central reconocida por el Estado.

La Federación se constituyó el 18 de octubre de 1918 y se rige por sus propios estatutos aprobados por su Congreso Federal extraordinario celebrado los días 18 y 19 de septiembre de 1922, en los que se contiene su declaración de principios, donde se reconoce a la Constitución como norma Constitucional y programa de los gobiernos revolucionarios, haciendo su

por los principios de la Revolución Mexicana, se respeta la libertad de pensamiento y de opinión, reconociendo al titular del Poder Ejecutivo Federal, como autoridad máxima de la República, pronunciándose por la vigencia del principio de autonomía sindical, y por el respeto al derecho de asociación; al mismo tiempo dentro de sus estatutos, establece como sus órganos de gobierno al Congreso Federal, Consejo Federal, Comité Ejecutivo Nacional, Comisiones Nacionales, las Asambleas y Comités Coordinadores.

### CAPITULO III

#### EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA LOS TRABAJADORES - AL SERVICIO DEL ESTADO

III.1 NATURALEZA JURIDICA

III.2 SU INTEGRACION

III.3 FUNCIONES

III.4 PROCEDIMIENTOS:

a) ORDINARIO

b) ESPECIAL DE BUENGA

c) DE EJECUCION



## CAPÍTULO III

EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION  
Y ARBITRAJE PARA LOS TRABAJADORES -  
AL SERVICIO DEL ESTADO

## III.1 SEPARACIÓN JURÍDICA

Refiriéndose a los Tribunales Superiores, el tratadista Trabajo Urbino, comenta: "Los antecedentes de los tribunales especiales de la burguesía se encuentran en las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y posteriormente en las Juntas Arbitrales y el Tribunal de Arbitraje estructurados en los estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, los cuales originaron la creación de nuevos tribunales burocráticos en la fracción III del apartado B del artículo 123 de la Constitución, para dirimir los conflictos individuales, colectivos e intersindicales entre los Poderes de la Unión y sus servidores o solamente entre éstos y sus organizaciones sindicales". (18)

(18) Trabajo Urbino Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Quetzaltenango, Ed. Surán, s.a., 1980, Pág. 223

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje constituye desde un punto de vista formal, un Tribunal Administrativo, pero materialmente es un órgano jurisdiccional de naturaleza contencioso-administrativo.

El Tribunal ejerce una jurisdicción especializada, pero no es un tribunal especial, ya que presiste al conflicto y no desaparece una vez resuelto éste, además de que no concierne su ámbito de competencia a personas determinadas. (18)

Es un tribunal unitario en cuanto a su función, lo cual ejerce de manera colegiada, tanto en pleno como en salas.

### III.2 SU INTEGRACION

De lo establecido en la fracción III del apartado 2 del artículo 113 Constitucional, se desprende que hoy dos autoridades que tienen la fun-

(18) Serra Rojas Andrés, *Derecho Administrativo*, Tomo I, Ed. Porrúa, S. A., 1978, Pág. 481.

a) *El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje resuelve los conflictos individuales, colectivos e intermediciales originados de las relaciones entre los Poderes Ejecutivo y Legislativo federales y sus trabajadores.*

b) *El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que resuelve los conflictos relacionados con los trabajadores del Poder Judicial de la Federación.*

La ley reglamentaria del apartado B del artículo 113 Constitucional, establece que el Tribunal es un cuerpo colegiado que funciona en pleno y en salas, éstas serán cuando menos tres y se integran por un magistrado designado por el Gobierno Federal, un magistrado representante de los trabajadores y un magistrado tercer árbitro, que designan las autoridades y que funge como presidente de la sala.

Está previsto en la ley, que en el futuro funcionen salas auxiliares en los capitales de las entidades federativas.

El pleno se integra con la totalidad de los magistrados de las salas y lo preside un magistrado adicional que nombra el Presidente de la República.

### III.3 FUNCIONES

De manera general, el Tribunal tiene la competencia para resolver conflictos entre los Poderes Ejecutivo y Legislativo y sus trabajadores y de manera específica tales conflictos son según el artículo 134 de la ley:

a) Individuales, entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores. (frac. I)

b) Colectivos, entre el Estado y las organizaciones de trabajadores o su servicio. (frac. II)

a) *Sindicales e Inter-sindicales.*

(*frase. IV*)

También el Tribunal tiene funciones de registro respecto de los sindicatos y las Comisiones Generales de Trabajo, Reglamentos de asociación, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

**III.4 PROCEDIMIENTO**

Refiriéndose al tema, el autor Trabajo Urbino dice: La ley establece tres clases de procedimientos que son:

a) *Procedimiento Ordinario*

b) *Procedimiento especial de huelga*

c) *Procedimiento de Ejecución.*

"En la ley que regula dichos procedimientos se sumamente pobre, reveladora de falta de método y tificas, pues reproduce ligeramente los procedimientos que le precedieron. La experiencia que se tenía de la Ley Federal del Trabajo, de los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Estados de la Unión y de las prácticas del Tribunal de Arbitraje, pudieron haber servido para reglamentar con más el procedimiento burocrático". (22)

al Procedimiento Ordinario.- En el artículo 127 de la Ley se señala en forma sumaria el procedimiento laboral ordinario, diciendo: "El procedimiento para resolver las controversias que se someten al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reduce: a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirá las pruebas y alegatos de las partes, y se presentará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias". (23)

(22) Trabajo Unidos Alberto, Ob. Cit., pág. 157

generales, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y una vez desahogada, se dictará laudo".

El artículo 118 de la Ley menciona los requisitos que deberá contener la demanda, que son los esenciales de toda demanda: nombre y domicilio del actor y del demandado, el objeto que se demanda, los hechos en que se apoya y en forma especial se requiere que se ofrezcan las pruebas acompañando las documentales y el poder en caso de comparecer por conducto de representante.

El Tribunal al recibir la demanda, dictará acuerdo admisorio y mandará emplazar al demandado para que lo conteste dentro del término de cinco días que corre a partir del día siguiente al de la notificación, pudiéndose ampliar dicho término por razón de la distancia. (art. 119)

La contestación a la demanda deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende ésta y ofrecer pruebas indicando el lugar en donde

puedan obtenerse las mismas cuando no se puedan aportar directamente, solicitando las diligencias cuya proficiencia sea necesaria para el mismo fin; así mismo de ben acompañarse las pruebas de que dispongan y los documentos relativos a la personalidad del compareciente.

No obstante que tanto en la demanda como en la contestación, expresamente se impone a las partes la obligación de ofrecer las pruebas en los escritos respectivos, en la pedación las Salas del Tribunal admiten las pruebas que se ofrecen hasta antes del inicio de la audiencia, con apego en lo establecido en el artículo 132 de la ley, en donde se dice: "En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente".

La ley en su artículo 131 sanciona la omisión de contestar la demanda, con tener a ésta por contestada en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, lo que de acuerdo con lo que precep el artículo 278 de la Ley Federal del Trabajo, aplicados



esploratorio en los términos de lo previsto por el artículo 11 del ordenamiento hacendario, está destinada a probar la no existencia de la relación laboral o del despido y que no son ciertos los hechos de la demanda.

Una vez transcurrido el término para la contestación a la demanda, el Tribunal citará a las partes para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución. (art. 111)

La audiencia está a cargo del agente de audiencias y las cuestiones que se surten serán resueltas por el secretario general de hacendos, y contra estas resoluciones procede el recurso de revisión por el Pleno o por las salas respectivas.

Se requiere para el funcionamiento de las salas la presencia del Presidente de las mismas, pero los tres magistrados deberán conocer de las cuestiones sobre personalidad, competencia, admi

ción de pruebas, calidad de actuaciones, lances y desistimiento forzoso de la acción.

En la audiencia podemos considerar que existen tres tipos de etapas:

a) Se recepción y admisión de pruebas.

b) Se desahogo de pruebas.

c) Período de alegatos.

La ley no contiene un artículo especial en materia de pruebas, por lo que las partes en el proceso administrativo pueden utilizar todos los medios de prueba a que se refiere la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicado supletoriamente; tales pruebas son:

I.- Confesional

II .- Documentos públicos;  
 III .- Documentos privados;  
 IV .- Dictámenes periciales;  
 V .- Reconocimiento e inspección judicial.

VI .- Testigos;  
 VII .- Fotografías, copias fotostáticas, registros dactiloscópicos; y todos aquellos elementos aportados por los descubridores de la causa;

VIII.- Fama pública;  
 IX .- Presunciones, y  
 X .- Benda media que produzca convicción en el Juegador.

Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, siendo facultado el Tribunal para desechar las que no tengan relación con la lita planteada o resulten inútiles e intrascendentes y una vez admitidas, se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado. (art. 333)

Desahogado las pruebas se producirán los alegatos en la misma audiencia y se sancionará el expediente al Plazo de la causa para que se dicte laudo.

En el artículo 127 Bis de la ley, se establece un procedimiento especial para resolver las controversias que promueven los titulares, para demandarles a sus trabajadores la terminación de los efectos de sus nombramientos, en donde se requiere que el escrito de demanda se acompañe con el acta administrativa de la investigación de los hechos que motivan el cese y de sus anexos, solicitando el desahogo de las demás pruebas que se mandarán en la audiencia; emplazándose al trabajador demandado para que comparezca en el término de nueve días y ofrezca sus pruebas que junto con las ofrecidas por el titular se desahogarán en una audiencia dentro de los quince días siguientes, en donde las partes alegarán y se dictarán los puntos resolutivos del laudo que se entregará dentro de los cinco días posteriores.

B) Procedimiento de huelga.- El artículo 28 de la ley define a la huelga como la suspensión temporal del trabajo como resultado de una manifestación de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta ley establece.

En los artículos 29 y 30 fracción II de la ley se resuelve que la manifestación de voluntad que produce la huelga proviene por una mayoría de más de las dos terceras partes de los trabajadores de las dependencias afectadas y la huelga produce desde el día la suspensión de los efectos del nombramiento pero sin terminar o extinguir dichos efectos y únicamente se limita a la suspensión del trabajo tomando en cuenta que en el artículo 24 de la ley, se establece como requisito para la procedencia de la huelga que se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra en apartado 8 del artículo 123 Constitución, es decir es necesario la calificación por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al que deben acudir los trabajadores, presentando un pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en la que se haya acordado la declaración de

huelga. Con el escrito y sus anexos, el Presidente del Tribunal deberá trasladar al funcionario del que dependa de considerar las peticiones dándole para ello el término de días días.

Al mismo tiempo el Tribunal dentro de los sesenta y dos horas siguientes a la presentación del escrito que concede la huelga, decidirá si dicho es legal o no, verificando si se satisface los requisitos; si lo califica de legal tratará de conducir a las partes que están obligadas a asistir a las audiencias de convenimiento. (art. 101)

Transcurridos los días días con cedidos al funcionario responsable, de no llegarse a un entendimiento entre las partes pueden los trabajadores suspender sus labores. (art. 102)

Podemos considerar que la reglamentación del derecho de huelga de los funcionarios quienes la ley que se comenta, hace obligatorio su ejercicio y resulta totalmente imposible su estallamiento,

al respecto el Maestro Trueta Urbina comenta que: "En  
 México la ejecución es un mito... sin embargo, ahí es -  
 tan en vigor los textos legales, como piezas de museo."  
 (21)

a) Procedimiento de Ejecución.- El  
 procedimiento de ejecución de los laudos se encuentra  
 establecido en el artículo 131 de la ley y se concreta  
 al despacho de un auto de ejecución mediante el cual  
 se comisiona a un notario para que asociado de  
 la parte que lo obtiene, se constituya en el domicilio  
 de la demandada y la requiera para que cumpla la resolu-  
 ción, con el apercibimiento que de no hacerlo se le  
 impondrán las multas hasta por mil pesos.

Refiriéndose al tema el autor -  
 Trueta Urbina dice: "Prácticamente, el único medio de  
 que dispone el Tribunal Federal de Conciliación y Ar-  
 bitraje para promover a la eficaz e inmediata ejecución  
 de sus laudos, es la imposición de multas constantes-  
 a los titulares, sin embargo, si el Tribunal fuera real-  
 mente un órgano jurisdiccional independiente, podría  
 aplicar supletoriamente las disposiciones de la ley -

(21) Trueta Urbina Alberto, Ob. Cit., Pág. 168

Federal del Trabajo para obtener la ejecución de los laudos. Pero es tal la condescendencia de este órgano - para con los titulares de las dependencias burocráticas, que él mismo insiste en ocasiones la forma de - dar cumplimiento aparente de los laudos. (12)

(12) Trabajo Urbano Alberto, Ob. Cit., Pág. 674



## CAPITULO IV

LA REPRESENTACION DE LAS PARTES EN EL  
PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE EL TRIBU -  
NAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBI -  
TRAJE

IV.1 LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

IV.2 CONCEPTO DE REPRESENTACION

IV.3 LA REPRESENTACION DE LAS PARTES ANTE  
EL TRIBUNAL

IV.4 MANDATO LABORAL IRREVOCABLE

IV.5 REPRESENTACION LEGITIMA DEL TRABAJADOR  
DEL ESTADO

## CAPÍTULO IV

### LA REPRESENTACION DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE EL TRIBU- NAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRA- JE

#### IV.1 LAS PARTES EN EL PROCEDIMIE- TO LABORAL

El concepto de parte no es un tér-  
mino exclusivo del Derecho Procesal, parte es un ter-  
mino general, supone alguno de los elementos de un -  
todo; desde el punto de vista jurídico se refiere a -  
los sujetos de derecho, es decir a los que son suscep-  
tibles de adquirir derechos y obligaciones, por lo -  
que en cualquier relación jurídica las partes de la -  
misma, son los sujetos vinculados por dicha relación.

*Podemos definir que parte desde el*  
punto de vista procesal es la persona que dirige del -  
organo jurisdiccional la aplicación de una norma sus-  
tancia a un caso concreto, en interés propio o ajeno.

A la persona que pide el juicio se le denomina actor y se llama reú, porque precisamente toma la iniciativa de la actuación; y se llama demandado a aquel sujeto respecto del cual se demanda el juicio y recibe este nombre porque es la pide, invite o demande a presentarse ante el Tribunal juntamente con el actor, a fin de que el uno y el otro puedan ser juzgados.

De manera general actor y demandado pueden ser personas físicas o morales.

#### IV.1 CONCEPTO DE LA REPRESENTACION

Se puede definir a la representación como la facultad que tiene una persona de actuar, obligar y decidir en nombre y por cuenta de otra; al respecto, María Soriano dice: "Hay representación cuando una persona celebra a nombre y por cuenta de otra un contrato (o en general un acto jurídico), de manera que sus efectos se producen directa e inmediatamente en la persona y en el patrimonio del representado".

tafo, como si el mismo hubiera celebrado el contrato (o ejecutado el acto), se produce una relación directa entre el representado y un tercero. (22)

Cuando presencia un acto jurídico se realiza por una persona distinta del interesado, siendo esta sustitución necesaria en dos casos:

a) Cuando el interesado, sea en nuestra imposibilidad para estar personalmente en el lugar donde se debe realizar el acto, ya sea por enfermedad, incapacidad, distancia, etc.

b) Por falta de capacidad que se necesaria para celebrar el acto, como en el caso de los menores, locos o amos con facultades determinadas.

Al establecer el concepto de la representación, señalamos que esta deriva, solamente de la voluntad o de la ley, por lo que podemos

(22) Veria Soriano Manual, Teoría General de las Obligaciones, Ed. Porrúa, S. A., 1953, Tomo I, Pág. 288

clasificarla de acuerdo con su fuente, en representación voluntaria y representación legal.

La representación voluntaria, - es aquella que se otorga por un acto de voluntad del representado, quien expresa su consentimiento en tal sentido; la representación legal es cambio tiene su fuente en la norma jurídica, sin que sea necesaria la manifestación de voluntad del representado.

La representación voluntaria - puede resultar de un acto unilateral o de un contrato, aún cuando el poder y el mandato se los identifica - en nuestro Código Civil vigente debido a la orientación del Código de Procedimiento, ambas instituciones tienen perfectamente determinada su naturaleza jurídica.

El Poder, es la facultad de representación otorgada por un acto unilateral de la voluntad, concedida por una persona llamada poderdante a otra llamada apoderado para que ejecute uno o varios actos jurídicos. Comúnmente se designa poder al deca

gencia en que consiste la facultad de representación con-  
cedida en favor de una persona.

El MANDATO es un contrato, es -  
decir un acuerdo de voluntades entre mandante y manda-  
tario, mediante el cual el mandatario se obliga a eje-  
cutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que  
desea le encargó con su representación o sin ella.

El poder existe independientemente -  
mente de la aceptación del apoderado y a diferencia -  
del mandato confiere deberes al apoderado, dicha decla-  
ración unilateral de voluntad se dirige a los terceros  
ante los cuales, debe actuar el representante.

La representación que se otorga  
mediante el poder, tiene dos tipos de efectos. Los -  
efectos internos, que surgen de las relaciones entre -  
representante y representado y efectos externos que -  
ocurren al ejecutar el representante la facultad que -  
se le otorga.

El mandato sea representativo o no, es fuente de una serie de derechos y obligaciones que surgen entre mandante y mandatario, los cuales son independientes e previos a la actuación del mandato frente a terceros y que constituyen las relaciones internas; entonces el origen de tales relaciones es contractual.

La segunda etapa en el desarrollo del mandato, queda constituida por las relaciones externas entre el mandatario y los terceros en la ejecución del encargo y cuyos efectos varían según el carácter representativo o no del mandato, que las partes le hayan atribuido.

Al determinar las partes el carácter representativo en el mandato, surge la obligación a cargo del mandante, de otorgar voluntariamente un poder de representación al mandatario, que surte sus efectos independientemente de la aceptación del mandato, en este caso concebido en apoderado; así en -

bargo el poder no es la nota característica y distintiva del mandato, ya que en el mandato sin representación no es hace necesario el otorgamiento del poder, así como tampoco para la existencia del poder de representación se requiere como antecedente la celebración de un mandato.

Con relación a lo anterior Inguacerra expresa que: "Por regla general el apoderamiento tiene por base otra relación jurídica entre el poderdante y el apoderado, sobre todo un contrato de gestión de negocios, o sea un contrato de mandato, de servicios o de obra, que se refiere al cuidado de negocios, pero con frecuencia también un contrato de sociedad. El apoderamiento es unilateral aunque tenga por base un contrato; no puede darse sin una relación jurídica y a la inversa, puede existir una relación jurídica, por ejemplo: un mandato sin poder puede ser válido, en el caso de que no lo sea la relación jurídica y el poder puede seguir siendo válido al terminarse la relación jurídica y viceversa". (24)

(24) Inguacerra, Rip y Wolff, Tratado de Derecho Civil, Tomo II, Volúmenes II, Traducción de Simón Pedro González y José Alguar Bosch, Casa Ed. Barcelona, 1916, Pág. 174



"El poderam(=)es un negocio abstracto, pues no recoge la causa en que descansa, no existen distintos poderamientos, poder de servicios, poder de mandato, poder de sociedad, sino un solo poderamiento que consiste en el otorgamiento de poder representar y en da nda, por tanto, el poder no depende de la validez de la relación que dió motivo a su otorgamiento, ni no que puede ser nulo, a pesar de que esta relación sea nula por una causa que no afecta al poder. (12)

El Código Civil vigente reglamenta en forma indistinta el mandato y el poder en el títu lo noveno de la segunda parte del libro cuarto, bajo el rubro "Del Mandato", en donde se encuentran nor mas relativas al contrato de mandato y preceptos que se refieren a la regulación del poder y al poderamiento, lo cual deducimos de la naturaleza de las instituciones reguladas y de la terminología empleada, ya que al referirse al contrato de mandato el idemismo correpto relativo al acuerdo de voluntades

(12) Espinosa, Rip y Wolff, Ob. Cit., Pág. 277

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

entre mandante y mandatario es: "celebrar", "pactar", "convenir", en cambio, continuamente se hace referencia al poder y apoderamiento, empleando los términos "otorgar", "dar", "conferir", los cuales se refieren a un acto unilateral de voluntad.

Refiriéndose al tema, Herrera Graf comenta: "Que ni más ni más Código (Código Civil y Código de Comercio), regulan expresamente el poder o procura, que para la regulación de este negocio se tenga que acudir al mandato y a la comisión, se debe por una parte a las raíces históricas, o sea, que el legislador al que siguieron los nuestros distinguió al mandato y la procura; por otra parte, a razones jurídicas de analogía entre la figura contractual que era más común y corriente (id quod plerumque fit) o sea, el mandato y la comisión y la que, al tiempo cuando menos de la codificación francesa, era menos conocida y practicada, o sea la procura; y por último a la regla de interpretación analógica que impone acudir al contrato o negocio más próximo, en caso de que el que utiliza no tenga regulación específica. (28)

(28) Herrera Graf Jorge, Notas sobre la representación en el Derecho Privado Mexicano, Tratado publicado en la Revista de la Facultad de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México, Tomo XIII, Número 10, Págs. 287

Para tratar de explicar el fenómeno de la representación se han elaborado entre otras las siguientes teorías:

**Teoría Negativa de Leon Dupit.** - El Sr. autor no acepta la teoría de representación por considerar que no corresponde a la realidad y dice que debe rechazarse porque no es más un producto del espíritu que no contiene nada de real, diciendo que es la consecuencia de un análisis incorrecto del papel de la voluntad en la formación del acto jurídico.

**Teoría de la Ficción.** - Con respecto a la representación, manifiesta: "Según la concepción, que no sugiere una vista ingenua de las cosas, cada uno no está ligado en la vida jurídica sino por los actos que ejecuta personalmente". (17)

Refiriéndose al tema, Sr. Soriano señala que: "Los artículos de nuestro Código de 1884 y 1888 en materia de representación proceden del Código de 1870, época en la que estos aceptaron la teoría

(17) Véase citado por Donato Soriano Manual, Ob. Cit., Tomo I, Pág. 281

teoría conocida con la de la *fictio*, que se dejó la tradicional en México, como en Francia, *así como que con el criterio de una teoría se como debamos interpretar nuestros preceptos legales en materia de representación, aceptando una teoría como la acepta Góng*". (18)

Teoría del Mensaje. - Sostenida por Savigny, quien considera que el representante tiene que no sólo *función* llevar las palabras del representado, como un simple mensajero portador de una voluntad ajena, siendo criticada esta teoría porque no es suficiente para explicar todos los casos de representación. (19)

Teoría de la Cooperación. - Sostenida por Mitteis, según esta teoría: "Tanto como el representado como el representante cooperan a la formación del negocio y se debe determinar su validez y su contenido según las dos voluntades del representante y del representado, en la parte en que cada uno efectivamente influye en la formación del negocio. Se acuerda con esta doctrina, en el mandato general se deberá atender especialmente a la voluntad del representante,

(18) Sergio Sotomayor Manuel, Ob. Cit., Tomo I, Pág. 281

(19) Savigny, citado por Sergio Sotomayor Manuel, Tomo I, Ob. Cit., Pág. 284

en el mandato específico se deberá principalmente tener en cuenta la voluntad del representado, y en el mandato en que se encuentran determinadas sólo algunas elementos, se deberá atender simultáneamente a las dos voluntades a cada uno en la parte concreta de las determinaciones contractuales respectivas". (30)

*Teoría de la Sustitución.* - Al respecto Masaud expresa: "En realidad la representación se explica por la sustitución que la ley ordena o permite, de una persona por otra. La persona sustituida no es ya sino la prolongación de aquella por la que ha sido sustituida". (31)

Por su parte Hadray expresa: "El representante manifiesta la voluntad de celebrar un acto cuyas consecuencias se producirán únicamente en otra persona; el tercero acepta, una regla de derecho entra en movimiento porque sus condiciones de aplicación se han cumplido por las partes; tiene por resultado engendrar efectos de derecho en contra o -

(30)Wittels , citada por Jorge Soriano Manuel, Ob. Cit. Pág. 170

(31)Masaud Henry, León y Juan, *Lecciones de Derecho Civil, Parte Segunda, Volumen I, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, Argentina, 1960, Pág. 173*

en provento de varias personas, que son, en la representación el representado y el tercero". (12)

Donja Soriano comenta, que la teoría de la sustitución real de la personalidad del representado por la del representante, se a su juicio la mejor desde el punto de vista doctrinal". (13)

#### II.3 LA REPRESENTACION DE LAS PARTES ANTE EL PERSONAL FISCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

En el artículo 26, de la ley reglamentaria del apartado 6 del artículo 113 Constitución, se prevé que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores a su servicio, ambas partes, titulares y trabajadores puedan válidamente comparecer ante el Tri-

(12) Madrazo, citado por Donja Soriano, Ob. Cit., Pág. 286

(13) Donja Soriano, Ob. Cit., Pág. 287

basal por medio de representantes legales.

Estado previsto en la fracción F del artículo 138 de la Ley que a la demanda (y por analogía a la contestación), se acompañarán los documentos que acrediten la personalidad de quien promueva, y de manera especial en el artículo 138 se previene que los trabajadores podrán comparecer por representantes autorizados mediante simple carta poder y que le resulta aplicable supletoriamente lo dispuesto en los artículos 680 y 681 de la Ley Federal del Trabajo, que previene que el trabajador puede conceder su representación mediante simple comparecencia, facultados al Tribunal para tenerla por comprobada si de los documentos exhibidos se desprende la voluntad de hacerlos representar, podemos considerar que el trabajador goza de amplias facilidades para comparecer a juicio por medio de representantes.

También a los titulares resulta sencillo acreditar a sus representantes, ya

que señala el artículo 124 que podrá hacerse mediante simple oficio, sin embargo en este caso habrá que aplicar la regla contenida en la fracción III del artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente, que exige que se acredite fehacientemente la personalidad del poderdante.

*En la práctica se acostumbra -*

que las dependencias y entidades inscriban en un libro denominado de registro de poderes, los documentos en donde consten la personalidad del propio titular y los poderes que se han otorgado, sin embargo atendiendo al principio de que cada Juicio laboral es autónomo, en el expediente se deben exhibir fotocopia simple del poder y solicitar su cotejo con el original que obra en el expediente respectivo.

En tal sentido se ha pronunciado el Tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, en diversas ejecutorias que aún no constituyen Jurisprudencia, que textualmente dice:



**PERSONALIDAD. PUNTO EN QUE DEBEN ALINEARSE LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS OFICIALES ANTE EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONSULTACION Y ARBITRAJE. - El artículo 714 de la Ley Federal de los Procuradores al Servicio del Estado dispone que los titulares pueden hacer se representen a juicio por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio. Una correcta interpretación de dicho precepto permite concluir, que para que se reconozca esa personalidad no es necesario que se compare a la demanda el original - de un oficio particularizando al sujeto con el que se compare, pues basta que el carácter de apoderado se encuentre acreditado ante el Tribunal en forma general y que se compare copia certificada del oficio - que así lo demuestre, pues que se compare - por legalmente acreditado el carácter actuante, pues sostener lo contrario va en - contra del tenor de la Ley e impide el - cargo que al legislador se atribuyó para los titulares de las dependencias oficiales.**

Seguro en revisión 517/61. Fernando Cortés Farfán. 18 de junio de 1961. Presidencia de mesa. Ponente: Adolfo D. Anaya Masfís. Secretario: Enrique Chen Cón.

### Precedentes

Amparo en revisión 246/86. Angel José Aguayo Cruz. 31 de enero de 1986. Unidad de costas. Ponente: Hilario Alvarado Chávez. Secretario: Xenovia Cabrera Barón.

Amparo en revisión 168/86. Juan Alejandro - Díaz Mejías. 30 de mayo de 1986. Unidad de costas. Ponente: Hilario Alvarado Chávez. - Secretario: Emiliano Hernández Salazar. 1987

Desde luego que los apoderados de los Organismos Descentralizados podrán comparecer con el poder que para pleitos y cobranzas tengan otorgado, haciendo valer su personalidad.

La facultad que respectivamente sobre la personalidad compete al Pleno de la Sala, según lo previene el artículo 108 fracción I de la Ley y por tratarse de uno de los presupuestos procesales, la personalidad se debe examinar de oficio por el Tribunal y en cualquier estado del juicio cuando en caso de incidente sea planteada por alguna de las partes.

(24) Informe remitido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por su Presidente Sr. Lic. Carlos del Río Rodríguez, al terminar el año de 1987, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, Mayo Ediciones, 1987.

En tal sentido se ha pronunciado la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de Jurisprudencia que dice:

**PERSONALIDAD, ESTADO DE LA.** - La personalidad de las partes es un presupuesto procesal que debe acreditarse de oficio por el Juegador, - como expresamente lo dispone el artículo 17º del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en relación con los artículos 25 y 26 fracción II, y 31 del mismo ordenamiento, por lo que, también debe resolverse la objeción que al respecto presentan las partes cualquiera que sea el momento en que la hagan, porque la falta de personalidad oportuna no puede generar la existencia de una representación que no existe y solamente debe ampararse la reiteración del nombre de la personalidad, en caso de haber sido resuelto antes de manera expresa y así consentido el fallo, porque entonces opera el principio de procedencia".

Supra Epona, Cuarta Parte)

Vol. III, Pág. 127. A. D. 1274/56. Silvestre Galicia Ornelas. 2 tomos.

Vol. XIII, Pág. 221. A. D. 2314/58. Valdearroyave. Originalidad de 4 tomos.

Vol. XXXI, Págs. 27. A. N. 5775/33  
 Colección de leyes, Decretos y  
 Resoluciones.

Vol. LXI, Págs. 111. A. N. 2282/60

Resolución Suprema Número 1, de 1960

Vol. LXIV, Págs. 48. A. N. 4800/61

Algodoneros y Azucareros Mexicanos,-

E. A. Universidad de México. (25)

#### IV. EL MANDATO LABORAL REVOCABLE

El Código Civil en su artículo -  
 2288 fracciones I y II, establece que la representación  
 termina por la revocación del mandato o por la renun-  
 cia del mandatario, la figura del mandato revocable  
 se presenta cuando éste se otorga como una confidencia-  
 en un contrato bilateral o como medio de cumplir una  
 obligación contratada y en estos casos tampoco puede -  
 el mandatario renunciar al poder, sancionando a la par-  
 te que renuncie o renuncie al mandato en tiempo improp-  
 riamente con la obligación de indemnizar a la otra parte  
 por los daños y perjuicios que le cause. (art. 2288)

(15) Compilación de Jurisprudencia 1917-1946 del Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Parte, Tercera Edición, Título 228, Pág. 274.

Se ha discutido en la doctrina, si esa condición de irrevocabilidad pactada en el mandato, impide que el mandante actúe en forma directa en la ejecución del acto materia del mandato, incumpliendo con su compromiso de no revocar el mandato, siendo importante tal cuestión para nuestro tema, pues sería perfecto que el abogado patrono de los trabajadores demandantes para asegurar el pago de los honorarios convenidos, estableciera la cláusula de irrevocabilidad, que le permita intervenir en el juicio hasta su conclusión, aun en contra de la voluntad del mandante.

Al respecto consideramos que la revocación en el mandato, es una cláusula esencial del contrato y que la obligación a cargo del mandante que consiste en abstenerse de revocar el poderde representación, no puede tener por efecto prolongar la representación conferida, aun en contra de la voluntad del representado, porque el poder que se otorga en el mandato representativo, adic constituye el elemento externo del contrato y aunque accesorio de -

esta, conserva sus características propias y esenciales, siendo una de ellas la voluntad del representado que le da vida por lo que al cesar esa voluntad, deja de darse auténticamente el fenómeno de la representación.

Lo anterior se traduce en el hecho de que el mandante que no cumple con su obligación de no revocar, está obligado al pago de daños y perjuicios.

En los mismos términos el mandatario que se ha obligado a no renunciar al poder, tampoco puede ser obligado a ejecutar los actos objeto del mandato en contra de su voluntad, sin embargo también está obligado a indemnizar a su mandante por incumplimiento.

El anterior criterio ha sido expresado por la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente tesis:

"MANDATO. EL MANDANTE PUEDE REVOCARLO CUANDO Y COMO LE PAREZCA.- Se confiere al mandante con lo dispuesto por el artículo 1079 del Código Civil para el Estado de Tamaulipas "El mandante puede revocar el mandato cuando y como le parezca, salvo en aquellos casos que en el otorgamiento se hubiera estipulado como una garantía en el contrato bilateral o como un medio para cumplir una obligación contractiva", - es decir cuando existen garantías - estipuladas en las condiciones ajustadas, como en las cuales respectivamente el mandante pueda revocar el poder, lo que acontece en aplicación de la naturaleza jurídica misma de este contrato, que se otorga en base a la confianza que el mandante deposita al otorgante de que éste será fiel y finalmente los actos jurídicos que se le encomiendan, de tal modo que si desaparece esa confianza en el ánimo del mandante, resulta imposible la subsistencia del contrato.- Y si se puede revocar el mandato en estas condiciones, es lógico concluir por equidad de razón que también puede ser revocado cuando y como le parezca."

*Amparo directo 5133/78. María Estifano  
 Pinedas Garza. 23 de Julio de 1980. 3  
 votos. Ponente Gloria Lobo Orenán.  
 Séptima Época; Tomo. 119-144, Cuarta -  
 Parte, Pág. 79 (18)*

#### 11.4 REPRESENTACIÓN LEGÍTIMA DEL TEG BAJO EL DEL ESTADO

Bamos dicho que la representación de acuerdo con su fuente, se clasifica en representación voluntaria y representación legal; que la representación voluntaria se otorga por un acto unilateral de voluntad del representado y que la representación legal, también llamada legítima, se origina en la norma jurídica, sin que sea necesaria la manifestación de la voluntad del representado.

Asimismo, al hablar de la estructura del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, señalamos que la Ley Burocrática, prevé que en la

(18) Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tercera Sala, Precedentes que no han integrado Jurisprudencia 1979-1986. Cuarta Parte, Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, 1986. Pág. 286-7.



funcionen Salas Auxiliares del mismo en los capitales de las entidades federativas; lo que conlleva el problema de que al encontrarse actualmente radicadas las Salas del Tribunal en el Distrito Federal, se obstatan la posibilidad de que los trabajadores que laboran en el interior de la República, puedan estar pendientes de la marcha de sus juicios, ya que aún cuando funciona la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuyas funciones se regulan en el Título Quinto del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, uno de los cunios es representar a los trabajadores que se le solicitan, en los asuntos que se relacionan con la Ley (artículo 1047), y tal representación tiene el carácter de voluntaria, por lo que si el trabajador no solicita los servicios de la Procuraduría, ésta no puede intervenir en los juicios en los cuales el trabajador no comparece, y por ello queda en estado de indefensión, porque no sólo se conoce la marcha del juicio, sino que carece de la oportunidad de interponer los recursos que le concede la ley, y a partir por su autos procesales, tan importantes como son el ofrecimiento y desahogo de pruebas.

Para solucionar el problema suscitado, consideramos que debe adicionarse la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a efecto de que cuando se celebre una audiencia en la que no se encuentre presente el trabajador o su representante, se faculte a la Sala para que de oficio solicite la intervención de un procurador de la Defensa del Trabajo para que intervenga representando al trabajador ausente, con lo que estaríamos en la presentación de una representación legítima del trabajador, porque como se ha dicho se origina en la ley.

Esta medida debidamente reglamentada, impedirá la desigualdad que existe en los procedimientos laborales, en donde los titulares que integran en los juicios, generalmente radicales en el Distrito Federal, tienen la posibilidad de que el área jurídica mantenga permanentemente representantes en el Tribunal, mientras que el trabajador debido a la distancia o al desconocimiento de la ley, no participa en las diligencias de despacho de pruebas y multas de las veas, por falta de su impulso procesal, opere la celeridad del juicio.

## CAPITULO V

LA REPRESENTACION POLITICA LOCAL EN  
RELACION CON UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO  
CADA CERO CONCRETO LA COMPAÑIA NACIO-  
NAL DE SUBSISTENCIAS POPULARES (COMASPO)

- V.1 LA ADMINISTRACION PUBLICA CENTRALIZADA  
Y PARALELA
- V.2 CONCEPTO DE ORGANISMO DESCENTRALIZADO  
Y SU REPRESENTACION
- V.3 LA COMPAÑIA NACIONAL DE SUBSISTENCIAS  
POPULARES (COMASPO), SU NATURALEZA Y  
FUNCIONES
- V.4 SU REPRESENTACION POLITICA EN EL MUNI-  
CIPALIDAD

## CAPITULO V

LA REPRESENTACION PROCESAL LABORAL EN RELACION CON UN ORGANISMO DECENTRALIZADO. CASO CONCRETO: CONASUPO

V.1 LA ADMINISTRACION PUBLICA CENTRALIZADA Y PARASTATAL

El Maestro Serra Rojas, dice que:

"La administración pública es una entidad constituida por los diversos órganos del Poder Ejecutivo Federal, que tienen por finalidad realizar los tareas sociales, permanentes y eficaces de interés general, que la Constitución y las leyes administrativas asignan al Estado para dar satisfacción a las necesidades generales de una nación". (34)

La administración pública federal, es pues, una organización que forma parte de la actividad del Estado, que depende directamente del Pj

(34) Serra Rojas Andrés, Derecho Administrativo, Ed. Porrúa, S.A., 1989 Nueva Edición, Tomo I, Pág. 77

del Ejecutivo Federal y es característico por un conjunto de órganos centralizados y descentralizados que tienen a su cargo atender legalmente las imprescindibles necesidades públicas, organizadas en servicios administrativos generales o en la forma de servicios públicos.

Refiriéndose al tema, el propio Serra Rojas, dice que: "La administración pública o conjunto de instituciones administrativas, comprende toda la actividad estatal, salvo las funciones legislativas, judiciales y la de gobierno". (31)

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en vigor, divide a ésta en Centralizada y Descentralizada; y considera que la Administración Pública Centralizada está integrada por la Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, los Departamentos administrativos y la Procuraduría General de la República. Asimismo, establece que los órganos descentralizados, las institucio-

(31) Serra Rojas Andrés, Ob. Cit., Pág. 77

nas nacionales de crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, - componen la Administración Pública Federal. (art. 10.)

#### V.2 CONCEPTO DE ORGANISMOS DECENTRALIZADOS Y SU REPRESENTACION

La citada Ley Orgánica, define que los organismos descentralizados son entidades creadas por la ley o por decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio cualquiera que sea la estructura legal que adopte. (art. 46)

Por medio de la forma de organización administrativa denominada descentralizada, se permite por una parte, aligerar un tanto al fisco de los costos que le impone la colectividad, y por otra, satisfacer ciertas necesidades de manera pro-

ta y eficaz por medio de diversos roles que por su especialización técnica están capacitados para hacerla.

Sobre el particular, el autor Miguel Acosta Bonaro, afirma que: "Los organismos descentralizados en la experiencia administrativa actual ya no tienen la gran autonomía, casi absoluta, que los caracterizaba anteriormente, y que la doctrina señaló como uno de los rasgos distintivos. Puede estar sujetos a una serie de sistemas de vigilancia y control, que consideramos, además, necesarios, tanto para la coordinación administrativa como para el eficaz resultado que se persigue con la creación de esas instituciones". (18)

A la forma de descentralización que atiende a las circunstancias de que por existir ciertos roles de índole técnica, debe encargarse su desarrollo a personas capacitadas, se le ha denominado doctrinalmente "Descentralización Administrativa por servicio o funcional".

(18) Acosta Bonaro Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, Ed. Porrúa, S. A., 1968, 72p. 278.

La constitución, organización y funcionamiento de las empresas descentralizadas se - norma por la Ley Federal de Entidades descentralizadas, que es reglamentaria del artículo 123 Constitucional. En esta ley se define a la empresa descentralizada - como "las personas jurídicas creadas conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica de la Administración - Pública Federal y cuyo objeto sea: I.- la realización de actividades correspondientes a las áreas estratégicas o prioritarias; II.- la prestación de un servicio público o social; III.- la obtención o aplicación de recursos para fines de asistencia o ayuda social". (art. 14)

La citada ley también establece, que la ley o decreto de creación de una empresa descentralizada deberá contener entre otros elementos, - las facultades y obligaciones del Órgano de Gobierno y del Director General, quien tendrá la representación legal del Regimen, así como el régimen laboral a que se sujetarán las relaciones de trabajo (art. 15), y asimismo, previene que la administración de las orga-



niame descentralizadas estará a cargo de un Organo de Gobierno y un Director General, (art. 17)

Según el artículo 11 de la Ley que se menciona, corresponde al Director General la representación legal de los organismos descentralizados, quien está facultado para otorgar poderes generales y especiales con las facultades que les competen, entre ellas las que requieran autorización o vinculación especial, señalando que para el otorgamiento y validez de estos poderes, bastará la comunique oficial que se expida al mandatario por el Director General; de igual manera se requiere que los poderes generales que se expidan debe inscribirse en el Registro Público de Organismos Descentralizados.

De acuerdo con lo anterior, la personalidad de los apoderados de los organismos descentralizados ante las autoridades laborales se deberá acreditar ante las Juntas respecto de las empresas descentralizadas en el apartado 4 del artículo 11

123 Constitucional, en los términos de los artículos 222, 227 y 233 de la Ley Federal del Trabajo, mediante instrumento notarial o carta poder otorgada ante dos testigos previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente autorizado para ello, o mediante simple comparecencia del poderdante, quien a su vez acredita su propia personalidad.

Para los organismos descentralizados que regulan su relación laboral en el apartado B del artículo 123 Constitucional, la personalidad de sus apoderados ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se acreditará mediante poder notarial otorgado por su Director General o su apoderado sustituto, o bien, los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ser ordenados mediante simple oficio, según lo establece el artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por cuanto se refiere a los trabajadores de los organismos descentralizados, tanto en el apartado A como en el apartado B, se debe estar a las reglas comunes que señalan los artículos del fracción I, 820 y 824 de la Ley Federal del Trabajo así como el artículo 134 del ordenamiento constitucional, se debe mediante poder notarial o simple carta poder, o simple comparecencia previa identificación, estando obligados los tribunales laborales a tener por acreditada la personalidad sin esgrimir a las reglas previstas, siempre que de los documentos exhibidos resulte al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

V.3 LA COMPAÑIA NACIONAL DE  
SUSCRIPTORES POPULARES (CONASUPO) SA SA  
TURISTAS Y FUNCIONES

Por decreto presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 10.

de Abril de 1963, se crea CONASUPO, como un organismo descentralizado por servicios, señalándose en dicho decreto como sus funciones entre otras, las de actuar y asesorar ante los organismos oficiales e interoficiales encargados de planear, reglamentar y controlar la distribución, venta e industrialización de diversos productos agrícolas, hacer los estudios socioeconómicos y técnicos conducentes a la fijación de los precios de garantía o precio de compra de los granos y productos agrícolas, comprar, almacenar y mantener por sí o a través de terceros los productos del campo para integrar reservas nacionales, importar y exportar los productos agrícolas según las necesidades del consumo, promover la industrialización del maíz, frijol y otros productos, promover, organizar y operar sistemas comerciales adecuados para comprar, almacenar, distribuir y vender substancias químicas.

En el propio decreto de su creación, se define que la naturaleza de dichas actividades se consideraban de carácter interés público en -

cial con preeminencia sobre cualquier otro interés, ya que constituye un servicio público esencial para la comunidad, que el Gobierno Federal presta a través de COMASUPO.

Por esta razón y de conformidad con los argumentos que se han expuesto con anterioridad, COMASUPO que es una empresa descentralizada por servicio, que es similar a las que enumera la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 10, que tiene a su cargo funciones de servicio público, las relaciones laborales con su personal se regulan por las disposiciones del apartado B del artículo 123 Constitucional y su Ley reglamentaria.

Sin embargo, el criterio para encuadrar a COMASUPO, dentro de las disposiciones del apartado B del artículo 123 Constitucional para regular las relaciones laborales, se ha establecido de la interpretación y sentido del artículo 10, de la Ley-

*Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,* que señala en su parte final que aplicará esta ley a los organismos descentralizados, así como a los que expresamente se mencionan, que tengan a su cargo una función de servicios públicos por lo que - consideramos conveniente que para terminar con esa incertidumbre jurídica, que perjudica sobre todo a los trabajadores, es necesario que se reforme el artículo 10. de la ley Suplementaria para que se incluya expresamente a la Comisión Nacional de Subsistencias Populares, como uno de los organismos que regulan sus relaciones de trabajo por la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

A mayor abundamiento, para ser congruente al decreto de creación de COMASUPO, con la vigente Ley Federal de Entidades Paraestatales, que como ya hemos dicho, en su artículo 10 fracción IX, previene que dicho decreto de creación, debe establecer el régimen laboral a que se sujetarán las relaciones de trabajo, podrá adicionarse mediante un nuevo decreto Presidencial en el que se -

haga tal declaración.

**V.4 SU REPRESENTACION PROCESAL  
EN EL JUICIO LABORAL**

En el artículo 40. del Decreto Presidencial que crea a CONASMPD, se establece que será administrada por un Consejo de Administración y un Director General, precisándose que el Consejo de Administración será la autoridad superior del organismo, y en el artículo 10a. se le concede facultades al Director General para representar legalmente a la Institución, sin más limitación que las que resulten del régimen especial a que están sujetos los organismos descentralizados del Gobierno Federal.

Según hemos dicho del artículo II fracción VII de la Ley Federal de Entidades Paraestatales faculto al Director General de los organig

son descentralizados para otorgar poderes generales y especiales, basados en la comunicación oficial que se pide al mandatario para que éste pueda ejercitar - sus facultades, por lo que los juicios laborales que se ventilen ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en donde COMASOPD es parte, sus repróvagos tanto de acuerdo entonces a las reglas generales ya comentadas para el acreditamiento de su personalidad, - esto es mediante poder notarial o simple oficio firmado por el Director General de la Institución.

Los trabajadores por su parte - nombrados representantes legales en la forma general que ha quedado establecida, es decir por medio de - carta poder simple o sea sin ratificación, o bien, - por comparecencia ante el Tribunal previa su identificación.



### CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los ordenamientos laborales burocráticos más que proteger al trabajador, tienden a proteger la función pública.

SEGUNDA.- Es discriminatoria e injusta la disposición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que priva del derecho a la inamovilidad a los trabajadores de confianza, pues carecen de recursos legales para defenderse en tal sentido.

TERCERA.- Es urgente que se establezcan los Seles Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en los Estados, para procurar que los trabajadores del seguimiento a sus juicios sin el oneroso traslado al Distrito Federal.

CUARTA.- Debe aplicarse estrictamente

nante a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Procedimiento de Ejecución contenido en la Ley Federal del Trabajo para que se garantice al trabajador la efectividad de sus derechos.

QUINTA.- La completa reglamentación del derecho de huelga de los Sindicatos consistirá en negatorio su ejercicio.

SEXTA.- Existe una marcada diferencia entre el mandato y el poder, figuras a las que indebidamente se ha tratado con afinidad.

SEPTIMA.- En el procedimiento laboral Sindical, los titulares al estar autorizados a hacerse representar mediante oficio, se les concede una facilidad acorde con la función pública que desempeñan.

OCTAVA.- Debe establecerse en la Ley la representación legítima del trabajador en las audiencias de pruebas, alegatos y resolución, cuando

*dato no comparezca o resulte mal representado.*

**NOVENA.** - *El poder irrevocable otorgado en materia laboral para garantizar los honorarios del apoderado del trabajador, no tiene el efecto de prolongar el mandato, en contra de la voluntad de éste y sólo se traduce en el pago de costas y perjuicio.*

**DECIMA.** - *El Tribunal está obligado a examinar la personalidad de las partes en cualquier estado del juicio, ya sea de oficio o cuando en un acto de incidente la objeta alguna de las partes.*

**DECIMA PRIMERA.** - *La ley o decreto que crea un organismo descentralizado, es insuficiente para establecer el régimen laboral a que se sujetarán las relaciones de trabajo, si tal declaración no es acorde con las funciones asignadas.*

**DECIMA SEGUNDA.** - *Consepto por ser un organismo descentralizado por servicio que realiza funciones de servicio público propias del Ejecutivo Pg*

deral, le corresponde regir sus relaciones laborales por el apartado B del artículo 123 Constitucional.

DECIMA TERCERA.- Debe adicionarse el artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, incluyendo expresamente a CONASUPO como una de las Instituciones a las que les es aplicable dicha ley.

DECIMA CUARTA.- Serfa conveniente, por medio de un Decreto Presidencial se declare que CONASUPO rige sus relaciones laborales por el apartado B del artículo 123 Constitucional.

## B I B L I O G R A F I A

1. DE BUEN LOZANO, NESTOR.- DERECHO DEL TRABAJO.- TOMO I Y II.- TERCERA EDICION.- EDITORIAL FORNIA, S. A.- MEXICO, 1978.
- 2.- MUÑOZ NARON, ROBERTO.- DERECHO DEL TRABAJO.- TOMO I Y II.- EDITORIAL FORNIA, S. A.- MEXICO, 1978.
3. CARTON M., MANUEL.- DERECHO DEL TRABAJO BURECRATICO.- EDITORIAL PAC.- MEXICO, 1988.
4. BRICEÑO ENIL, ALBERTO.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.- EDITORIAL HARLA.- MEXICO, 1988.
5. SIERRA ROJAS, ADRES.- DERECHO ADMINISTRATIVO.- TOMO I.- NOVENA EDICION.- EDITORIAL FORNIA, S. A.- MEXICO, 1978.
6. TENA SOCK, RAFAEL & MONTELES S., ITALO.- DERECHO.- PROCESAL DEL TRABAJO.- EDITORIAL TRILLAS.- MEXICO, 1987.

7. DE LA CUEVA, MARIO.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- TOMO I Y II.- SEITA EDICION Y - PROLOGO A LA PRIMERA EDICION.- EDITORIAL FO - RUSA, S. A.- MEXICO, 1979-1980.
8. LIBRO EN HOMENAJE AL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.- IAS INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS.- SERIE F VARIOS.- NUMERO 1.- MEXICO, 1981.
9. HERRAN SALVATI, MARIO.- LEGISLACION BUDGETARIA.- EDITORIAL FORNIA, S. A.- MEXICO, 1986.
10. MARRASO, MARI, LEON Y JEAN.- VOLUMEN I.- PARTE SEGUNDA.- EDICIONES JURIDICAS EUROPA- AMERICANA.- BUENOS AIRES ARGENTINA, 1980.
11. TRUENA ORTIZ, ALBERTO.- NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- QUINTA EDICION.- EDITORIAL FORNIA, S. A.- MEXICO, 1980.
12. TRUENA ORTIZ ALBERTO.- NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO.- TOMO I Y II.- SEGUNDA EDICION.- EDITORIAL FORNIA, S. A.- MEXICO, 1979.

12. PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, BERNARDO.- AS-  
PRESENTACION, PODER, MANDATO Y PRESTACION DE  
SERVICIOS PROFESIONALES.- SEGUNDA EDICION.-  
EDITORIAL FORNDA, S. A.- MEXICO, 1966.
14. BORJA SORIANO, MANUEL.- TEORIA GENERAL DE LAS  
OBLIGACIONES.- TOMO I.- SEGUNDA EDICION.- EDI-  
TORIAL FORNDA, S. A.- 1963.
15. ACOSTA SANCHEZ, MANUEL.- TEORIA GENERAL DEL DE-  
RECNO ADMINISTRATIVO.- PRIMER CURSO.- OCTAVA-  
EDICION.- EDITORIAL FORNDA, S. A.- MEXICO,  
1966.

#### LEGISLACION CONSULTADA

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS  
MEXICANOS.- EDITORIAL FORNDA, S. A.- MEXICO,  
1967.
2. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SISTEMATIZADA.-  
CAVASOS FLORES, BALTAZAR.- QUINTA EDICION.-  
EDITORIAL TRILLAS.- MEXICO, 1966.

3. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS, PROYUNTARIO, JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFIA.** - TRUERA URBINA, - ALBERTO Y TRUERA BARRERA, JORGE. - EDITORIAL PORRUA, S. A. - MEXICO, 1988.
4. **LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO SINDICAL.** - TRUERA URBINA, ALBERTO Y TRUERA BARRERA, JOSE. - EDITORIAL PORRUA, S. A. - MEXICO, 1988.
5. **CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.** - EDITORIAL PORRUA, S. A. - MEXICO, 1988.
6. **CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.** - EDITORIAL, PORRUA, S. A. - MEXICO, 1988.
7. **LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL.** - EDITORIAL, PAC. - MEXICO, 1987.
8. **LEY FEDERAL DE LAS ENTIDADES PARAESTATALES.** - EDITORIAL PAC. - MEXICO, 1987.