



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA.

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

**“LA NECESARIA DEROGACIÓN DEL ARTÍCULO 693 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO PARA HACER EFECTIVA LA PROFESIONALIZACIÓN
LABORAL.”**

TESIS PRESENTADA COMO REQUISITO PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

PRESENTA: EDGAR ESPONDA RACHED.

ASESOR: DR. JACINTO GARCÍA FLORES.

SEPTIEMBRE 2015.

ÍNDICE

“LA NECESARIA DEROGACIÓN DEL ARTÍCULO 693 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA HACER EFECTIVA LA PROFESIONALIZACIÓN LABORAL.”

PROTOCOLO O DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.-Exposición de motivos.	4
2.-Presentación del problema a resolver.	6
3.-Limitación del tema.	7
4.-Marco teórico.	8
5.-Marco referencial.	11
6.-Metodología a emplear.	12
7.-Justificación.	12
8.-Objetivo general.	13
9.-Objetivos particulares.	14
9.1.- Preguntas de investigación	14
10-Hipótesis.	15
11.-Bibliografía.	16

INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO 16

CAPITULO 1.- DEL MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL TRABAJADOR. 18

1.1.- El derecho social como protector de las clases económicamente débiles.	19
1.2.- Concepto de representación procesal laboral	25
1.3.- El abogado patrono, facultades y obligaciones.	31
1.4.- La substitución de la deficiencia en el procedimiento laboral.	38
1.5.- La vida de un trabajador y de su familia como objeto tutelado en el procedimiento laboral.	40

CAPITULO 2.- LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LABORAL EN LA REFORMA. 45

2.1.- La globalización y su necesidad de fuerza de trabajo	45
2.2.- La sumisión de nuestro país a los intereses globales.	49
2.3.- La política y las formulas económicas para lograr la mano de obra barata.	58
2.4.- El patrón y su poder de representación litigiosa	63

2.5.- Razones de la reforma para la profesionalización de la representación laboral en litigio.	65
---	----

CAPITULO 3.- MARCO CONTEXTUAL DEL ARTÍCULO 693 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU AFECTACIÓN AL PROFESIONALISMO LABORAL.	70
---	-----------

3.1.- Texto del artículo 693	70
3.2.- Desglose de sus elementos integrantes	71
3.3.- Su relación con el artículo 692	74
3.4.- La forma en que afecta a la nueva reforma	82
3.5.- El desequilibrio procesal que provoca.	90
3.6.- Es una norma que viene desde la legislación del 70.	100
3.7.- Se ha conservado en la reforma del 80.	101
3.8.- Afectación al ejercicio profesional de licenciado en derecho.	104
3.9.- La necesidad de presentar cedula profesional frente al estado de indefensión	105
3.10.- El debido proceso y la profesionalización de la representatividad laboral	108
3.11.- Propuesta de derogación	110

CONCLUSIONES	113
---------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA	116
---------------------	------------

PROTOCOLO O DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Sí como lo afirma Francisco Ross Gámez¹ el fin del proceso: “Persigue ni más ni menos que la realización de las normas jurídicas, mediante la satisfacción de los intereses de particulares y de entidades públicas, a través de la actuación de la norma.”

El fin del proceso, en este caso el laboral, se identifica con la propia función jurisdiccional del Estado que lleva a cabo, en el ejercicio de ese poder público que el pueblo soberano le ha encomendado para guardar el orden.

Razón por la cual, si en el proceso se activan las normas para buscar su ejecución legal o legítima, quien debe de representar a las partes en dicho proceso debe de ser un perito conocedor de dichas normas en sus alcances y límites y por lo tanto, debe de ser un profesional debidamente reconocido y registrado, que pueda incluso ofrecer sus servicios a todo público.

Esta es una de las bases principales por las cuales la reforma estructural que el país necesitaba en materia laboral, generó lo que se consideró como la profesionalización de los servicios de la administración de justicia laboral.

Ya que de conformidad con el espíritu de la reforma se llevó a cabo la misma para: profesionalizar al personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje, a los representantes ante las mismas y a los litigantes en materia laboral, a efecto de reducir el riesgo de que una de las partes en el proceso (generalmente el trabajador), sea deficientemente representado en juicio².

¹ Ross Gámez, Francisco: “Derecho Procesal del Trabajo “; México, Cárdenas Editor y Distribuidor 3ra Edición 2008 Pág. 217.

² http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/Ini_Ref_Laboral_2012.pdf

Este espíritu es el que motiva la presente investigación para llevar a cabo un análisis del contenido del artículo 693 de la Ley Federal de Trabajo que dice a la letra:

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

Como puede observarse este artículo nulifica el contenido del artículo 692 de la propia ley federal del trabajo que dice:

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

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

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

*II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, **deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión**. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;*

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

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.

La reforma así legislada, permite a la junta de conciliación el poder acreditar la personalidad de los representantes de los trabajadores, los sindicatos, federaciones y confederaciones sin sujetarse a las reglas del artículo 692, inhibiendo los efectos de la profesionalización en el procedimiento laboral.

2.- PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA A RESOLVER.

El problema se deduce en el sentido de que el artículo 693, es un artículo que viene desde la reforma de 1970, y que perduró y se sostuvo en la reforma del 80, y se comunicaba con el propio artículo 692, relacionándose íntimamente con el artículo 693, siendo que el artículo 692 antes de la reforma decía:

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

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

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

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

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

IV.- Lo representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o la junta local de conciliación y arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

En el momento en que con la reforma estructural que el país necesitaba, se generó una modificación al 692 para buscar reducir el riesgo de que las partes en el proceso, especialmente el trabajador, sean deficientemente representados en juicio, se profesionalizara la representatividad legal, y es el caso que el artículo 693 se debió de haber adecuado a la nueva redacción o bien haberse derogado, situación que llega a ser una de las alternativas que se han de demostrar en esta investigación.

De lo anterior la necesaria derogación del artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, para hacer efectiva la profesionalización laboral, que en forma parte estructural de la reforma laboral.

3.-LIMITACIÓN DEL TEMA.

El tema estará limitado a demostrar que: hay una falta de técnica legislativa en el sentido de que en el artículo 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo, estaban íntimamente relacionados desde la ley de 1970 y se sostuvieron a la reforma del 80, y si en un momento determinado el artículo 692 sufre severas modificaciones sustanciales, que hacen que ahora se requiera de contar con una cédula profesional para llevar a cabo la representatividad legal de las partes en el procedimiento laboral, lógico es que su artículo que está íntimamente relacionado, que es el 693, debió haber sido reformado o bien derogado.

Ahora, es necesario su derogación en virtud de que éste sólo artículo que data desde 1970 y que no fue tocado por el legislador, ahora está causando problemas, puesto que permite a las juntas de conciliación el poder acreditar la personalidad de los representantes de los trabajadores, sindicatos y federaciones sin sujetarse a las reglas del 692 reformado, en el cual se evidencia el espíritu de la reformas estructurales que el país necesitaba.

4.- MARCO TEÓRICO.

Desde este punto protocolario, tres serían los conceptos principales que se han de manejar en esta parte y que son:

- a) El procedimiento laboral.
- b) La representatividad legal.
- c) La profesionalización laboral.

Por lo que se refiere al procedimiento laboral, esto es el arbitraje ante las Juntas De Conciliación Y Arbitraje, el autor Miguel Borrel Navarro³ menciona que: “Consideramos que el derecho procesal del trabajo forma parte del derecho público por la naturaleza imperativa de las normas que contienen; por el interés jurídico que protege, por lo irrenunciable de sus normas protectoras, y por la calidad jurídica de las personas que intervienen en el proceso laboral.”

Sin lugar a dudas, el procedimiento laboral definitivamente contiene diversas características especiales que lo hacen distintivo; en virtud de que la administración de justicia que se lleva a cabo, corresponde al interés o bien jurídico de proteger la supervivencia de un trabajador y de su familia; no es como el derecho civil o el mercantil en donde se discute una deuda; aquí se está discutiendo una relación laboral en conflicto, de donde dependen los trabajadores para obtener su subsistencia y el empresario para lograr recuperar su inversión.

Por lo que, ya observaremos en el capítulo primero, cómo es que el derecho procesal del trabajo contienen diversas posibilidades del derecho social protector de las clases económicamente débiles especialmente los derechos de los trabajadores.

³ Borrel Navarro, Miguel: “Derecho Mexicano del Trabajo”; México, Editorial Sista, 9na Edición 2007 Pág. 619.

Pero eso ya se hará en el análisis, principalmente del capítulo primero y el segundo.

Otro de los sucesos que podemos considerar en estas bases protocolarias, es el de la representación legal.

Sobre de ésta, el autor Eduardo Pallares⁴(2008) manifiesta que: “Las partes que tengan capacidad procesal pueden comparecer en un juicio, personalmente o por medio de un representante, que tiene el nombre del mandatario judicial o procurador judicial.”

Evidentemente la representatividad de las personas genera lo que en derecho civil se conoce como un mandato; y quién tiene un mandato reconocido en una carta poder se convierte en apoderado; pero no es lo mismo el mandato simple o civil o el apoderado de algunas personas, que ser el representante legal de los intereses que están en conflicto.

El representante legal, contiene un mandato judicial, diferente al mandato civil simple; y esto en virtud de que el mandatario judicial debe tener la característica de ser un perito en derecho legalmente autorizado para ejercer, a fin de que esa garantía de audiencia en la que se incluye la defensa, quede debidamente desahogada.

Pero esta circunstancia también la vamos a desarrollar en la secuela del estudio, principalmente en el capítulo primero y segundo, por lo que, finalmente quisiéramos hacer énfasis sobre la profesionalización de los servicios que proporciona la Junta de Conciliación Y Arbitraje, y que en la reforma laboral se invocó como uno de los puntos principales, para generar una posibilidad de tener mejor defensa y cumplir con la seguridad jurídica que todo ciudadano tiene en el

⁴ Pallares, Eduardo: “Derecho Procesal Civil”; México, Editorial Porrúa, 22 Edición 2008 Pág. 703.

momento en que estamos frente al ejercicio de la función jurisdiccional y que es la audiencia que implica la defensa de sus intereses y derechos.

Es conveniente conocer el concepto de seguridad jurídica que Rafael Preciado Hernández⁵(2003) mencionan al decir: “La seguridad es la garantía dada al individuo de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán objeto de ataques violentos o que, si estos llegan a producirse le serán asegurados por la sociedad, protección y reparación. En otros términos está en seguridad aquél que tiene la garantía de que su situación no será modificada sino por procedimientos societarios y, por consecuencia, regulares, legítimos y conforme a la ley.”

Derivado principalmente de la función jurisdiccional que previene el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que dice a la letra.

Artículo 17. *Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.*

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

El Congreso de la Unión expedirá las leyes que regulen las acciones colectivas. Tales leyes determinarán las materias de aplicación, los procedimientos judiciales y los mecanismos de reparación del daño. Los jueces federales conocerán de forma exclusiva sobre estos procedimientos y mecanismos.

Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial.

Las sentencias que pongan fin a los procedimientos orales deberán ser explicadas en audiencia pública previa citación de las partes.

⁵ Preciado Hernández Rafael: “Lecciones de Filosofía del Derecho”; México, Editorial JUS, 21 Edición 2003 Pág. 233.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

La Federación, los Estados y el Distrito Federal garantizarán la existencia de un servicio de defensoría pública de calidad para la población y asegurarán las condiciones para un servicio profesional de carrera para los defensores. Las percepciones de los defensores no podrán ser inferiores a las que correspondan a los agentes del Ministerio Público.

Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil.

El gobierno del estado debe estar pronto a satisfacer las expectativas en los diversos conflictos en que los grupos sociales o individuales se ven inmiscuidos y por lo tanto requiere ejercer una cierta función jurisdiccional que le permita hacerlo.

Pero como lo empezamos a considerar desde el inicio de esta exposición, el procedimiento básicamente refleja la aplicación de la norma; esto es la norma en acción; y para lograr accionarla, se requiere necesariamente de un conocedor, una persona que sepa el alcance y límite de la norma, de qué manera tiene que interpretarse, y cuál es la expectativa que a futuro puede lograr, de ahí la necesidad de contar con la representatividad profesional.

5.- MARCO REFERENCIAL.

Desde el punto de vista de la referencia contextual, el tema estará dirigido hacia lo que es el procedimiento laboral en México; por otro lado y desde el punto de vista de la referencia bibliográfica la investigación tiene que abarcar las siguientes materias:

1. Derecho constitucional.
2. Derecho procesal laboral.
3. Derecho laboral.

4. Derecho procesal.
5. Sociología.
6. Derecho social.

6.- METODOLOGÍA A EMPLEAR.

En términos generales, la metodología que se usará, debe necesariamente reflejar una estructura lógica derivada del rigor científico del proceso de investigación documental, que se ha realizado en base a la bibliografía establecida y citada al final de este protocolo.

El proceso formal, principalmente se basará en el método deductivo; partiendo de una premisa general para poder desglosarla, y llevar hasta los conceptos particulares.

Considero emplear un sistema mixto, entre los datos cuantitativos y cualitativos, en virtud de que el objeto de estudio es externo al sujeto que se trata de analizar, obteniendo necesariamente la máxima objetividad.

La investigación va a estar orientada hacia la elaboración de conclusiones, toda vez que la naturaleza del tema así se presta.

7.- JUSTIFICACIÓN.

Es conveniente realizar el presente trabajo de tesis por las siguientes razones:

1. **Social.-** Si el procedimiento laboral tiene como objetivo el deducir los derechos de los trabajadores y en el conflicto se discute la supervivencia de un trabajador y de su familia, no solamente debe de ser pronto sino también completo y equitativo, justa la resolución o el laudo; y para lograrlo, se requiere que la representatividad laboral principalmente, como lo asegura la

reforma, quede en manos de peritos en derecho legalmente autorizados para ejercer, en virtud de que son los que están reconocidos y de esa manera se puede llevar el llamado debido proceso.

2. **Procesal.-** Desde el punto de vista procesal podemos subrayar incluso la economía procesal, puesto que llegado el momento cuando sobreviene el laudo, si el trabajador estuvo mal representado, puede alegar las fallas en el procedimiento y solicitar la reposición en virtud de que no estuvo suficientemente asistido, como una de las afectaciones a su derecho humano de audiencia.

3. **Económica.-** Es importante que un perito legalmente autorizado para ejercer, asista al trabajador para que rápidamente puedan deducir sus derechos y de esa manera logre la supervivencia del trabajador y de su familia.

El beneficio que se va a obtener con la propuesta es que; exista ya una definición exacta y concisa de lo que la reforma exige, que es en sí la profesionalización no solamente del personal de la Junta, sino de los representantes de las partes que asisten a la Junta, especialmente la del trabajador.

8.- OBJETIVO GENERAL.

El objetivo general es demostrar que existe la necesidad en la derogación del artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de hacer efectiva la profesionalización laboral que se estableció en la reforma estructural de tipo laboral.

9.- OBJETIVOS PARTICULARES.

Para desahogar el objetivo General es importante desarrollar los siguientes objetivos particulares como son:

1.- Establecer un marco conceptual de la representatividad legal del trabajador, donde se observará cómo esa representatividad legal, obedece a un mandato judicial el que es muy distinto a un mandato simple, o a un apoderado, incluso el apoderado que puede tener interés procesal en el procedimiento laboral, debe y tiene que tener un representante legal que lo asista, para que el derecho de audiencia de cada una de las partes, queden debidamente satisfecho.

2.- Es importante analizar la profesionalización en la representación laboral con la reforma y para esto, ocuparemos el capítulo segundo.

3.- Evidentemente un análisis del artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo se tiene que realizar, para poder estar en aptitud de demostrar la necesidad de su derogación.

4.- Una vez que se hayan hecho los estudios correspondientes, habremos demostrado que el artículo 693 de la Ley Federal Del Trabajo, no tiene ningún caso que esté legislado, siendo que sus efectos son contrarios, ya que está perjudicando los fines de la reforma estructural de tipo laboral.

9.1.- PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.

Pregunta Principal.

Sí la reforma estructural de tipo laboral buscaba la profesionalización en la representación de las partes que participan en los conflictos que se presentan en la Junta de Conciliación y Arbitraje, especialmente la representatividad del

trabajador, para el efecto de reducir el riesgo de que una de las partes en el proceso sea deficientemente representada, ¿porqué la Junta de Conciliación y Arbitraje permite que personas sin cédula profesional, sin el reconocimiento oficial de ser peritos en derecho, todavía representen a los trabajadores y a los patrones?

Preguntas Accesorias.

- a) ¿En qué consiste la profesionalización en la representatividad legal?
- b) ¿Qué tanto se representa legalmente al trabajador en litigio?
- c) ¿Es posible que la Junta de Conciliación se someta al hecho de que solamente puede admitir como representantes legales a peritos en derecho legalmente autorizados para ejercer?

10.- HIPÓTESIS.

En el momento en que se derogue el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, se va a hacer efectiva la profesionalización laboral que la reforma estructural de tipo laboral estableció, con la reforma al artículo 692, en donde se exige para la representación legal de las partes en litigio laboral que sea peritos en derecho con cédula profesional legalmente autorizados para ejercer la profesión de licenciados en derecho.

INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO

Hablar de lo que es la necesaria derogación del artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, para hacer efectiva la profesionalización laboral, es hablar de una necesidad que tiene no solamente el trabajador, si no todo el país de contar con verdaderos profesionales que tengan ética en su profesión.

La profesionalización es una política pública, que tendría que extenderse a todas las funciones, no solo judiciales , sino ejecutivas y legislativas, desde diversos ángulos; en éste caso es de tipo laboral, y para lograr considerar la profesionalización en la representatividad del trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en primer lugar se requiere hacer diversos análisis como es: el hecho de establecer el marco teórico conceptual de la representatividad legal, no solamente del trabajador si no de cualquier persona a través del contrato de mandato.

En donde se observa que hay mandatos civiles, y hay una gran diferenciación con el mandato judicial, el cual sólo se le puede encargar a un profesional perito en derecho, debidamente reconocido, para que pueda alegar, interpretar, argumentar y hacer efectivos los derechos de su cliente.

En segundo lugar se establecen diversos criterios analíticos sobre la profesionalización de la representatividad legal o del abogado patrono en el procedimiento laboral.

Desde un tercer concepto, se observa el marco contextual del artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se han considerado algunas hipótesis para reformarlo o derogarlo.

Y finalmente, en lo que es el capítulo cuarto; se demuestra que lo más factible y lo más apropiado para beneficiar la profesionalización de la representatividad legal

del abogado patrono del trabajador, es sin lugar a dudas la derogación del artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo.

Esto en virtud de que en la actualidad, dicho artículo está siendo utilizado en una forma no ética; contraria a la filosofía de la reforma 2012 en el sentido de generar una mayor profesionalización en lo que corresponde al asesor legal o abogado patrono del trabajador y no solamente éste, sino de todo el personal de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Parecería ser, que las mafias de litigio laboral que aún siguen operando, les beneficia este artículo 693, ya que al establecer la línea que dice: *“sin sujetarse a las reglas del artículo anterior”*; hace que toda la profesionalización que se negoció en la reforma laboral, se nulifique; y este tipo de mafias del procedimiento laboral sigan trabajando sin ningún problema; generando incluso hasta amparos para insistir en que les permitan llevar a cabo la representación, utilizando este artículo 693, como base de su acción. Situación que evidentemente perjudica los intereses del trabajador, puesto que, en base a que el bien jurídico que se tutela en el procedimiento laboral, es la supervivencia del trabajador y de su familia y por lo tanto se debe generar un procedimiento ágil que permita resolver rápidamente su situación, ya que el trabajador se ha quedado sin ingreso y esto compromete a la agrupación social por entero, incluso los intereses del patrón se ven en riesgo, ya que al no contar con ingresos, el destino del trabajador es totalmente incierto, no podrá consumir nada, se estancará para prepararse y lo peor, se convierte en uno más de los grupos vulnerables que han sido fáciles presas del crimen organizado, por lo que la importancia del tópico de esta investigación salta a la vista.

CAPITULO 1

DEL MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL TRABAJADOR.

Como se puede desprender del protocolo o diseño de la investigación presentado en la parte pre ambular de este estudio, el texto del artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, simple y sencillamente opaca completamente los esfuerzos de la reforma laboral, y evidentemente que las empresas trasnacionales y las grandes corporaciones que intentan establecer sus bases en México, requieren de una formalización en las posibilidades de contratación y que en un momento determinado, el empresario no esté casado con el trabajador.

En el momento en que surgen los conflictos laborales, la representatividad no solamente del patrón, sino especialmente del trabajador, debe y tiene que ser altamente profesional; esto todavía fuera de lo que sería el derecho social y de la protección de las clases económicamente débiles que vamos a observar en este capítulo, sino todavía por el hecho de que lo que se discute en el procedimiento laboral, es sin duda la sobrevivencia del trabajador y de su familia.

De ahí, que es insuperable el hecho de que a la luz de la reforma laboral que se ha establecido, el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo deba de ser derogado puesto en el momento en que dice:

*“Las juntas tendrán que tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, federación y confederaciones **sin sujetarse a las reglas del artículo anterior**⁶...”*

⁶ Ley Federal del Trabajo, Editorial Sista, 2014, Pág. 66.

Con esto, simple y sencillamente inhibe toda la negociación que se dio para estructurar el artículo anterior, que es el 692 en donde se establece claramente en la fracción II, que toda representatividad legal de las partes en el procedimiento laboral, deberán realizarse por licenciados en Derecho con cédula profesional legalmente otorgada, o bien, con personas que cuenten con una carta de pasante vigente, que le haya expedido la autoridad correspondiente, en este caso, la Dirección General de Profesiones.

Pero no es muy viable que nos estemos adelantando al estudio, en virtud de que vamos a ir observando todos y cada uno de estos conceptos en forma aislada, para fundamentar la ponencia, y demostrar nuestra hipótesis, en el sentido de que este artículo 193 de la Ley Federal del Trabajo, debe quedar derogado.

1.1.- EL DERECHO SOCIAL COMO PROTECTOR DE LAS CLASES ECONÓMICAMENTE DÉBILES.

Lucio Mendieta y Núñez⁷ (2007) considera que: “El derecho social es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad, integrados por individuos económicamente débiles para lograr su convivencia con otras clases sociales dentro de un orden justo.”

El derecho a la seguridad social, a la asistencia social, el derecho agrario, el derecho social económico, el derecho cultural y el derecho laboral, son en sí derecho que en un momento determinado tratan de nivelar esa desproporción que existe entre pobres y ricos. Que por cierto cada día se hace una brecha mucho más grande.

⁷ Mendieta y Núñez, Lucio (2007): “El derecho Social”; México, Editorial Porrúa, 14 Edición Pág. 66 y 67.

Por otro lado, Gustavo Radbruch⁸ (2005) al mencionar el contenido del derecho social alude a que el derecho social responde a una idea del hombre sujeto a vínculos sociales, del derecho colectivo, producto de una moral colectivizada; la idea central de que el derecho social se inspira en la comunidad, no es la idea de la igualdad de las personas, sino de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; la igualdad deja de ser, así, punto de partida del derecho para convertirse en, una meta o aspiración del orden justo.”

Sin duda el derecho social responde básicamente a un efecto económico; evidentemente la desigualdad que existe entre pobres y ricos, debe ser una constante que el mismo rico trata de que siempre exista; siempre va a necesitar a esclavos que le puedan trabajar por un peso y más aún por cincuenta centavos.

De ahí, que el sector dominante rico, como el clero, los banqueros, los industriales, las televisoras, especialmente televisa, ahora a través de los sindicatos, ejercen un severo control entre las masas, oprimiéndolas o deprimiéndolas dependiendo siempre de sus intereses mezquinos.

Los grupos dominantes tienen su propia estrategia, y dentro de ellas la más trascendental es dejar sin educación a la población; de ahí, que ahora encontramos como los grandes movimientos del magisterio no están encausados a fines pedagógicos, sino a fines políticos, lejos de los objetivos por los cuales se han tratado de preparar como maestros.

Sin duda, dos pilares son los que sostienen cualquier comunidad, la educación y la seguridad pública, en estos dos, nuestro país por el momento es un verdadero desastre, y es entonces cuando los grupos dominantes deben tener precaución y estrategia en las diversas políticas económicas que van a llevar a cabo; de tal manera que los grandes capitales deben y tienen que pensar en el derecho social, puesto que la cantidad de pobreza que ellos mismos generan por el control

⁸ Radbruch, Gustavo: “elementos de la Seguridad Social”; México, Editorial Aguilar, 5ta Edición 2005 Pág. 18.

económico que ejercen, podría llegar a revertírseles y reventar el sistema con un movimiento social revolucionario.

De tal forma que si observamos la gráfica siguiente:

COEVAL
Consejo Nacional de Evaluación
de la Política de Desarrollo Social

Cuadro 1
Medición de la pobreza, Estados Unidos Mexicanos, 2012
Porcentaje, número de personas y carencias promedio por indicador de pobreza, 2010-2012

Indicadores	Estados Unidos Mexicanos					
	Porcentaje		Millones de personas		Carencias promedio	
	2010	2012	2010	2012	2010	2012
Pobreza						
Población en situación de pobreza	46.1	45.5	52.8	53.3	2.6	2.4
Población en situación de pobreza moderada	34.8	35.7	39.8	41.8	2.2	2.0
Población en situación de pobreza extrema	11.3	9.8	13.0	11.5	3.8	3.7
Población vulnerable por carencias sociales	28.1	28.6	32.1	33.5	1.9	1.8
Población vulnerable por ingresos	5.9	6.2	6.7	7.2	0.0	0.0
Población no pobre y no vulnerable	19.9	19.8	22.8	23.2	0.0	0.0
Privación social						
Población con al menos una carencia social	74.2	74.1	85.0	86.9	2.3	2.2
Población con al menos tres carencias sociales	28.2	23.9	32.4	28.1	3.6	3.5
Indicadores de carencia social						
Rezago educativo	20.7	19.2	23.7	22.6	3.1	2.9
Carencia por acceso a los servicios de salud	29.2	21.5	33.5	25.3	3.0	2.8
Carencia por acceso a la seguridad social	60.7	61.2	69.6	71.8	2.5	2.3
Carencia por calidad y espacios en la vivienda	15.2	13.6	17.4	15.9	3.6	3.4
Carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda	22.9	21.2	26.3	24.9	3.3	3.2
Carencia por acceso a la alimentación	24.8	23.3	28.4	27.4	3.0	2.9
Bienestar						
Población con ingreso inferior a la línea de bienestar mínimo	19.4	20.0	22.2	23.5	2.9	2.5
Población con ingreso inferior a la línea de bienestar	52.0	51.6	59.6	60.6	2.3	2.1

Fuente: estimaciones del COEVAL con base en el MCS-ENIGH 2010 y 2012.

Ahora la medición de la pobreza se ha estilizado de sobremanera; de tal forma que encontramos población en situación de pobreza moderada, o de pobreza extrema. O bien población vulnerable por carencias sociales o vulnerables por ingresos, o bien población no pobre y no vulnerable.

La cuestión en términos generales, es que la población en cualquiera de los estados de la pobreza en México, ha llegado ya a un poco más de la mitad de la población total. 53 Millones de personas, en uno de los grados del estado de pobreza, deben y tienen que ser ayudadas por las mismas fuerzas dominantes, a través del derecho social, para el fin y efecto de que esos grados de pobreza, no exciten a la gente a explotar, a enardecerse por su propia situación, y a generar los desordenes que en la actualidad estamos observando.

Frente a esto, los sectores dominantes están pensando continuamente en la posibilidad de elevar salario mínimo general, pero del dicho al hecho, todavía hay un gran trecho, y es el caso de que la miseria en México sigue prevaleciendo, y por tal motivo, todavía encuentran un sin número de personas que pueden trabajarle gratis o por comida que les pueda sobrar.

Es entonces cuando el derecho social debe entrar como protector de las clases económicamente débiles, y tratar de generar un cierto equilibrio entre los servicios públicos que el gobierno debe ofrecerle al ciudadano, por el impuesto que éste último paga a diario, a la quincena y al mes, como son: los de salud, los de educación, los de seguridad pública y otros de infraestructura como es el agua potable, el drenaje, el alcantarillado, el alumbrado, etc.

Y esto evidentemente lo tienen que ofrecer sin la menor discriminación alguna; esto en virtud de que si se le ofrecen servicios diferentes a las personas ricas que a las pobres, la administración pública correspondiente estará discriminando y por supuesto violando garantías individuales y derechos humanos protegidos por el artículo primero de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que dice a la letra:

De los Derechos Humanos y sus Garantías

Artículo 1o. *En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Como consecuencia de lo anterior, el derecho social tiende a ser nivelador de esas desigualdades económicas y sociales entre las clases ricas, medianas, medianas altas, medianas bajas, bajas, miserables, pobres, etc.

De tal forma que en lo que se refiere a la prestación del servicio personal subordinado a cambio de un salario, se establece claramente la garantía individual; establecida en el párrafo primero del artículo 123 constitucional que menciona que:

Artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

El trabajo es una actividad digna, y además es socialmente útil; los patrones no tienen porque agredir o menospreciar a sus empleados, como el judío de las

lomas o Echegaray, o bien, el patrón chino que aparece en las cámaras de televisión golpeando a uno de sus empleados.

Por eso, el derecho social atiende en principio a esta circunstancia, y genera la normatividad en el sentido de que el trabajo es un derecho y un deber sociales, tal como lo fija el artículo tercero de la ley federal del trabajo que menciona lo siguiente:

Artículo 3o.- *El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio*

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

El objetivo del derecho social es nivelar las circunstancias a través de establecer una cierta normatividad que permita al pobre tener accesos a los servicios de salud, a ingresar a posibilidades de una cierta calidad de vida, o de bienestar social, que de alguna manera haga que los ricos, sigan teniendo esa posibilidad de dominio y los pobres puedan sobrevivir atados al mandato y orden de los ricos en un ambiente de paz y organización.

De ahí, que se van fijando incluso hasta líneas de bienestar, en sentido de calidad de vida. Si es que se tiene habitación, si está techada, si el techo es o no de lámina o de cartón, si se tiene suelo, estufa, en fin, realmente es de suma importancia que los grupos dominantes, sigan los conceptos de la redistribución de la riqueza en virtud de que el gran acaparamiento que han realizado no solamente les permite seguir estando en el dominio, sino ahora también generar directrices gubernamentales que mejor le convengan a estos grupos, ya que el 1% de la población mundial acapara la mitad de toda la riqueza del mundo⁹, en México por ejemplo son 35 familias las que rigen los destinos de la nación¹⁰.

1.2.- CONCEPTO DE REPRESENTACIÓN PROCESAL LABORAL.

Como la palabra lo dice, la representación de naturaleza no solamente laboral sino en cualquier tipo de representación, va a significar un mandato; del cual, Ramón Sánchez Medal¹¹ (2008) considera que: “es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejercer por cuenta del mandante los actos jurídicos que este último le encarga; estableciendo varios puntos como son:

- a) No exige que el mandato sea ostensible;
- b) Es un contrato oneroso por naturaleza.
- c) El mandato es un contrato y no un simple acto.
- d) Tiene por objeto forzosamente actos jurídicos el mandato y no puede ser objeto de él actos materiales.

Como la palabra lo dice, el mandato es una orden de tal forma que un sujeto llamado mandante quien es el que ordena una circunstancia le pide a otro llamado mandatario, que haga algo en su representación; y los efectos jurídicos deberá responder de ellos el mandante como si los hubiese realizado el mismo, solo si en

⁹ <http://cnnespanol.cnn.com/2014/01/20/los-85-mas-adinerados-tienen-tanta-riqueza-como-la-mitad-de-la-poblacion-mundial-segun-oxfam/>

¹⁰ <http://www.forbes.com.mx/los-35-mexicanos-mas-ricos/>

¹¹ Sánchez Medal, Ramón: “Contratos Mercantiles”; México, Editorial Porrúa, 18 Edición 2008 Pág. 305.

el caso de que el mandatario haya cumplido estrictamente los lineamientos del mandato, ya que si se extralimita, si se sale de sus facultades, entonces la responsabilidad caería sobre los actos del mandatario.

La situación es que para el procedimiento legal, existe otro tipo de mandato.

El mandato judicial del cual el autor Rafael Rojina Villegas¹² (2007) comenta que: “Desde distintos puntos de vista puede clasificarse el mandato en representativo y no representativo, en civil o mercantil, oneroso o gratuito, general o especial.”

En todos tiene un carácter de mandato representativo, puesto que a través del convenio se solicita desempeñar alguna situación en nombre del mandante.

Se distingue el mandato no representativo del derecho mercantil, en el cual el comisionista se presenta ostensiblemente ante el público, como actuando por otro pero no en su nombre; en mandato secreto o convención de testaferrero¹³, de tal forma que el mandato mercantil, ahora se le denomina comisión mercantil y es absorbido por el código de Comercio.

Hay distintas formas de generar una cierta representatividad; en el caso que nos ocupa, la representatividad que buscamos es de tipo judicial; de esta, Rafael De Pina¹⁴ (2009) alude a que: “ El mandato judicial se confiere para la representación de las partes en el proceso; el código lo reglamenta y se refiere a procuradores en juicio, pero en realidad, esa procuración se refiere a que deben

¹² Rojina Villegas, Rafael: “Compendio de Derecho Civil, Contratos”; México, Editorial Porrúa, 31 Edición, 2007 Tomo IV Pág. 293 y 294.

¹³ Puede decirse que desde que existe una sociedad humana organizada con cierta complejidad se ha acudido al auxilio de “testaferros”, “prestanombres” u “hombres de paja”, para encubrir la titularidad de bienes o el ejercicio de actividades por parte de sujetos que por diversos motivos, generalmente espurios, no desean que se conozcan

¹⁴ Pina, Rafael, De: “Elementos de Derecho Civil Mexicano”; México, Editorial Porrúa, 14ta Edición, 2009 Pág. 152 y 153.

ser ejercidos por profesionales del derecho, en los casos de la representación en juicio, por lo que, no se puede hablar de esta figura en términos procesales como si fueran simples mandatarios.”

En el ámbito procesal se desprende la necesidad de contar con un procurador; esto es, con una persona que sabe de leyes y que en un momento determinado sabrá que hacer en tal o cual etapa del procedimiento, procurando lo mejor para su cliente.

No estamos frente a cualquier mandato o representatividad, estamos presente frente a lo que sería la procuración de derechos en favor de otro; esto en virtud de que el mandante no tiene conocimientos y debe de dejar y ponerse en sus manos del procurador debiéndole confianza en las actividades que deba de realizar; de ahí, que Eduardo Pallares¹⁵ considere que: “Las partes que tengan capacidad procesal pueden comparecer en juicio personal o por medio de un representante que tiene el nombre de mandatario o judicial o de procurador judicial.”

Las personas que procuran en nombre de otras, deben y tienen que tener la capacidad y conocimiento legal para ejercer dicha representatividad. La representatividad procesal cae en manos de un procurador, alguien que procura en nombre de otro, y por esa razón, requiere que sepa y esté consciente de las actividades que debe de realizar en defensa de los derechos e intereses de su cliente, ya que de lo contrario, su cliente puede alegar un estado de indefensión por no haber estado asistido de procurador, legalmente autorizado por la ley para ejercer como licenciado en derecho..

De lo anterior, que la representatividad en cualquier tipo de procedimiento, llámese penal, laboral, civil, mercantil, concursal o cualquier otro tipo, debe de recaer necesariamente en una persona que tenga el conocimiento necesario; esa es la esencia principal de la representatividad en materia procesal, y parte de la

¹⁵ Pallares, Eduardo: “Derecho Procesal Civil”; México, Editorial Porrúa, 22 Edición 2004 Pág. 703.

garantía individual y derecho humano fundamental, como es el derecho a la audiencia, y dentro de éste el derecho a la defensa.

Si se observa la naturaleza misma del derecho procesal laboral, veremos como también en este procedimiento, se debe y tiene que otorgar la procuración de derecho a una persona entendida, que sepa, competente y evidentemente que esté reconocido su conocimiento a través del título profesional correspondiente.

De ahí, que Francisco Ross Gámez¹⁶ (2008) al hablar de la esencia del derecho procesal manifiesta que: “Radica en la actividad jurisdiccional del Estado para la impartición de la justicia, se pensó indispensable la creación de una ciencia que conociese de dicha actividad jurisdiccional, porque precisamente, en función de la impartición de justicia, todas las normas procesales se encuentran unidas por principios que le son comunes, y por ende aplicables a todas las ramas del derecho; comenzando en consecuencia a estructurarse una nueva ciencia, encaminada hacia el interés del estado en impartir justicia para obtener la paz social. Es así como nace a la vida jurídica nueva rama del derecho a lo que se denominó derecho procesal, para destacar su característica científica y de él se derivó el derecho procesal del trabajo.”

La representatividad procesal de tipo laboral, debe y tiene que recaer en una persona que definitivamente sepa las formas y fórmulas que se fijan en cada una de las etapas del procedimiento laboral.

Por otro lado, y según los autores Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega¹⁷ (2006), tanto el artículo 692 como el 693 de la Ley Federal del Trabajo, eran normas que venían desde la ley del 70, donde se produjo el texto anterior, derivado de la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 459 y que se

¹⁶ Ross Gámez, Francisco: “Derecho Procesal del Trabajo”; México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 3ra Edición 2008 Pág. 16.

¹⁷ Ramos, Eusebio y Tapia Ortega Ana Rosa: “Ley Federal del Trabajo Comentada”; México, Editorial Sista, 2006 Pág. 555.

sostuvieron en la reforma de 1980, cambiándose al artículo 692 y 693, siendo que ambos artículos solo reglamentaban la formalidad en el otorgamiento de la representatividad de los interesados, a sus representantes legales en el procedimiento, por lo que, el artículo 693 en su origen, solo reprodujo íntegramente el artículo 459 de la Ley del 70 que se abrogaba, y constituye una excepción al rigorismo jurídico, en cuanto a la comprobación de la personalidad de la representatividad.

El texto que quedó derogado del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que se refería a lo que ahora establece el artículo 693 de la misma Ley, esto es, y como se deduce de lo dicho por Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia, estos dos artículos estaban correlacionados, venían de la legislación del 70 y correspondían a los artículos 458 y 459 de la Ley del 70; se abrogan en 1980 y se convierten en los artículo 692 y 693.

El ahora texto del 692 anterior, es el que quedó reformado: pero su correlacional el artículo 693, quedó íntegro en la última reforma laboral del 2012, distorsionando completamente la posibilidad de la eficacia en la representatividad.

De tal manera que el texto anterior del 692 es el siguiente:

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

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

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

II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la

autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

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

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.

Como puede observarse el actual texto del artículo 693, que es el que se solicita su derogación, estaba íntimamente relacionado con el artículo 458 de la Ley del 70; y corresponde al artículo 459 de dicha Ley del 70; subsistiendo la reforma del 80 convirtiéndose en el artículo 693 que ahora subsiste, pero no así el artículo 692 que quedó totalmente reformado.

Así, si observamos el artículo 692 anterior a esta última reforma laboral, podemos denotar que en ningún momento se exige que la representatividad laboral demuestre ser competente para llevar a cabo la representación judicial de tipo procesal.

692.- (Antes de la reforma del 2012) Las partes podrán comparecer en juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

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

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

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

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

IV.- Lo representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o la junta local de conciliación y arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Solamente se establece la reglamentación de los apoderados y representantes de sindicatos, subsistiendo el hecho de que no se va a contar con las reglas del artículo 692 en los casos de que se trate de trabajadores o sindicatos que es el texto que ahora solicitamos se derogue; es un texto que proviene del artículo 459 de la Ley del 70 que subsistió en la reforma del 80 como artículo 693 y que ahora estorba con la última reforma laboral.

1.3.- EL ABOGADO PATRONO, FACULTADES Y OBLIGACIONES.

Como se desprende de lo establecido en el inciso anterior, la legislación anteriormente solo facilitaba la representatividad de trabajadores y sindicatos, con el simple mandato representativo; esto es, no constituía un mandato judicial la antigua redacción del artículo 692 que ya se transcribió en el inciso anterior. Lo que exigía el anterior 692 simple y sencillamente era que fuere apoderado legalmente autorizado. De tal forma que no se establecía la naturaleza directa del apoderado y cuales tendrían que ser sus características.

Esto es, que un apoderado simple y sencillamente no llena las características de un mandatario judicial; hasta el momento en lo que escasamente llevamos establecido, ya la diferencia puede hacerse notar; una cosa es que exista el

apoderado como cualquier mandato incluso civil, que genera el apoderamiento en términos y condiciones que establecía el anterior artículo 692; y en esa forma si funcionaba el actual artículo 693 del que se pide su derogación, en virtud de que las juntas van a tener por acreditada la personalidad de los representantes tanto de trabajadores, sindicatos federaciones y confederaciones sin que se hayan sujetado a lo que establece el artículo 692, siempre que de los documentos exhibidos, lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Nótese como aquí la representatividad que habla en la actualidad el artículo 693 está íntimamente relacionada con el texto anterior del artículo 692 con el que se relacionaba; pero en la última reforma definitivamente quedaron desfasadas las circunstancias, en virtud de que ahora el nuevo artículo 692 requiere de una representatividad profesional o sea instituye el mandato judicial, en el procedimiento laboral.

Como bien puede deducirse hasta este momento, la nueva reforma exige que lo que anteriormente se consideraba como el apoderado del trabajador, tendría que ser de naturaleza Licenciado en Derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer la profesión de licenciado en derecho.

Hay una gran diferencia entre el artículo 692 anterior con el reformado.

Esto debido a que como bien puede observarse, el artículo 692 anterior, solamente generaba el concepto de apoderado, sin establecerle una cierta calidad.

Y ahora con la nueva reforma, se exige que tenga que ser de naturaleza licenciado en derecho o pasante legalmente autorizado en dicha carrera.

Ahora bien, por el momento no entramos a las razones por las cuales se reformó en este sentido el artículo 692 ya que para eso están establecidos los incisos 2.4 y 2.5 que tocaremos a continuación.

Por lo que, en relación a este inciso, sería conveniente observar las facultades y obligaciones del abogado patrono tanto antes como después de la reforma

Así anteriormente el artículo 692, establecía que el abogado patrono, podía ser una persona física podría presentarse simple y sencillamente con un poder notarial o una carta poder firmada por el otorgante y con eso era más que suficiente, incluso no se requería ni siquiera la ratificación de la junta, o celebrar ese acto frente a la junta.

Frente a esto el apoderado que actúa legalmente, como representante de persona moral, entonces debe de exhibir un testimonio notarial que así lo acredite.

Para lo que era los patronos, se exigía una gran formalidad en la representatividad pero lo que corresponde a trabajadores, sindicatos, federaciones y confederaciones, sus representantes podían acreditar su personalidad con la carta poder, con un poder notarial, con la certificación que extiende la Secretaría de trabajo Previsión Social o la junta de conciliación y arbitraje a los miembros del comité ejecutivo sindical.

De ahí, que en General la reforma laboral del 2012 se ha modificado satisfaciendo expectativas más que nada relativas a el hecho de profesionalizar la justicia o el procedimiento laboral.

De lo anterior, que Jesús Castorena¹⁸ (2004) en el momento en que nos habla de las obligaciones de los abogados patronos alude a que: “En materia laboral como cualquier otra materia, el abogado representante debe y tiene que:

¹⁸ Castorena, Jesús: “Derecho Procesal Obrero”; México, Editorial JUS, 2004 Pág. 66.

1. Prestar asesoramiento con respeto a sus derechos y obligaciones, así como con respeto al funcionamiento del orden jurídico, en tanto sea pertinente a los derechos y obligaciones de los clientes
2. Prestarles asistencia en todas las formas adecuadas, y adoptar medidas jurídicas para protegerlos o defender sus intereses.
3. Prestarles asistencia ante los tribunales judiciales, otros tribunales u organismos administrativos, cuando corresponda.

En general, los abogados patronos deben de proteger los derechos de sus clientes y defender la causa de la justicia, procurando apoyar los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos tanto en el derecho nacional como en el internacional.

El abogado patrono evidentemente debe y tiene que tener en principio una naturaleza de ser una persona con conocimientos; esto le va a permitir procurar los derechos de sus clientes y desahogar completamente esa posibilidad de audiencia que como garantía individual tienen las partes; esto es, que si denotamos la garantía individual establecida en los artículos 14 y 17 constitucional que dicen a la letra:

Artículo 14. *A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.*

Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía, y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho.

Por su parte el artículo 17 constitucional establece que:

Artículo 17. *Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.*

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

El Congreso de la Unión expedirá las leyes que regulen las acciones colectivas. Tales leyes determinarán las materias de aplicación, los procedimientos judiciales y los mecanismos de reparación del daño. Los jueces federales conocerán de forma exclusiva sobre estos procedimientos y mecanismos.

Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial.

Las sentencias que pongan fin a los procedimientos orales deberán ser explicadas en audiencia pública previa citación de las partes.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

La Federación, los Estados y el Distrito Federal garantizarán la existencia de un servicio de defensoría pública de calidad para la población y asegurarán las condiciones para un servicio profesional de carrera para los defensores. Las percepciones de los defensores no podrán ser inferiores a las que correspondan a los agentes del Ministerio Público.

Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil.

La necesidad de una audiencia es necesaria, puesto que ninguna persona puede hacerse justicia por su propia mano; y dentro de lo que es la garantía de audiencia, encontramos la garantía de defensa.

De la cual Ignacio Burgoa¹⁹ (2004) manifiesta que:

“La garantía de audiencia, como garantía de seguridad jurídica que es, impone a las autoridades del estado la obligación positiva consistente en observar, frente al gobernado, una conducta activa y que estriba en realizar todos y cada uno de los actos que tiendan a la observancia de las exigencias específicas en que el derecho de audiencia se revela.”

Por tal motivo, las autoridades tienen prohibido de privar a una persona de los bienes materia de su propiedad, si el acto de privación no está sancionado por las exigencias elementales que configuran la garantía de audiencia mencionada, de cuya naturaleza misma se desprenden de cualquier tipo de propiedad, materia de la tutela que imparte la ley, deben estar protegidas también por la seguridad jurídica.

Como se desprende, para cualquier circunstancia en el que a una persona se deba de afectar sus derechos, su persona, su patrimonio, debe necesariamente antes que nada ser oído y haber sido eventualmente vencido en un juicio en el cual se le haya dado el debido respeto a la defensa.

Esto es parte de la seguridad jurídica de la que Rafael Preciado Hernández²⁰ (2003) mencionan consiste en:

¹⁹ Burgoa, Ignacio: “Las Garantías Individuales”; México, Editorial Porrúa, 37 Edición 2004 Pág. 541.

²⁰ Preciado Hernández, Rafael: “Lecciones de Filosofía del Derecho”; México, Editorial JUS, 21 Edición 2003 Pág. 233.

“La seguridad es la garantía dada al individuo de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán objeto de ataques violentos o que, si estos llegan a producirse, le serán asegurados por la sociedad, protección y reparación, en otros términos, está en seguridad aquél que tiene la garantía de que su situación no será modificada sino por procedimientos societarios y, por consecuencia, regulares, legítimos y conforme a la ley.”

Como se desprende de lo anterior, el punto básico que como obligación tiene el abogado patrono, es responder al debido proceso y a la debida defensa.

Y para eso necesariamente tiene que saber; y ese conocimiento debe de estar certificado; a través del procedimiento normal que fija como garantía individual el propio artículo 5 de la constitución el cual en su segundo párrafo establece:

Artículo 5o. *A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.*

La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

La ley en cada estado va a determinar que profesiones requieren de título para su ejercicio; y es el caso de que en la legislación vigente para el Estado Libre y Soberano De Puebla, no existe una ley de profesiones; pero si está publicada en los anales del Congreso del Estado una iniciativa de ley que crea a la ley de profesiones para el estado de Puebla; esta iniciativa data de fecha 29 de Febrero de 2012 misma que en su artículo 4 establece que:

Artículo 4.- Las profesiones que necesitan título para su ejercicio son las siguientes:

IX.-Licenciado en derecho.

Evidentemente que esta es todavía una iniciativa que aún no ha sido votada en el congreso, pero revela ya la intención de la política estatal en el sentido de que el ejercicio de un Licenciado en Derecho, deba y tenga que tener un título expedido por una institución debidamente acreditada y registrada, ante los sistemas educativos que regula y previene la Secretaría De Educación Pública.

1.4.- LA SUBSTITUCIÓN DE LA DEFICIENCIA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Sin lugar a dudas una circunstancia que parecía desequilibrar el procedimiento de tipo laboral, lo constituye la sustitución de la deficiencia en el procedimiento, a favor del trabajador, sindicatos, federaciones y confederaciones.

De tal manera, que a través de esta figura, se pueden cubrir las deficiencias en la defensa, principalmente las del actor, en este caso el trabajador.

Como consecuencia de lo anterior, el artículo 685 de la Ley Federal de Trabajo establece que:

Artículo 685. *El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.*

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Sin duda alguna, parecería ser que de nueva cuenta el derecho social trata de equilibrar alguna deficiencia en la defensa del trabajador.

Atendiendo al equilibrio y a la justicia social, prevalece en todo proceso laboral este tipo de suplencia que evidentemente los patrones han querido suprimir, pero que es un párrafo que se apoya en el sentido de que por la falta de liquidez por parte del trabajador que todavía se queda sin su trabajo, resulta evidente que no va a contratar un gran abogado, sino que buscar a alguien que de alguna manera le pueda ayudar a conseguir su indemnización.

Como consecuencia, es el propio derecho social, el que permite este tipo de suplencia en la deficiencia de la demanda por parte del trabajador.

Así mismo el artículo 873 de la propia Ley Federal del Trabajo establece que:

Artículo 873. *La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.*

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.

Sin lugar a dudas, todo tipo de irregularidad que estuviese establecido en la demanda del trabajador o que lleven a cabo acciones contradictorias o no estén dentro de los cánones legales, entonces la junta de conciliación y arbitraje debe y tiene que señalar los defectos u omisiones en que haya incurrido y le prevendrá para que los subsane dentro del término de tres días.

Como consecuencia de lo anterior, nos encontramos frente a una posibilidad más en la representatividad del trabajador, para que éste último, enderece bien su acción, no tenga tropiezos y llegado el momento pueda obtener la indemnización en el caso concreto que así la justicia sea.

Como podemos observar todavía la idea de la sustitución de la deficiencia que se maneja en beneficio de los menores de edad, del procesado en materia penal, de los campesinos o ejidatarios en materia ejidal, y en este caso a favor del trabajador en materia laboral, refleja una extensión del derecho social hacia el derecho procesal laboral.

1.5.- LA VIDA DE UN TRABAJADOR Y DE SU FAMILIA COMO OBJETO TUTELADO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

No debemos olvidar en ningún momento que el punto que se discute en un juicio laboral es la indemnización que por ley el patrón tiene que ofrecerle a su trabajador que despide, para que éste último tenga cuando menos tres meses de subsistencia y en ese inter pueda localizar otro trabajo.

Es aquí donde los grupos dominantes parecería ser se convierten en más ambiciosos, y lejos de respetar el consabido derecho, se olvidan del bien jurídico protector y de la película en una forma panorámica; en el momento en que el patrón deja de liquidar la indemnización correspondiente, pone en riesgo no solamente la vida del trabajador y de su familia sino la de toda la sociedad.

Esto en virtud de que dicho trabajador despedido, sin trabajo, sin preparación, con un entorno feroz enardecido, tendrá serias dificultades para volver a encontrar un nuevo empleo.

Esta situación no solamente es nacional sino rebasa las fronteras de nuestro país, y en la actualidad países como España, Italia o Grecia, que han sufrido

varias crisis económicas y han dejado en el desempleo a una gran cantidad de personas, han resentido los efectos, y evidentemente que la sociedad como grupo, se desestabiliza, y es entonces cuando se requiere de una mayor prestación, por aquellos que en un momento determinado tienen el suficiente capital para responder a sus obligaciones legales.

Si el trabajador fue perezoso, le robó al patrón, no le convino al patrón contratarlo en el momento en que lo despide, puesto que no le otorga el aviso de despido, dicho despido en términos del artículo 47 último párrafo de la ley federal del trabajo, debe de considerarse como un despido injustificado, pues ha dejado en estado de indefensión al trabajador, al que no se le notifico correctamente bien su aviso de despido.

El bien jurídico tutelado no solamente por el hecho laboral sino por el procedimiento adjetivo, debe y tiene que responder a esa carga de proporcionarle al trabajador la posibilidad de subsistencia de cuando menos la indemnización constitucional de tres meses de salario, para que pueda encontrar un trabajo nuevo, ya que de lo contrario, se desestabiliza el grupo social y llegado el momento el trabajador, que no encuentra trabajo puede dedicarse al comercio ambulante el cual también es sujeto de agresiones en contra de la libertad de comercio de profesión y trabajo, auspiciados también por los mismos patrones dominantes que, olvidando el objeto tutelado por el derecho humano al libre comercio, reclaman una ficción de competencia desleal y obligan a los gobiernos a perseguir materialmente, a aquellos que sin encontrar trabajo tratan de convertirse en pequeños emprendedores; como comerciantes ambulantes.

De hecho si observamos la historia del comercio, empezó como ambulante con las grandes caravanas del oriente; por lo que, no se debe de olvidar el bien jurídico tutelado que es en sí el justo reparto de la riqueza en principio tutelado por el primer párrafo del artículo 25 constitucional que dice a la letra:

Artículo 25. *Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante la competitividad, el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución. La competitividad se entenderá como el conjunto de condiciones necesarias para generar un mayor crecimiento económico, promoviendo la inversión y la generación de empleo.*

Es necesario que el patrón considere esa idea de la justa distribución del ingreso y la riqueza, que le permita al individuo gozar de una cierta libertad y dignidad del ser humano; pero el caso es que olvidándose de cualquier circunstancia, los patrones y comerciantes principalmente, reclaman esa posibilidad de vida, que en un momento determinado el individuo puede encontrar en el comercio ambulante, protegido por el artículo 5to constitucional cuyo primer párrafo ya se transcribió.

Así, es un derecho natural del ser humano el ejercer el comercio, y el hecho de la competencia desleal es un derecho terciario, ni siquiera es un derecho secundario y es de jerarquía superior, el hecho de aplicar inicialmente los postulados constitucionales, por encima de cualquier ley llámese federal local o incluso hasta por encima de los tratados internacionales.

Esto se desprende del contexto del artículo 133 constitucional que dice a la letra:

Artículo 133. *Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.*

Nótese como invariablemente lo primero que se tiene que aplicar es sin lugar a dudas, los lineamientos constitucionales; por lo que primero está la libertad de comercio antes que las reclamaciones de competencia desleal por parte del sector dominante; sobre el particular, Emilio Rabasa y Gloria Caballero²¹ (2004) opinan que: “La constitución es la base de nuestra organización política, jurídica y económica, y todas las leyes y actos que dictan las autoridades deben estar en consonancia con ella.”

Dos principios de gran importancia contienen este artículo 133 constitucional

1. La constitución federal es la ley primaria y fundamental.
2. Todas las demás leyes, Federales, tratados leyes locales, etc. en su expedición y aplicación deben ajustarse a la norma fundamental, es decir deben ser constitucionales.

Resulta notable la fórmula que el artículo 133 establece con claridad; por lo que, en vez de estar estableciendo programas como el de la formalización del trabajo 2013; que solamente ha servido para la persecución de ambulantes, en vez de estar protegiendo a los grupos dominantes, es necesario que el bien jurídico que tutela, no solamente la ley laboral sino todas las demás legislaciones, desde el punto de vista del derecho social, se deba de cumplir: los derechos humanos al libre comercio, a la vida digna, al fomento al empleo, al derecho a la preparación, a la protección de los grupos dominados en contra de los monopolios que protegen y acrecientan la fortuna de los dominantes.

Esto es, tanto a la autoridad como a los grupos dominantes, se les olvida que cada norma, cada ley contiene siempre un cúmulo de bienes jurídicos que ha de tutelar; para explicar esta idea del bien jurídico, es necesario ocupar las palabras

²¹ Rabasa, Emilio y Caballero, Gloria: “Mexicano esta es tu constitución”; México, Editorial Miguel Ángel Porrúa, Grupo Editorial 16 edición 2004 Pág. 351.

de Raúl Goldstein²² (2008) que dice: “El bien jurídico puede presentarse como objeto de protección de la ley o como objeto de ataque en contra el que se dirige el delito, por lo cual no debe confundírsele con el objeto de la acción, que pertenece al mundo sensible. Aclarando el bien jurídico que se define como el interés jurídico protegido, se señala que el bien jurídico no es un bien de derecho, sino un bien de los hombres protegido y reconocido por el derecho”.

Conforme a lo que hasta este momento se ha podido exponer, el contenido de un procedimiento oral, casi inmediato, en el que existe la sustitución de la deficiencia de la demanda a favor del trabajador, en el que el derecho social protege a aquel al que considera necesitado de tal protección, lo hacen no nada más porque se deban equilibrar el rico y el pobre, lo hacen por la razón de que el pobre que es el empleado, el trabajador, debe y tiene que subsistir y tener un modo idóneo y además honesto de proteger a su familia y de satisfacer todas y cada una de las necesidades de su núcleo familiar.

Por lo que, en el momento en que sobreviene un despido, el trabajador se encuentra en una verdadera encrucijada; y el caso es que en el momento en que lleva a cabo sus demandas buscando su indemnización constitucional y legal, debe necesariamente estar asistido; pero no por cualquier persona, no por cualquier gente que a pesar de que esta especializada y sepa completamente el procedimiento ya con eso pueda; interponer un amparo, generar una demanda civil, desarrollar una teoría, oponerse en audiencia, en fin, la persona que debe y tiene que proteger ese tipo de derechos, como en todo procedimiento llámese civil, penal, laboral o el que sea debe saber y su conocimiento debe estar debidamente registrado a través de la expedición de título correspondiente y más aún en el derecho laboral, en donde como hemos visto se discute la supervivencia de un trabajador y su familia.

²² Goldstein, Raúl: “Derecho Penal y Criminología”; Buenos Aires Argentina, Editorial Astrea, 8va Edición 2008 Pág. 85.

CAPÍTULO 2

LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LABORAL EN LA REFORMA.

El objetivo de este segundo capítulo es subrayar como es que desde el punto de vista competitivo global, la necesidad de la profesionalización no solamente en la representación laboral sino en todos los ámbitos de la producción y de la posibilidad de desarrollo económico de las naciones, debe y tiene que ser más especializado y profesionalizado; esta es una de las principales necesidades de un mundo global altamente competitivo.

De ahí, que es insuperable, denotar la exigencia en la competencia para representar a las partes en el procedimiento laboral, como una necesidad derivada del ámbito global.

2.1.- LA GLOBALIZACIÓN Y SU NECESIDAD DE FUERZA DE TRABAJO.

Sin duda alguna, todo lo que fue anteriormente el nuevo orden económico internacional, produjo sus frutos con lo que conocemos ahora como la producción global.

George Yip²³ (2008) considera que: “Convertir una colección de negocios nacionales en un solo negocio global con una estrategia global integrada es uno de los retos más serios para los administradores de hoy. Por las dificultades de ello, poder desarrollar y poner en práctica una estrategia global eficaz es la prueba de fuego de una compañía bien administrada. Muchas fuerzas están impeliendo a las empresas de todo el mundo a globalizarse, en el sentido de ampliar su

²³ Yip, George: “Globalización”; México, Editorial Norma, 3ra Edición 2008 Pág. 1.

participación en mercado extranjeros pero también necesitan globalizarse en otro sentido: integrando su estrategia mundial.”

Sin lugar a dudas, la trascendencia que la organización global tiene en todo lo que es el ámbito de producción y de mercados, es desarrollar una estrategia que permita a la empresa el poder competir en mercados no solamente extranjeros, sino en todo el mundo con una estrategia global.

Esto tiene que llevarse a cabo a través de asistencia de un sinnúmero de personas, y de colaboradores, a los cuales necesariamente se les tiene que ofrecer una posibilidad representativa a través de la cual, en un momento determinado puedan llegar a tener el mando y la posibilidad de decisión.

Razón por la cual dentro de las necesidades productivas de la empresa, se requiere asistencia, representación, legitimación en dicha representación, la personalidad representativa y por supuesto la procuración de los intereses de las empresas globalizadas; de hecho, las diversas reformas estructurales responden a las necesidades globales.

Julián Bonecase²⁴ (2009), al hablar de esa asistencia representativa, considera que: “hay una distinción entre la representación legal y la asistencia. La diferencia estriba en la causa y el grado de incapacidad del representado. Es representación cuando el incapaz no puede manifestar su voluntad o no actúa en absoluto, sino por medio de otra persona, como cuando está sujeto a la patria potestad o tutela. Esa asistencia cuando el incapaz actúa bajo control o con la colaboración de otra persona; como la curatela.”

Dentro de lo que es la teoría representativa, no es lo mismo hablar de una asistencia a representar los intereses de otra persona física y moral, en forma

²⁴ Bonecase, Julián: “Derecho Civil”; México, Editorial Oxford, 3ra Edición 2009 Pág. 169.

legítima, y mucho más, la diferencia entre la personalidad que una entidad tiene respecto de la representatividad de otra.

La procuración de intereses, en el ámbito del procedimiento básicamente constituye una procuración representativa totalmente legitimada; Leopoldo Aguilar y Carbajal²⁵ (2007), considera que: “La legitimación es un término procesal que actualmente está invadiendo al derecho mercantil y al civil. Los procesalistas estudian la legitimación activa y pasiva en los procedimientos judiciales; en general la doctrina considera la legitimación como la idoneidad de la persona para realizar un acto jurídico eficaz, inferida de la posición que se tiene frente al acto.”

Dentro de lo que son las diversas posibilidades de representación, hemos de encontrar que la procuración debe necesariamente ser eficaz; esto en virtud de que llegado el momento está desahogando uno de los principios básicos del derecho de audiencia como es la defensa; por lo que la naturaleza del mandatario en la representatividad en procuración, debe y tiene necesariamente que ser una persona, no solamente concedora de los lineamientos legales, sino también estar autorizada por la ley, para poder invocarlos representando los intereses de otra persona.

De lo anterior, que según Eduardo Pallares²⁶, la legitimación en la causa, es una condición sinecuanón para obtener una sentencia favorable, va emparejada con los intereses de la persona misma.”

Todo tipo de acción, llámese laboral, civil e incluso la penal, van a estar ligadas a una persona con el interés procesal legítimo para ejercitar la acción legal correspondiente.

²⁵ Aguilar y Carbajal, Leopoldo: “Contratos Civiles”; México, Editorial Porrúa, 7 ma Edición 2007 Pág. 17.

²⁶ Pallares, Eduardo: Óp. Cit. Pág. 529 y 530.

Razón por la cual, la representatividad legal va a estar dirigida a desahogar y a defender los intereses de otra persona que está debidamente legitimada.

Desde el punto de vista del mercado global, se va requiriendo una mayor posibilidad de uniformidad en la ley, para el fin y efecto de que las empresas y grandes corporaciones, no tengan tanto problema de considerar las políticas públicas de los países en donde están trabajando.

Es por eso que las grandes corporaciones han presionado lo suficiente no solamente al gobierno mexicano, sino a todos los gobiernos del mundo, para que, sus economías puedan desarrollarse a nivel local, bajo las condiciones y perspectivas que ellos conocen y por lo tanto requieren de una mayor uniformidad en la legislación; de ahí, las diversas reformas estructurales a través de las cuales va permitiendo no solamente esa uniformidad en los criterios y políticas gubernamentales, sino también la posibilidad de una entrada de inversión extranjera a cada uno de los países.

Joseph Stiglitz²⁷ (2005) habla sobre las economías del mercado mencionando que: “comprende una variedad de relaciones económicas, los intercambios. Muchos de estos, involucran cuestiones de confianza. Es ahí donde se requiere asistencia y representatividad que responda uniformemente a las expectativas del mundo global.”

Como consecuencia de lo anterior, resulta por demás evidente la fórmula global y la necesidad de las grandes corporaciones de que exista políticas públicas uniformes en todos y cada uno de los países en donde actúa, y México siendo el vecino de la potencia más desarrollada del planeta, no puede eximirse de la absorción de sus mercados locales, hacia las grandes corporaciones y por lo mismo, está sujeto a las necesidades globales, siendo una de ellas la reforma laboral.

²⁷ Stiglitz, Joseph: “El malestar en la globalización”; México, Editorial Taurus, 3ra Edición 2006 Pág. 205.

2.2.- LA SUMISIÓN DE NUESTRO PAÍS A LOS INTERESES GLOBALES.

Lamentablemente nuestros políticos nacionales, solo se han dedicado a saquear las grandes riquezas nacionales, debido a la falta de su visión, integridad y su desmedida ambición de acaparamiento de riquezas, esto como lo decíamos en el capítulo anterior, ha dejado sumido al país no solamente en una gran pobreza, sino también en una gran incultura, “un pueblo inculto es fácilmente explotable”, de ahí que los grandes grupos dominantes como el clero, la banca, los industriales, y demás sectores de concentración de capitales, llegan a controlar a las masas con el único fin de lograr una mano de obra barata que les permita producir sus artefactos, colocarlos en el mercado local en donde hay un bajo poder adquisitivo, pero teniendo en cuenta que dicho producto, si se coloca en un mercado como el de Estados Unidos tendrá una plusvalía mucho mayor.

Las altas competencias que van adquiriendo los jóvenes principalmente en educación en Inglaterra, Tokio, y por supuesto los Estados Unidos, hacen que continuamente se esté pensando en la forma en que pueden quedar sometidos todos y cada una de las personas a las cuales el fin directo es; extraerle su energía en favor de una cierta productividad de productos de consumo no solamente local sino también global.

En el ámbito laboral se ha de requerir la reforma que actualmente tenemos; siendo que, una de las situaciones que parten totalmente de las necesidades de la corporación global es el hecho de poder contar ahora con los llamados contratos a prueba que anteriormente eran ilegales.

Como consecuencia de lo anterior, ahora en nuestra nueva legislación estructurada, encontramos figuras como lo es el outsourcing que en nuestro país se le ha denominado como el régimen de la subcontratación, o bien los anteriores contratos a prueba que eran considerados ilícitos porque afectaban la relación laboral.

Así tenemos como el artículo 15 A de la Ley Federal del Trabajo establece que:

Artículo 15-A. *El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.*

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Con esto se genera ya la posibilidad de probar la capacidad del empleado, sin necesidad de que se forme una relación laboral permanente, por lo que se denota como los grandes capitales siempre están tratando de eludir la relación laboral, pero realmente esta se da en los términos del artículo 20 de la Ley Federal de trabajo que dice a la letra:

Artículo 20.- *Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.*

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Incluso la ley permite el que la empresa pueda manejar diversos *holdings* de *outsourcing*, de todas formas, los titulares de esos *holdings* u *outsourcing* deben responder siempre a las obligaciones de la relación laboral. Inicialmente observar las prohibiciones que se fijan claramente en el contexto del artículo 5 de la propia Ley Federal de Trabajo que dice a la letra:

Artículo 5o.- *Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:*

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;*
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;*
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años*
- V. Un salario inferior al mínimo;*
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;*
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;*
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;*
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;*
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;*

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Nótese como una de las circunstancias preferidas del abuso de las grandes corporaciones, es el hecho de no respetar el nacimiento de la relación laboral, hasta antes de que puedan probar que la persona que contratan es competente para llevar a cabo el trabajo contratado.

Para esto, la reforma le acomodo también lo que ahora conocemos como los contratos a prueba fundamentados en el artículo 39 B de la ley federal del trabajo que dice a la letra:

Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Con este tipo de reformas estructurales, la relación laboral se ha ido manejando en favor de los grandes capitales, para que estos puedan aplicar su inversión en el país, haciendo las leyes atractivas.

Pero lamentablemente, el mundo global no atiende a humanismos, básicamente atiende a productividad, y lejos de considerar al trabajo digno de las personas, solamente los ve como recursos, en este caso, humanos; de tal forma que la relación laboral necesita todavía la protección bajo los auspicios del derechos social en México, atendiendo siempre a principios que de alguna manera trata de proteger nuestro derecho laboral, en relación a la protección de la salud, la integridad física y mental del trabajador como un derecho de los trabajadores; también el derecho a un ingreso razonable que este más que nada está inmerso en las fluctuaciones económicas que hacen que el país de alguna manera esté atorado en su economía, puesto que las personas carecen de ese poder adquisitivo que permite a la dinámica económica superar sus obstáculos.

Así como la superación del trabajador, pero más que nada una de las situaciones más extraordinarias, es la estabilidad en el empleo; es aquí donde surgen los problemas y llegado el momento, cuando hay divergencia o conflicto laboral puede sobrevenir el despido y de ahí la necesidad de la representatividad profesional del trabajador.

De tal manera que Francisco Ramírez Fonseca²⁸ (2005) menciona que: “Para extender su protección al trabajador, se requiere que este continúe teniendo la calidad de trabajador, pues al dejar de serlo automáticamente deja de recibir los beneficios de la legislación laboral; en consecuencia de lo anterior, el derecho del trabajo lucha por retener al trabajador dentro de su ámbito de aplicación; y es a través de este fenómeno como se explica y se justifica el derecho a la estabilidad en el empleo.”

²⁸ Ramírez Fonseca, Francisco: Condiciones de trabajo”; México, Editorial PAC, 12 va Edición 2005 Pág. 20

Llega un momento en el que surge el conflicto laboral; esto en virtud de que puede ser o no que el trabajador haya incurrido en alguna de las causales que menciona el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que dice a la letra:

Artículo 47.- *Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:*

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Nótese como desde un principio cuando surge el conflicto laboral es de extrema importancia que quien ha defender al trabajador principalmente deba ser conocedor de la ley, pero no solo eso, sino saber sus alcances o límites; si denotamos la última parte de este artículo transcrito establece que la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la junta, por si sola determinaran la separación no justificada y en consecuencia la nulidad del despido.

En muchas de las ocasiones si no es que en todas, el patrón no procura obsequiar el aviso de despido al trabajador, y por esa razón se deja en estado de indefensión a dicho trabajador, y por lo tanto el despido aún a pesar de que haya sido justificado, se convierte en injustificado, y como lo dice la propia ley se genera la nulidad en dicho despido; esto es, vuelve a entrar a ese mundo de protección del derecho social que la Ley Federal del Trabajo tiene.

Esto es de mucha necesidad que el trabajador deba de saberlo, en virtud de que dentro de lo que es ya el procedimiento litigioso, se le ataca fuertemente por algunas causales de despido, que no fueron detalladas en el aviso de despido correspondiente, y por lo mismo, a pesar de que en el procedimiento se tratan de demostrar, de todas formas, si llegado el momento el patrón no entregó el aviso de despido al trabajador, simple y sencillamente el despido es nulo, carece de validez, ya que se entiende que dejó en estado de indefensión al trabajador y por tal razón, se vuelve a instaurar la relación laboral correspondiente.

Como consecuencia delo anterior, el hecho de que la misma legislación permita al patrón rescindirle el contrato al trabajador por alguna de las causales que

establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que ya se ha citado; no lo exime de respetarle sus derechos de audiencia y de defensa; Baltazar Cabazos Flores²⁹(2004) , alude a que: “la rescisión de los contratos es una forma patológica de terminación de los mismos, ya que implica siempre y en todos los casos, el incumplimiento de lo pactado por alguna de las partes, cuando alguna de los contratantes incumple en lo convenido, la contraparte tiene la opción de exigir su cumplimiento, o en su defecto la terminación del contrato con todas las consecuencias legales que se deriven de tal incumplimiento.”

La consecuencia directa que surge de este incumplimiento por cualquiera de las partes, evidentemente es el despido, y llegado el momento el trabajador que es quien queda fuera de la posibilidad del ingreso razonable, su situación es exageradamente comprometedor y vulnerable, puesto que es el sustento de su familia; razón por la cual en el capítulo anterior hablábamos de que el bien jurídico tutelado en el procedimiento laboral es básicamente la supervivencia del trabajador y su familia.

Por la razón anterior se requería no solamente que tuviese una representatividad profesional, sino que también fuese el procedimiento rápido, para que de esta manera no corriera el riesgo de convertirse en una carga para el grupo social.

De ahí, que entrando ya al procedimiento, las exigencias que el proceso establece, deben y tienen que ser conocidas por el representante legal de cada una de las partes e invocadas en los términos y condiciones que la propia ley establece.

Euquerio Guerrero³⁰ (2008) sobre el particular establece que: “Es muy importante que los litigantes no olviden las exigencias de la ley al respecto de que

²⁹ Cabazos Flores, Baltazar: “Causales de Despido”; México, Editorial Trillas, 4 ta Reimpresión 2004 Pág. 30.

³⁰ Guerrero, Euquerio: “Manual del Derecho de Trabajo”; México, Editorial Porrúa, 17 Edición 2008 Pág. 458.

no pretendan hacer una negociación global de los hechos, pues las consecuencias de tal actitud son sumamente graves, ya que la ley indica que respecto de aquellos hechos sobre los que el demandado no suscite expresamente controversia, se tendrán por admitidos sin que proceda prueba en contrario.”

Con lo anterior, a pesar de que nuestro país realmente está sometido a los intereses de los Estados Unidos, y realmente somos el patio trasero del vecino país del norte, de todas formas tenemos nuestra propia manera de proteger a la clase trabajadora, que dado los saqueos constitucionales, pues dicha clase es ignorante, con falta de preparación, pero como quiera que sea tiene que sobrevivir, y es el caso que la globalización siendo una empresa fría, que mira exclusivamente los costos de producción, pues simple y sencillamente deshacerse de una persona no le es sensiblemente dañino, pero para la persona en lo individual si lo es en forma exagerada.

Por lo que ahí encontramos una desproporción que de nueva cuenta el derecho social trata de proteger considerándole necesariamente no solamente una representatividad profesional sino también un procedimiento ágil, completo y pronto.

2.3.- LA POLÍTICA Y LAS FÓRMULAS ECONÓMICAS PARA LOGRAR LA MANO DE OBRA BARATA.

Es lamentable el hecho de que el gobierno federal principalmente, lleve a cabo políticas a través de las cuales la mano de obra en nuestro país sea realmente barata.

Por un lado programas como el de la formalización del empleo 2013. que ya comentábamos en el capítulo anterior considerándolo contrario a los derechos humanos de la libertad de profesión, comercio industria y trabajo.

Esto hace que el trabajador en un momento determinado cuando es despedido, trata de dedicarse a hacer un comercio ambulante, pero este es duramente reprimido, y tal vez la primera o la segunda vez que lo detienen pague su multa, pero ya la tercera o la cuarta prefiere quedarse las 36 horas arrestado, por ejercer su derecho humano no solamente al comercio sino a la supervivencia.

Como consecuencia de lo anterior, la persona se va corrompiendo hasta determinar su conducta a delinquir.

Frente a lo anterior, como resultado del saqueo institucional, los niños, los jóvenes, los adultos estudiantes, no encuentran en las políticas educativas nacionales una verdadera respuesta a sus reclamos, de ahí, que podemos observar el siguiente cuadro:

Tasa de deserción total por entidad federativa, nivel o tipo educativo y sexo (2008/2009)

Entidad federativa	Primaria			Secundaria			Media superior		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Aguascalientes	0.7	0.7	0.7	6.3	7.5	5.2	14.4	14.8	14.1
Baja California	2.0	2.2	1.9	6.6	7.5	5.7	18.6	20.2	17.0
Baja California Sur	0.6	0.6	0.7	5.4	6.3	4.4	17.5	19.5	15.6
Campeche	0.8	1.0	0.6	7.2	8.4	6.0	16.2	18.0	14.5
Coahuila	2.4	2.4	2.3	5.6	7.0	4.3	17.7	20.0	15.3
Colima	-1.3	-0.9	-1.7	5.6	6.9	4.4	12.7	15.0	10.6
Chiapas	2.0	2.1	2.0	6.2	6.5	5.8	16.3	16.5	16.1
Chihuahua	1.4	1.4	1.3	6.5	7.5	5.5	18.0	19.8	16.3
Distrito Federal	0.7	0.7	0.6	7.5	9.3	5.7	17.6	19.9	15.2
Durango	0.7	0.9	0.5	5.7	7.2	4.2	19.1	20.9	17.5
Guanajuato	0.8	1.0	0.5	6.0	7.4	4.7	17.4	19.7	15.5
Guerrero	1.9	2.1	1.6	9.6	10.4	8.8	14.1	16.0	12.5
Hidalgo	0.2	0.3	0.1	4.0	5.1	2.8	16.3	19.3	13.6
Jalisco	0.7	0.9	0.4	8.3	10.0	6.5	13.8	15.9	12.0
México	0.7	0.8	0.6	5.5	6.9	4.1	15.8	18.4	13.4

Hidalgo	0.2	0.3	0.1	4.0	5.1	2.8	16.3	19.3	13.6
Jalisco	0.7	0.9	0.4	8.3	10.0	6.5	13.8	15.9	12.0
México	0.7	0.8	0.6	5.5	6.9	4.1	15.8	18.4	13.4
Michoacán	0.7	1.0	0.4	11.2	13.2	9.3	16.4	17.0	16.0
Morelos	-0.1	0.1	-0.3	5.2	6.0	4.5	18.6	21.0	16.5
Nayarit	-0.2	0.0	-0.4	5.3	6.1	4.5	13.7	14.6	13.0
Nuevo León	0.8	0.9	0.6	5.1	6.0	4.3	22.4	23.7	21.1
Oaxaca	2.7	2.9	2.5	5.5	6.5	4.5	17.1	18.2	16.1
Puebla	1.3	1.6	1.1	5.3	6.6	4.1	11.6	13.3	10.0
Querétaro	0.3	0.5	0.1	7.3	9.6	5.0	14.3	16.9	12.0
Quintana Roo	1.7	1.8	1.5	6.5	7.4	5.5	22.6	24.6	20.7
San Luis Potosí	0.8	1.0	0.5	5.7	6.9	4.6	15.6	17.2	14.0
Sinaloa	0.1	0.4	-0.2	6.4	7.9	4.9	14.0	15.3	12.8
Sonora	0.5	0.8	0.3	6.0	6.8	5.2	15.0	16.5	13.6
Tabasco	0.7	0.9	0.5	5.8	6.5	5.1	13.2	14.3	12.1
Tamaulipas	1.2	1.4	1.0	5.3	6.4	4.2	11.3	12.6	10.0
Tlaxcala	0.4	0.4	0.3	5.5	7.2	3.7	13.5	16.3	11.0
Veracruz	1.0	1.3	0.7	5.9	6.7	5.1	13.6	15.1	12.3
Yucatán	0.7	0.8	0.6	7.5	9.4	5.6	16.3	18.7	13.9
Zacatecas	1.0	1.2	0.9	6.8	7.8	5.7	15.9	18.1	14.0
Nacional	1.0	1.2	0.8	6.4	7.6	5.2	15.9	17.7	14.1
Desertores	149 028	88 897	60 131	394 785	236 600	158 185	622 830	336 543	286 287

Nota: Las tasas negativas se deben a las reinsertiones, a la migración interestatal, entre tipo de sostenimiento y/o entre tipo de servicio.

Fuente: INEE, cálculos con base en las *Estadísticas continuas del formato 911* (inicio y fin del ciclo escolar 2008/2009 e inicio del ciclo escolar 2009/2010), DGPP-SEP.

http://www.inee.edu.mx/bie/mapa_indica/2010/PanoramaEducativoDeMexico/AT/AT02/2010_AT02__d-vinculo.pdf

En donde claramente podemos considerar que la tasa de deserción rebasa el 17% de la matrícula escolar, y es el caso de que la deserción escolar a nivel medio superior es la que presenta mayor incidencia, conservando su tasa de deserción en un 16.5% hasta un 16.3%.

Y a pesar de que la Secretaría de Educación Pública ha establecido algunos programas para abatir la deserción escolar en México, la pobreza principalmente, cuyos índices ya establecimos en el capítulo anterior, hace que los jóvenes deban de abandonar sus estudios para vender su fuerza de trabajo.

Es aquí donde el plan económico cierra la pinza.

Si por un lado las personas adultas carecen de la competencia necesaria para manejar todos los sistemas automatizados y computarizados que ahora vemos, y por el otro, desde lo que fue el año internacional de la mujer allá por 1985, la mujer salió a trabajar, se convirtió en una gran competencia para el hombre, hubo una gran sobreoferta de mano de obra, y por lo mismo bajo el costo de la misma.

Una escasa demanda frente a una gran oferta de mano de obra.

Y si ahora a esto le agregamos que la gran explosión demográfica que tenemos y que los jóvenes deciden dejar las escuelas para trabajar, ganar su dinero, realizarse y vivir una vida como los jóvenes de los Estados Unidos, pues estamos fuera de contexto, simple y sencillamente no es estados unidos, no es la infraestructura operativa que el país tiene, no tenemos la cultura suficiente para luchar por nuestras libertades, y por supuesto que no tenemos el mismo ingreso.

De ahí, que hay una sobre oferta de mano de obra, y es el caso de que en la actualidad según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, la OCDE, en México 2.5 millones de personas se encuentran desempleadas durante agosto del 2014 eso significó una tasa de desocupación que lo coloca en un 4.9% en relación a los índices de desempleo; situación que se puede observar en la gráfica siguiente:



Nuestro país ocupa por el momento una de las tasas bajas de desempleo; aún más baja que la de España, Portugal, y los países europeos que en la actualidad se están viendo en severos problemas por sus políticas económicas internas.

De tal suerte, que la lucha por la atracción de la inversión extranjera frente a la posibilidad de una mano de obra barata, también tiene que estar allegada de energía barata; la globalización también exige que Gas, Gasolina, Petróleo, Electricidad que mueven sus empresas tenga un precio accesible, que es esa la filosofía en Estados Unidos y por tal razón esta compensada la circunstancia económica con una producción de energéticos bastante moderada y con una gran remuneración por el trabajo, producen un poder adquisitivo superior, y hay una gran dinámica económica.

Frente a las políticas económicas mexicanas basadas en una reducción del gasto público o mejor dicho en un saqueo del gasto público, altos costos de producción de servicios energéticos, que tratan de menguar con una mano de obra barata; esto es, que la familia política sacrifica al pueblo mexicano en su beneficio; ya que es el gobierno de México es quien controla los energéticos a través de Pemex, la comisión federal de electricidad estableciendo estos monopolios la familia política en el momento en que entra a administrarlos, invariablemente se convierten en billonarios de un día para otro.

Dejando en la miseria al país, y generando con esto el descontento nacional, puesto que, el ciudadano para poder tener ingresos requiere de vender su mano de obra más barata, para tener cuando menos un elemento de competencia frente a el ámbito global, en donde también existe mano de obra barato principalmente en los pueblos asiáticos, como China.

Por esto las grandes corporaciones globales, pueden asentar sus reales, e imponer sus condiciones, y que en lo que atañe al trabajador, este se tiene que acoplar a los intereses del capital y no al revés; frente a esto, aún puede

considerarse que existe un derecho social que trata de proteger a estas clases económicamente débiles, y más aún en el momento en que surge el conflicto laboral por el despido correspondiente, que es ahí donde de nueva cuenta el derecho social, requiere de una representatividad en procuración debidamente legitimado para el trabajador; esto en virtud de que el patrón por sus grandes posibilidades económicas va a estar suficientemente representado en litigio.

2.4.- EL PATRÓN Y SU PODER DE REPRESENTATIVIDAD LITIGIOSA.

Resulta por demás evidente como es que hay un gran desequilibrio entre las partes en el proceso laboral; en general, los procesos o procedimientos legales, tratan de establecer un cierto equilibrio procesal a través del cual cada una de las partes sea tratado con equidad, y tendrán la misma oportunidad de defensa.

Razón por la cual, la equidad y el equilibrio en el procedimiento es una de las bases fundamentales, a través de las cuales se debe de sustentar todo procedimiento.

Sobre de este particular, el autor José Ovalle Fabela³¹ (2008), alude a que: “la relaciones reciprocas de las partes, dentro del proceso, con sus respectivas facultades y obligaciones, así como los términos, recursos y toda clase de medios que el código concede para hacer valer los contendientes, sus pretensiones en litigio no pueden sufrir modificación en ningún sentido por virtud de leyes o estatutos relativos al modo de funcionar o de ser de alguna de las partes sea actora o demandada, en todo caso debe observarse la norma tutelar de la igualdad de las partes dentro del proceso, de manera tal que su curso fuera el mismo aunque se inviertan los papeles de los litigantes.”

En el contexto del proceso, el equilibrio entre las partes es fundamental; es parte indispensable del derecho a la defensa; ya que a través de este equilibrio, se

³¹ Ovalle Fabela, José: “Teoría General del Proceso”; México, Editorial Oxford, 6 ta Edición 2008 Pág. 194.

ha de poder lograr aplicar en iguales condiciones la justicia; en la cual ambas partes, pudieron quedar debidamente representadas, en la proporción justa a sus propios derechos y acciones ejercitadas.

Como consecuencia de lo anterior, es necesario considerar que la representatividad legal puede o no ser equitativa, pero la ley entiende que existe ese equilibrio, cuando a las partes se le es representado por una persona perito en derecho legalmente autorizado para ejercer la licenciatura en derecho.

Considera que si alguna universidad le ha reconocido sus estudios y la dirección de profesiones le ha extendido la patente de ejercicio, entonces existe el equilibrio y ninguna de las partes puede alegar el estado de indefensión, por haber estado mal defendido; puesto que su representante legal está debidamente reconocido por la ley como perito en derecho en igualdad de circunstancias con el perito en derecho de su contraparte.

Hugo Alsina³² (2009), al manifestarse sobre el particular considera que: “tienen igualmente derecho todo litigante a comparecer personalmente ante cualquiera de los jueces, pero deben acompañarse de representatividad legal, una persona hábil, entendida del derecho, para poder alegar su defensa.”

El hecho de contar con una representatividad autorizada, reconocida, está diametralmente dirigido al hecho de desahogar uno de los principios básicos de la garantía de audiencia como es el de la defensa.

Y es el caso de que de nueva cuenta en el procedimiento laboral, el patrón con toda esa estrategia que lo envuelve, que en todo caso no se va a presentar a enfrentarse a un trabajador que ni siquiera conoce, y que realmente tiene cosas

³² Alsina, Hugo: “Tratado de Derecho Civil y Comercial”; México, Librería Carrillo Hermanos Impresores, Volumen 1, Tomo 1, (2009) Pág. 298.

muchísimo más importante que tratar, que andar compadeciendo en las juntas de conciliación.

Razón por la cual el patrón siempre está representado, y su representatividad recae en verdaderos abogados debidamente titulados, ya que así la globalización exige que sus empleados y trabajadores, deban de prestar sus servicios.

El título lo dice todo, y el poder de representatividad litigiosa patronal, es evidentemente superior al del trabajador, que no solamente no tiene los medios económicos ni siquiera para sobrevivir de qué manera va a poder pagarle a un buen abogado.

2.5.- RAZONES DE LA REFORMA PARA LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LABORAL EN LITIGIO.

Evidentemente en la iniciativa y en el proceso legislativo no se va a decir que se lleva a cabo la reforma en virtud de que así lo requiere estados unidos principalmente; es evidente que la globalización para poder trabajar en los países en donde está presente, debe y tiene que tener las garantías que las empresas o grandes corporaciones requieren para poder llevar a cabo sus objetivos.

Así en lo que fue la cámara de diputados en la LXII legislatura se estableció un proyecto de decreto que reformaba, adicionaba y derogaba diversas disposiciones de la ley federal del trabajo presentado el 1º de septiembre del 2012; en este³³ se establecía que: “El objetivo es profesionalizar al personal jurídico de la junta de conciliación y arbitraje, a los representantes ante las mismas y a los litigantes en materia laboral, a efecto de reducir el riesgo de una de las partes en el proceso (generalmente el trabajador) que sea deficientemente representado en juicio.”

³³ http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/Ini_Ref_Laboral_2012.pdf

Como bien puede considerarse, la profesionalización no solo va en relación a la representatividad del trabajador; sino la profesionalización va también al personal que labora dentro de la junta de conciliación y arbitraje, presidentes, auxiliares, secretarios, actuarios, notificadores, conciliadores, y demás personal que integra la junta de conciliación y arbitraje.

Así tenemos como la profesionalización resulta ser el principal objetivo de la reforma laboral y por lo mismo, se ha de requerir para todos y cada una de las personas que trabajan en la junta de conciliación y arbitraje el hecho de demostrar que son profesionales para el puesto en el cual se están desarrollando.

Esto hace que se deba de considerar que la profesionalización estará básicamente generando a una persona debidamente capaz, y profesional.

Esta persona debe de desarrollar un tipo de actividad profesional en áreas donde se requieren conocimientos especiales y formales; de tal manera que la profesión de un trabajo reviste también la especialización del mismo.

Como consecuencia, el desarrollo de los trabajos más especializados requiere de contar con un diploma o título que avale los conocimientos adquiridos y la idoneidad para el ejercicio de la profesión correspondiente.

Es necesario subrayar cuál es la actividad que el representante legal va a llevar a cabo en el procedimiento laboral, y en todo tipo de procedimientos, esto es, nos referimos al diseño en el ejercicio de la acción correspondiente y desahogar el derecho humano fundamental de su cliente a la audiencia y dentro de ésta, la defensa de los intereses de cada una de las partes.

En relación a este concepto, Fernando Betancourt³⁴ (2007) manifiesta que: “Con el término defensa procesal entendemos el litigio basado en las acciones o

³⁴ Betancourt, Fernando: “Derecho Romano Clásico”; Universidad de Sevilla, 3ra Edición 2007 Pág. 199.

en las excepciones; incluso para aquellos delitos o faltas de carácter doloso que determinan un detrimento patrimonial y que no corresponden, a un caso de aparente contradicción; la defensa procesal se traduce en un litigio de fórmulas, englobando tanto a la función jurisdiccional como a el ejercicio profesional del derecho.”

Derivado de lo dicho por el autor citado, es trascendental el hecho de que todo tipo de persona física o moral, tiene derecho a defenderse ante las acciones que le son opuestas.

Es parte de lo que sería la garantía de audiencia, y dentro de ésta la de defensa en el sentido de que:

- a) Ambas partes tienen derecho de ejercitar acciones o de contestarlas a través de las excepciones y defensas.
- b) Ambas partes tienen derecho a ofrecer sus pruebas.
- c) Ambas partes tienen derecho a desahogar sus pruebas.
- d) Ambas partes tienen el derecho de alegar lo que a su derecho convenga.
- e) Ambas partes tienen derecho de impugnar las resoluciones que no les convengan.

De tal manera, que la posibilidad de defensa resulta ser en sí un derecho humano, que debe de ser totalmente respetado en cualquier litigio; esto con el fin y objeto de que la persona no caiga en una indefensión como lo asegura Rosalba Aida Hernández³⁵ (2010), considera que la indefensión es una situación que se da en cualquier procedimiento y que impide el ejercicio del derecho de defensa, anulando, restringiendo ya sea parcial o totalmente la capacidad de oponerse a las acciones.”

³⁵ Hernández, Rosalba Aida: “Justicias Indígenas y Estado”; México, Editorial Siglo XXI, 2010, Pág. 201.

Conforme a lo anterior, la indefensión resulta ser una situación extraordinaria que hace que lo actuado se nulifique.

En el momento en que no se le reciben pruebas, no se le oye en justicia a una de las partes, se puede producir ese estado de indefensión. Cuya consecuencia directa es la nulidad de lo actuado. De ahí, que el estado de indefensión, se da principalmente cuando se abre un litigio, y no se le da a las partes la posibilidad de defenderse a través de un representante legal, que este reconocido por una autoridad, con la posibilidad de ejercer la profesión de licenciado en derecho.

Esto es una circunstancia que no debemos de olvidar, en virtud de que llegado el momento, cuando el representante legal que es de corte profesional no invoca las defensas de su representado, puede incurrir en una responsabilidad; y si llegado el momento esta persona no tiene el título para ejercer como licenciado en derecho, entonces el afectado en dicha representación; puede válidamente alegar el indebido proceso por falta de defensa o una defensa maliciosa o infundada o mal llevada, toda vez que su representante legal no conocía la forma de ejercer los derechos de su cliente.

Son múltiples y muy variados los derechos que la persona tiene, y que en un momento determinado deben y tiene que hacerse valer en litigio. Y más aún en un litigio laboral que como se observó en el capítulo primero el bien jurídico que se está tutelando es la subsistencia del trabajador y de su familia.

No pasa como en los litigios civiles en donde se discuten situaciones eminentemente patrimoniales, tal vez en los penales en donde se discute la libertad de una persona, en los mercantiles de naturaleza patrimonial, en los administrativos, aquí estamos poniendo en riesgo la vida de una persona que se ha quedado sin el dinero necesario para poder comprar el alimento, y esto hace que dicha persona pueda llegar a desesperarse y cometer algún delito.

El procedimiento de tipo laboral también tiene que ser de un carácter si no inmediato, llevado con gran prontitud y debido a las políticas gubernamentales que tratan de proteger a los intereses globales, por lo regular las juntas de conciliación y arbitraje dan largas al asunto para que el trabajador se canse, no ponen el personal necesario y suficiente para atender una circunstancia tan apremiante y particular como es el hecho de debatir la indemnización por despido injustificado de un trabajador; situación frente a la cual el representante legal debe tener siempre sus estrategias litigiosas no solamente para defender los intereses sino para acelerar el procedimiento, y de esta manera el trabajador pueda gozar de una indemnización que le permita no poner en riesgo su integridad y subsistencia.

CAPITULO TERCERO

MARCO CONTEXTUAL DEL ARTÍCULO 693 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO Y SU AFECTACIÓN AL PROFESIONALISMO LABORAL.

El objetivo de este tercer capítulo es tocar afondo el contexto del artículo 693 de la Ley Federal de Trabajo; que es en sí la razón y propósito de este estudio; y evidentemente, relacionarlo con el artículo 692 del mismo ordenamiento, debidamente reformado, que es el que afecta la profesionalización en el ejercicio del derecho laboral.

Vamos a demostrar que debido a que los artículos 692 y 693 han tenido una relación desde la legislación de 1970, 1980 y ahora, con la reciente reforma, esa correlación que tenían, se ha desfasado totalmente en virtud de que se reformó el numeral 692, pero no el artículo 693; el cual, debe de ser derogado para lograr hacer efectiva la reforma del año dos mil doce, establecida en el artículo 692 de la Ley Federal de Trabajo.

Para esto, es necesario observar el contexto en el cual, ambos artículos establecen su normatividad de la profesionalización en la representatividad judicial, en el procedimiento laboral.

3.1.- TEXTO DEL ARTÍCULO 693.

A pesar de que ya se ha citado varias veces, para efectos didácticos, es conveniente volver a transcribir el artículo 693 de la Ley Federal de Trabajo que dice a la letra:

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

Nótese como de inicio, este artículo genera una excepción a la regla; misma que entenderemos en el inciso 3.3, cuando toquemos la circunstancia del artículo 692, al exigir que los representantes tanto de trabajadores, sindicatos, federaciones y confederaciones, y también del patrón, deban y tengan el reconocimiento a través de contar con la cédula profesional respectiva, que les otorga la patente para ejercer una profesión, como licenciados en derecho o cuando menos la carta de pasante, que también tiene su propia reglamentación.

Así, este artículo 693, lo vamos a pasar a desglosar en sus términos, en el siguiente inciso.

3.2.- DESGLOSE DE SUS ELEMENTOS INTEGRALES.

En primera instancia, el sujeto al que va dirigido el artículo: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El efecto que produce la aplicación del artículo en estudio, es que: la autoridad laboral, podrá tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, federaciones y confederaciones.

El objetivo, va en relación a la acreditación de la personalidad de los representantes en este caso de los trabajadores, sindicatos, federaciones y

confederaciones; esto quiere decir, que sigue existiendo el derecho social, para poder tener por acreditada la personalidad del representante de los sectores laborales, esto es, de los trabajadores en forma individual o colectiva.

La excepción que establece, el artículo 693 consistente en: “...*Sin sujetarse a las reglas del artículo anterior...*”; esto, definitivamente inhibe la reforma estructural establecida en el artículo 692; pero vamos a encontrar que la afectación principal en la no aplicación para acreditar la personalidad de los representantes de los trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo, es el hecho de que este artículo, hace una excepción de no sujetarse a las reglas para tener por acreditada la personalidad del representante.

Este mismo artículo 693, pone como una condición para tener acreditada dicha personalidad, que exista una presunción en el sentido de que, en el expediente, obren documentos exhibidos que lleven: al convencimiento al sujeto al que va dirigido el artículo, que es la Junta de Conciliación y Arbitraje, de que efectivamente se está representando a la parte laboral ya sea individual o colectiva.

Esto es, que dentro del expediente debe de haber un escrito, una credencial que el trabajador pueda exhibir y que lo haga parte de algún sindicato o alguna confederación, alguna comparecencia, que en un momento determinado, debido a estos documentos exhibidos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, se arribe al convencimiento de que efectivamente, se están representando los intereses de los trabajadores, ya sea individual o en forma colectiva.

Es aquí donde las ideas de la profesionalización en la representatividad legal, no llegan a cuadrar completamente; porque genera una excepción a la regla, y por lo mismo, inhibe el hecho de que se deba de exigir al representante laboral, su

cédula profesional que lo acredite como autorizado para ejercer la carrera de licenciado en derecho.

Esto sin lugar a dudas, se tomaba como una posibilidad viable, en virtud de que no hay mucho requerimiento ni formalismo en el procedimiento laboral; de hecho, los laudos se dictan a *conciencia y a verdad sabida*; lo que hace que las fases en el procedimiento desde lo que es la conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, alegatos, laudo y finalmente la ejecución de laudo, no va a revestir una solemnidad que llene de requisitos el procedimiento y pueda entorpecer la inmediatez y rapidez con la que dicho procedimiento, deba de realizarse, por que como ya habíamos dicho, este se realiza en virtud de lograr una indemnización para alguien que ha dejado de percibir su ingreso, y que lo pone en riesgo y lo hace vulnerable a los fenómenos sociales del entorno donde vive.

Sobre de este particular, Francisco Ross Gámez³⁶ (2008) considera que: “En principio los laudos se dictan en *conciencia y verdad sabida*; este principio se traduce más bien en lo que se ha dado por llamar apreciación de pruebas en conciencia, está en función directa e inmediata del sistema libre de valorización que rige la materia laboral. Creemos difícil considerar como un principio rector del proceso que se comenta, por que más bien, es una característica distintiva que se le imprime al propio derecho procesal laboral, donde se supone que lo que prevalece es la verdad material sobre la verdad formal.”

Como lo habíamos visto en el capítulo primero, el objetivo y fin del procedimiento laboral, es encontrar rápidamente una verdad natural como lo afirma el autor citado, y dejar la formalidad a un lado, para encontrar rápidamente

³⁶ Ross Gámez, Francisco: “Derecho Procesal del Trabajo:” México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 3° Edición 2008, Pág. 236.

el pago de una indemnización; esto en virtud del bien jurídico que se tutela en el procedimiento laboral.

Razón por la cual, el conflicto debe de resolverse lo más rápido posible a fin de que el trabajador pueda sobrevivir.

Este es en sí, uno de los puntos principales que debemos de tomar en cuenta en virtud del cual, el procedimiento laboral no tenía en sí grandes formalidades; sino al contrario, rápido se procede a conocer la existencia del despido justificado o injustificado, y de esa manera, resolver con rapidez el litigio planteado.

Por otro lado, y esto es tan cierto, que incluso con la reforma, en la etapa de conciliación se prefiere que las partes la atiendan personalmente, sin la asistencia de abogados patronales, asesores o apoderados; lo que nos dice mucho de la falta de formalidad que prevalece en el procedimiento laboral; en beneficio, siempre, de una resolución pronta para el trabajador.

3.3.-SU RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 692.

Con el fin de tener una idea panorámica de la relación que tiene el artículo 693 con el 692 de la legislación en estudio, es necesario citar en un texto del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dice a la letra:

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

Tratándose de apoderado, (cuya definición etimológica se refiere a la persona que ha sido autorizada por otra para representarla y actuar en su nombre) la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

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

II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

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

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.

En principio, este artículo considera que las partes, esto es el trabajador o el patrón, van a poder comparecer en juicio en forma directa, esto es, personalmente o en forma disyuntiva; y aquí hay que subrayar la letra “o”, que quiere decir que bien puede ser en forma directa, o bien, por conducto de apoderado legal autorizado. No dice “y” que es una conjunción, que significa que tienen que ir las

dos cosas que relaciona, si no establece un “o”; por lo que, el trabajador en determinado momento puede defenderse por sí solo, puesto que no está obligado a establecer a un abogado patrono, ya que la primera parte del artículo 692, lo faculta para comparecer en juicio en forma directa.

O bien, por conducto de apoderado legalmente autorizado. Aquí, es importante denotar que ahora la estructura del numeral 692, subraya el hecho de que el apoderado esté legalmente autorizado; situación que prevalecía en el texto anterior del artículo 692.

De tal manera, que esta autorización legal, básicamente tendría que venir del otorgamiento del poder que hace el trabajador a un representante; parecería ser que el apoderado legal, que tendría que estar autorizado por la ley para ejercer la profesión de licenciado en derecho; pero esta circunstancia la detalla con mayor exactitud en la fracción II, de tal manera que tratándose de apoderado; esto es, para nombrarse apoderado legal, la personalidad³⁷ se va acreditar conforme a las reglas que este artículo establece.

Así este artículo presupone 4 hipótesis de representación, que en esencia son distintas, como son:

- 1.- El apoderado representante del trabajador
- 2.- El apoderado legal o abogado patrono
- 3.- El apoderado del patrón
- 4.- Y el representante sindical

³⁷Se entiende por **personalidad jurídica** o **personería jurídica** aquella por la que se reconoce a una **persona**, entidad, **asociación** o **empresa**, con capacidad suficiente para contraer obligaciones y realizar actividades que generan plena **responsabilidad jurídica**, frente a sí mismos y frente a terceros. <https://es.wikipedia.org>

En primer lugar, que el compareciente actué como apoderado de persona física, lo podrá hacer mediante el poder notarial correspondiente o bien la carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos sin necesitar ser ratificada en la Junta. Y en este caso estamos frente a una representatividad, que faculta al apoderado a oír y recibir notificaciones sin poder comparecer en juicio y en caso de hacerlo no podrá actuar de manera alguna, será un espectador en el proceso.

En segundo lugar, si es apoderado legal para actos judiciales, entonces se le denomina abogado patrono³⁸ o asesor legal³⁹ de cualquiera de las partes; en tal virtud, una cosa es que se otorgue un mandato representativo, y otra que se otorgue un mandato judicial⁴⁰; de tal manera que como quiera que sea, el abogado patrono o el asesor legal de cualquiera de las partes, debe y tiene que acreditar ser abogado o licenciado en derecho con cédula profesional, o que cuente con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente, donde conste que tiene la facultad de ejercer como licenciado en derecho. Que para si otros profesionistas, ejem. c.p administradores, etc. comparecen? Se inhibe su libertad de trabajo? Esto refuerza el gremio y colegiación de abogados?

Esta es la circunstancia básica de alegato que estamos observando en esta exposición. Por lo que habría que retomar en principio, lo establecido en el capítulo primero, cuando hablábamos del derecho social y las protecciones para el trabajador, que el procedimiento se lleve a cabo para sustanciar rápidamente su indemnización y pueda seguir sobreviviendo.

³⁸ Abogado patrono es quien brinda asesoramiento legal a su cliente, pero que no lo representa en un juicio. De este modo, es posible diferenciar entre el abogado patrono y el abogado procurador, quien sí actúa como apoderado o representante legal de su cliente en el marco de un proceso. <http://definicion.de>

³⁹ Es la persona que te aconsejará qué decisiones legales tomar en un proceso judicial. <http://www.consejerolegal.info/diccionario.html>

⁴⁰] [Contrato](#) en el que una de las [partes \(mandatario\)](#) se compromete a hacer alguna cosa o prestar algún [servicio](#) por cuenta y encargo de otra ([mandante](#)). Es un [contrato consensual](#), naturalmente [gratuito](#) y [unilateral](#), salvo que se pacte [retribución](#). <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>

Aquí, pudiésemos encontrar varios pros y contras en el hecho de que el apoderado legal de las partes, deba de acreditar ser licenciado en derecho, y evidentemente, esta situación no invalida que, como dice el primer párrafo del artículo 692, las partes podrán comparecer en el juicio de forma directa. Y en ese momento por simple comparecencia pueden nombrar abogado patrono para que los represente en todas las etapas del proceso laboral.

En tercer lugar, cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial; esto básicamente va en relación al sector patronal, que evidentemente puede obtener un mandato de una persona moral o de una empresa, pero esto no le da ni le acredita el hecho de que pueda ser un abogado y pueda ejercer la profesión de licenciado en derecho. Esto simple y sencillamente le dota la personalidad de apoderado exclusivamente, pero no le da la facultad para ser un perito que pueda alegar lo que convenga a los intereses de su representado. Convirtiéndolo en observador durante el proceso.

Claro que el trabajador puede litigar en forma directa, pero aquí hay problemas de estado de indefensión y mala defensa, que hacen que toda la inversión que se realiza en tiempo, dinero y esfuerzo, pudiese nulificarse como veremos más adelante.

En cuarto lugar, los representantes sindicales van acreditar su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente.

El srio general debe ser abogado? Si nombra apoderado que funciones tnedra?
Si nombra abogado patrono que funciones tendrá?

De tal manera, que este artículo 692, habla sobre la forma en que se ha de acreditar la personalidad:

- En principio del compareciente y su apoderado.
- En segundo lugar de los abogados patronos o asesores legales.
- En tercer lugar del apoderado de la persona moral, y
- En cuarto lugar de los representantes sindicales.

Es aquí, donde ya podemos iniciar el análisis correspondiente, considerando inicialmente el concepto de personalidad. De este, el autor Rafael de Pina⁴¹ (2006) menciona que: “La personalidad es la idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones, llegado el momento ejercitarlas, o bien tener capacidad para representar en juicio.”

Existe una capacidad de goce y de ejercicio, que es uno de los atributos fundamentales de la persona; básicamente nos estamos refiriendo a la capacidad de ejercicio; esto es, el atributo que le permite a la persona el poder ejercitar sus acciones. Frente a esto, ha de surgir personalidad del representante judicial; que evidentemente surge del poder notarial, o bien, de la carta poder respectiva.

Siendo que, en el caso de la carta poder, resulta evidente que en la misma se debe señalar los nombres de los testigos que formalizan el acto, ya que de lo contrario no se tendría la certeza efectiva de que se realizó, verazmente, el otorgamiento de un poder representativo. Será necesario señalar su domicilio?

Ahora bien, en general no tenemos problema en cuanto a lo que es el otorgamiento de la representatividad a algún apoderado, por parte del trabajador como persona física, por parte de la empresa como persona moral, o bien la forma en que los representantes sindicales van acreditar su personalidad; el problema que observamos, que es de gran trascendencia, y que genera una contraposición totalmente con el artículo 693, el cual se solicita su derogación; es el establecido

⁴¹ Pina, Rafael, de: “Derecho Civil”; México, Editorial Porrúa, 21° Edición, 2006, Pág. 262.

en la fracción II del 692, en donde se establece claramente que, si la representatividad se refiere a abogados patronos o asesores legales, tiene necesariamente que recaer en licenciados en derecho o pasantes debidamente acreditados por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública.

De tal manera, que sólo se podrá autorizar a otras personas para oír o recibir notificaciones, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna; lo que quiere decir, que el apoderado, sin ninguna acreditación en ser licenciado en derecho, cuenta con la posibilidad de oír y recibir notificaciones si es que está acreditado en el libelo correspondiente, pero no podrá comparecer a audiencia, ni mucho menos efectuar promoción alguna, derecho que tiene el abogado patrono cuando acredita suficientemente que es licenciado en derecho, o bien, que tiene una carta de pasante expedida debidamente por la autoridad competente, que es en sí, la Dirección de Profesiones dependiente de la Secretaría de Educación Pública.

Esto obedece básicamente, a la necesidad de una defensa profesional, como lo habíamos ya razonado en el capítulo anterior.

Sobre el particular, Gustavo Bustamante⁴²(2007) menciona: “La institución de la defensa representa en el procedimiento una función de altísimo interés, sea que se le considere como un órgano encargado de prestar asistencia técnica a las partes, o como una persona que a cambio de una retribución pone sus conocimientos profesionales que posee, al servicio de los intereses de los contendientes.”

⁴² Gonzales, Bustamante, Juan José: “Principios Del Derecho Procesal Penal Mexicano”; México, Editorial Porrúa, 10° Edición, 2007, Pág. 86.

Sin duda alguna, la necesidad de la adecuada defensa, redundando en el hecho de que se legalice la resolución final plasmada en el laudo.

Esto en virtud del desahogo de la garantía de audiencia que subrayamos en el capítulo anterior, y que como dejamos claro, en esta garantía de audiencia incluyen la garantía de defensa que permite a ambas partes, el ejercitar acciones por un lado y por el otro establecer y oponer defensas y excepciones; ambas partes ofrecer sus pruebas, desahogarlas, alegar lo que a su derecho convenga y por supuesto, impugnar las resoluciones que no les hayan satisfecho.

Esto obedece necesariamente a la necesidad de la defensa, de la cual, Francesco Carnelutti⁴³ (2008) considera que: “Importa observar que el defecto o la ineficiencia del nombramiento de una persona de confianza o apoderado, no perjudica la defensa en el proceso, por que sule al nombramiento de oficio, el cual no debe considerarse como un subrogado del nombramiento de parte; el Juez, cuando el imputado no provee a ello, nombra al defensor no tanto porque la parte así lo quiera, sino cuando el proceso lo necesita y no quede sin defensa en un estado de indefensión.”

Aplicado en el procedimiento penal, se nota con mayor claridad la necesidad de la defensa; ya que a pesar de que en dicho procedimiento también se permite la posibilidad de defenderse por sí solos, el Juez debe y tiene necesariamente que imponer el defensor de oficio, para fin y efecto, de que el acusado no quede en estado de indefensión.

Es una situación muy semejante con el que sería el procedimiento laboral, el cual el artículo 692 en su primer párrafo, establece claramente que las partes

⁴³ Carnelutti, Francesco: “Lecciones Sobre El Proceso Penal”; Buenos Aires Argentina, Ediciones Jurídicas Argentina Europa América, 5° Edición 2008, Pág. 243.

pueden comparecer en juicio en forma directa; no necesitan abogado y de hecho, pueden incluso, hasta obtener un apoderado según la fracción primera del artículo 692 reformado, pero éste no tiene las facultades de comparecer en audiencia, ni efectuar promoción alguna, sino simple y sencillamente está autorizado para oír y recibir notificaciones.

Ahora, quien ha de llevar a cabo las promociones y de comparecer en audiencias, es sin duda alguna, el abogado patrono licenciado en derecho.

3.4.- LA FORMA EN QUE AFECTA A LA NUEVA REFORMA.

Tal y como aparecen redactados los dos artículos en cuestión, hacen que llegado el momento, se tenga que hablar de un estado de indefensión; esto sucede cuando una de las partes no ha podido nombrar abogado que lo represente o ha sido malamente representado o defendido en forma deficiente.

Como consecuencia de lo anterior, las circunstancias han cambiado; y como lo hemos estado observando, la filosofía de las corporaciones globales, es contar con personas competentes que puedan llevar a cabo, no solamente la administración de las empresas privadas, sino también la administración pública.

De ahí, que ese tipo de competencias, se va a demostrar en base al título profesional obtenido que es en sí un reconocimiento de estudios, y el otorgamiento de una patente para ejercer una profesión por parte de la Secretaría de Educación Pública, a través de la Dirección General de Profesiones.

Es en ese momento cuando podemos denotar que el juicio laboral, no se declina mucho a las formalidades en el procedimiento; ahora, debido a esa

necesidad global, los representantes de los trabajadores deben y tienen que ser licenciados en derecho. Esto no quita que puedan tener un apoderado o dos para atender sus notificaciones y recibir documentos, pero no para comparecer en audiencia y para llevar a cabo las promociones respectivas, esto lo hace necesariamente el representante legal licenciado en derecho.

En caso de no hacerlo de esta manera, surgiría la idea del estado de indefensión, y como consecuencia de ello la reposición del procedimiento.

Esa es la situación que afecta totalmente el artículo 693, en el momento en que menciona que el contenido del artículo 692 esto es, “*el artículo anterior*”, no se va a tomar en cuenta, o bien se le permite a la autoridad laboral, no sujetarse a las reglas de dicho artículo, cuando se trate de acreditar *la personalidad de los representantes de los trabajadores*, y esto de nueva cuenta nos acarrea la subdivisión en la representatividad, que hemos hecho del artículo 692, en el sentido de que: la fracción primera, previene la posibilidad de una representatividad en base a un apoderado para oír y recibir notificaciones, cuya función se limita a ello nada más.

En segundo lugar, el de los abogados patronos o asesores legales, en donde sobreviene la exigencia de que sean licenciados en derecho.

En tercer lugar, en el que la representatividad legal del apoderado de persona moral, debe acreditarse por el testimonio notarial, o la carta poder respectiva; y finalmente la representatividad de los sindicatos.

De tal manera que el efecto que produce es: incertidumbre, incluso, no coincide, no se correlaciona, como lo hacía anteriormente.

En donde se suponía que la personalidad de los trabajadores y los representantes sindicales, se tenía por acreditada simple y sencillamente por el convencimiento de que, efectivamente, dicha parte representaba a los trabajadores, sindicatos, federaciones o confederaciones; esto evidentemente puede seguir siendo, no tienen ningún problema, pero eso es acreditar la personalidad de los representantes, pero no acreditar la personalidad del abogado patrono o asesores legales, cuya división hace el reformado artículo 692.

Esto es, se puede tener en cuenta que sigue existiendo la configuración del artículo 693 tal y como está. Lo fino en la interpretación de los numerales en estudio, tendría que ser dividir las cuatro formas de representación en el que la reforma establecida en el artículo 692, previene.

1. De tal manera que habla de representantes de los trabajadores o apoderados.
2. De abogados patronos o asesores legales.
3. De apoderado notarial de personas morales, y
4. La personalidad de la representatividad sindical.

El hecho de considerar una interpretación del artículo 693, sería el hecho de que las Juntas, van a poder tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores, sindicatos y federaciones, sin tomar en cuenta las reglas del artículo 692, y esto hace que la fracción segunda y todas las fracciones queden a un lado.

Luego, agrega el propio artículo 693, *siempre que de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que representan a la parte interesada.*

Aquí el problema es el hecho de que no se ha de *sujetar a las reglas del artículo anterior*" (692), y es ahí donde se genera el problema.

Ya que da la facultad a la Junta, de simple y sencillamente olvidar que el artículo 692, establece cuatro formas de representatividad, y por supuesto, de la personalidad de cada uno de los representantes.

Podría subsistir el artículo 693, si es que se reforma y se le suprime la frase: *"sin sujetarse a las reglas del artículo anterior"*.

Si no lo tomamos en cuenta, entonces estaríamos observando como la autoridad laboral jurisdiccional, puede tener acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores y sindicatos, siempre y cuando de los documentos establecidos, se llegue al convencimiento de que efectivamente, representan a la parte interesada; y esto redundaría en la fracción primera y la fracción IV del artículo 692, que habla de los apoderados de los trabajadores y de los representantes sindicales, en el que no tendríamos ningún problema; el problema en su aplicación, surge en la fracción II, cuando se habla de los abogados patronos y asesores legales de las partes, y en las que se establece claramente que reduce si tiene título y no cedula profesional o a la inversa? y en definitiva, que deben de ser licenciados en derecho, con cédula profesional debidamente expedida, o con la carta de pasante, debidamente corroborada por la autoridad competente.

No con una carta de pasante universitaria, y mucho menos con las calificaciones, se requiere que esté reconocida por la Dirección General de Profesiones, ya que existe una reglamentación en el sentido de que: el pasante debe estar observado, vigilado y supervisado, por un abogado que le otorga la responsabilidad para responder de él, por los daños y perjuicios que llegue a

causar su negligencia en el ejercicio de la profesión. Requisitos para obtenerla? Tal disposición no coarta la autonomía de las universidades públicas?

De ahí, que sin duda alguna, sería el estado de indefensión, el que podría alegar la parte que, llegado el momento, no le convenga el laudo dictado y haya sido representado por un abogado patrono o representante legal sin cedula profesional.

Sobre de este particular, María Fernanda Vidal Pérez⁴⁴ (2007), manifiesta que: “Según la jurisprudencia constitucional, no basta con la infracción de una norma procesal cualquiera, distinguiéndose entonces entre indefensión formal o de vulneración de una norma procesal, e indefensión material o aquella a la que a la vulneración de la norma procesal le sigue un daño o perjuicio efectivo del derecho de defensa. En este sentido, la Suprema Corte de Justicia ha establecido que se produce la indebida actuación de los organismos judiciales, cuando se deja sin defensor a cualquiera de las partes, o bien quien lo haya defendido, no tenga acreditada su personalidad mediante la cédula profesional respectiva o la carta de pasante, en donde se le acredite por parte de la Dirección de Profesiones la posibilidad de ejercer como licenciado en derecho por un tiempo determinado; son situaciones que vulneran la garantía de audiencia y que hacen que se lleve a cabo la reposición del procedimiento.”

Sin duda alguna, la consecuencia del estado de indefensión es la imposibilidad de generar un resultado legalizado; pierde certeza y efectividad puesto que se le vulnera una garantía a una de las partes de no estar asesorada, o de tener un asesoramiento deficiente, o negligente.

De ahí, que el efecto que se va produciendo básicamente sería el estado de indefensión, y el alegato final de la parte actora, principalmente, que es el

⁴⁴ Vidal Pérez, María Fernanda: “La litisconsorcio en el procedimiento civil”; México, Editorial La Ley, 2007 Pág. 198.

trabajador, cuando no le satisfaga el laudo dictado. Así, si denotamos la siguiente jurisprudencia:

Época: Décima Época

Registro: 2009361

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Publicación: viernes 12 de junio de 2015 09:30 h

Materia(s): (Laboral)

Tesis: 2a./J. 73/2015 (10a.)

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. AUTORIZACIÓN PARA EJERCER COMO PASANTE LA PROFESIÓN DE LICENCIADO EN DERECHO.

De conformidad con el artículo 692, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, que no tengan cédula profesional de abogado o de licenciado en derecho, deben acreditar estar autorizados para ejercer dicha profesión con carta de pasante vigente, expedida por la autoridad competente, pues la intención del legislador fue profesionalizar a los representantes de las partes que intervienen en el juicio, a fin de reducir el riesgo de que sean deficientemente representadas. Por otra parte, el artículo 5o., párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce el derecho de toda persona para ejercer la profesión que le acomode y establece que las leyes de los Estados determinarán qué profesiones necesitan título para su ejercicio, los requisitos para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Así, de acuerdo con las legislaciones que rigen el ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal y en el Estado de Nuevo León, la constancia expedida por la universidad respectiva, donde se informa que quien comparece

al juicio laboral en representación de la parte demandada "ha concluido el plan de estudios correlativo a la licenciatura en derecho", "ha cursado y aprobado todas las materias correspondientes a la carrera de licenciado en derecho" o contenga alguna expresión similar, no es documento idóneo para acreditar ser pasante autorizado para ejercer la profesión de abogado o de licenciado en derecho, pues no constituye la carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente a que se refiere el artículo legal citado, debido a que no la expidió la autoridad competente encargada de supervisar el ejercicio profesional de la carrera de licenciado en derecho que, en el caso, es la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública y el Departamento de Profesiones, dependiente de la Secretaría de Educación y Cultura del Estado de Nuevo León.

SEGUNDA SALA

Contradicción de tesis 90/2015. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero del Cuarto Circuito y Noveno del Primer Circuito, ambos en Materia de Trabajo. 6 de mayo de 2015. Cinco votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Juan N. Silva Meza, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán. Ponente: Eduardo Medina Mora I. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Tesis y criterio contendientes:

Tesis I.9o.T.23 L (10a.), de rubro: "PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. QUIENES COMPARECEN POR LAS PARTES DEBEN ACREDITAR EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE LICENCIADO EN DERECHO CON LA EXHIBICIÓN DE LA CÉDULA PROFESIONAL O CARTA DE PASANTE EXPEDIDA POR LA AUTORIDAD COMPETENTE (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).", aprobada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XXVI, Tomo 2, noviembre 2013, página 1377, y

El sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, al resolver el amparo directo 498/2014.

Tesis de jurisprudencia 73/2015 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinte de mayo de dos mil quince.

Esta tesis se publicó el viernes 12 de junio de 2015 a las 09:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 15 de junio de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Por otro lado, si observamos la siguiente jurisprudencia:

FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN UNA ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA AL ACTO PRIVATIVO.

La garantía de audiencia establecida por el artículo 14 constitucional consiste en otorgar al gobernado la oportunidad de defensa previamente al acto privativo de la vida, libertad, propiedad, posesiones o derechos, y su debido respeto impone a las autoridades, entre otras obligaciones, la de que en el juicio que se siga "se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento". Estas son las que resultan necesarias para garantizar la defensa adecuada antes del acto de privación y que, de manera genérica, se traducen en los siguientes requisitos: 1) La notificación del inicio del procedimiento y sus consecuencias; 2) La oportunidad de ofrecer y desahogar las pruebas en que se finque la defensa; 3) La oportunidad de alegar; y 4) El dictado de una resolución que dirima las cuestiones debatidas. De no respetarse estos requisitos, se dejaría de cumplir con el fin de la garantía de audiencia, que es evitar la indefensión del afectado.

Amparo directo en revisión 2961/90. Opticas Devlyn del Norte, S.A. 12 de marzo de 1992. Unanimidad de diecinueve votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Ma. Estela Ferrer Mac Gregor Poisot.

Nótese como las resoluciones debatidas, deben y tienen que cumplir con todas y cada una de las formalidades en el procedimiento; ya que de lo contrario se podría estar en un estado de indefensión del acusado, que haga que el procedimiento deba de repetirse.

Como consecuencia de esto, es insuperable el hecho de revisar el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, el cual como lo hemos sostenido, en principio lo más conveniente es derogarlo, puesto que realmente no tiene mucha operatividad, pero si se quiere dejar, es necesario el reformarlo, suprimiendo la línea que dice: **“sin sujetarse a las reglas del artículo anterior”**. Esto, en relación directa con la personalidad de los representantes de los trabajadores, sindicatos, federaciones y confederaciones, en relación con la representatividad que prevalece en la fracción I y IV del artículo 692, pero no así de la fracción II, en donde habla de los abogados patronos o asesores legales.

El artículo 693 no habla de abogados patronos, habla de representantes de los trabajadores, sindicatos, federaciones y confederaciones, que pueden ser cualquiera y que se le pueden otorgar a cualquier persona para que sea apoderado frente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero esta persona solamente está autorizada para oír y recibir notificaciones, pero en ningún momento podrá comparecer a una audiencia ni tampoco efectuar promoción alguna. Esto, según la ley, lo puede hacer de forma directa el trabajador.

Pero lo más conveniente es, que llegado el momento, esté debidamente asesorado con perito en derecho, legalmente autorizado para ejercer.

3.5.- EL DESEQUILIBRIO PROCESAL QUE PROVOCA.

Una de las circunstancias que prevenía el derecho social impreso en el procedimiento laboral, era la necesidad de preservar un equilibrio procesal que permitiera al trabajador, colocarse *de "tú a tú"* frente al gran empresario, para exigirle el cumplimiento de sus derechos.

De tal forma, que el propio derecho social nivelador de las clases desiguales, le permite al trabajador, el gozar de algunas prerrogativas que todavía subsisten después de la reforma del año dos mil doce, como son la sustitución en la deficiencia de la demanda y la solicitud de prestaciones que están previstas en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que ya se ha transcrito en el inciso 1.4, y que se refiere a la sustitución en la deficiencia en la demanda del trabajador cuando sea incompleta; así como el contenido del segundo párrafo del artículo 683 de la propia ley laboral, en el que la Junta, tendrá la obligación de hacer notar irregularidades en el escrito de la demanda que el trabajador ingrese para excitar la función jurisdiccional a la autoridad laboral; artículo 873 que también ya se hizo su transcripción en el inciso 1.4. Por lo que, resulta evidente la aplicación del derecho social en el procedimiento laboral; pero esto se lleva a cabo en virtud de lograr un cierto equilibrio procesal entre un trabajador económicamente débil, posiblemente inculto, con falta de preparación, que igualmente no va saber qué hacer en el momento en que es despedido; frente al poderoso patrón, de tal forma que llegado el momento, requerirá que el derecho social para que, se resuelva rápidamente, la solicitud de sus indemnizaciones.

Dicho de otra manera, ese equilibrio parte en el sentido de que la Junta, debe de atender a las partes en igualdad de circunstancias

De tal forma que Clemente Díaz⁴⁵ (2008), al considerar este principio: "La igualdad en el ámbito de proceso es una manifestación del principio general de "igualdad ante la ley"; al penetrar el principio constitucional de igualdad de los

⁴⁵ Díaz, Clemente: "Instituciones De Derecho Procesal"; Buenos Aires Argentina, Editorial Abeled Perrot, 2° Edición, 2008, Pág. 219.

habitantes en la Nación, en la órbita procesal, se transforma en la relativa paridad de condiciones de los justiciables, de tal manera que nadie puede encontrarse en una situación inferiormente jurídica.”

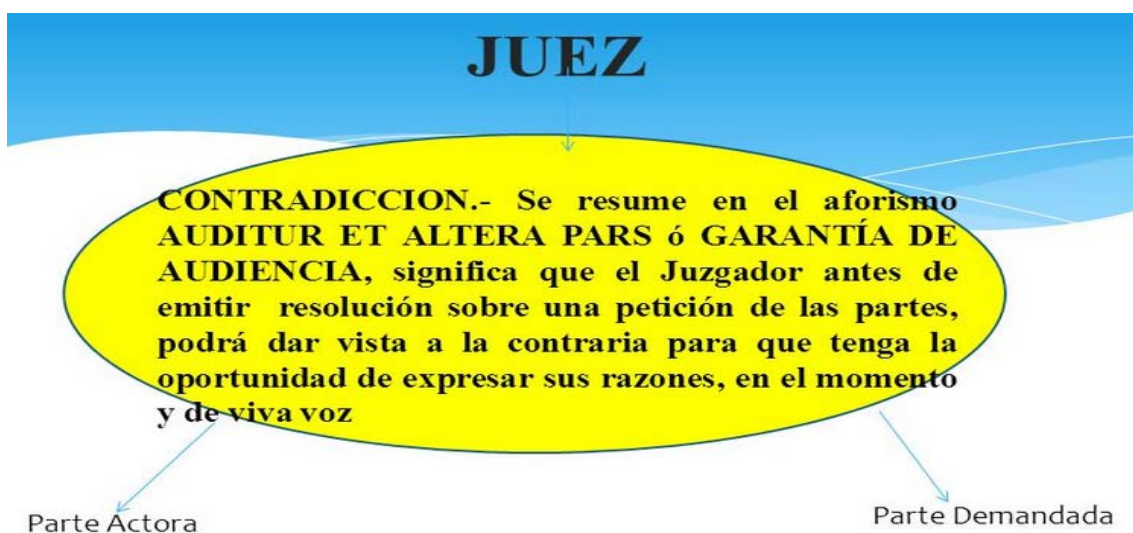
Sin duda alguna, el equilibrio procesal se refiere más que nada al hecho de que el Juez deba y tenga que regular el procedimiento en una forma totalmente equitativa, que cada una de las partes este en igualdad de circunstancias.

Esto homologa el proceso laboral al proceso común?

Muy posiblemente aquí, encontramos una nueva justificación en el sentido de que resulta evidente, que el patrón ha de procurar una representatividad de gran calidad; de mayor profesionalismo que la del trabajador.

El legislador notó esta circunstancia, y por tal razón exige ahora que quien debe defender al trabajador, debe ser un perito en derecho, autorizado por la autoridad competente para ejercer la carrera de licenciado en derecho.

Si observamos el cuadro siguiente:



El equilibrio procesal, asume la posición de que la Junta, debe equilibrar el conflicto y evaluar la contradicción que las partes están invocando, cada una desde su propio ángulo.

Piero Calamandrei⁴⁶ (2008) considera que: “El principio de igualdad procesal se formula de la siguiente manera, las partes que cuando piden justicia, deben ser puestas en el proceso en absoluta paridad.” La posición de igualdad, es un requisito en el cual, el laudo podría llegar a tener la legalidad que el Estado de derecho exige. Civilmente esto es correcto en laboral, pase a la preparación académica de los trabajadores aun no hay igualdad económica esto obliga a un cambio de actitudes y aptitudes de todos en el proceso laboral?

Ya que en el momento en el que pueda descubrirse un desequilibrio, el propio Juez, en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje, que hace las veces de árbitro, debe de prevenir que exista esa igualdad absoluta de circunstancia; y más que nada, desde lo que sería la representatividad judicial.

Es un Derecho Humano Fundamental ingresado también a la garantía de audiencia y de defensa, que exista una racionalidad de posibilidades equidistantes, al alcance de cada una de las partes.

Como consecuencia de lo anterior, esta igualdad se refleja en el equilibrio procesal que se debe de guardar, en virtud de la contienda llámese civil, procesal, penal, laboral, administrativa, etc.

⁴⁶ Calamandrei, Piero: “Instituciones de Derecho Procesal Civil”; México, Editorial Oxford, 2° Edición, 2008, Pág. 41.

De ahí, el autor Donaldo Danilo del Villar⁴⁷ (2008) al hablar de este equilibrio alude a que: “no es de recibo sostener que el derecho de contradicción y el equilibrio procesal sean privativos del juicio oral. Ambos son principios del proceso judicial.”

Como bien puede deducirse de lo que hasta este momento se ha dicho, el contexto del artículo 693, especialmente en la parte donde dice “sin sujetarse a las reglas del artículo anterior”; hace que, por lo que se refiere a los trabajadores, la personalidad de sus representantes debe de quedar acreditada.

Pero aun así, tal y como sigue redactado el artículo 693, el alegato en contra y fundamentando la fracción segunda del artículo 692, que se refiere a los abogados patronos y asesores legales, y la necesidad en que sean licenciados en derecho, el artículo 693 tendría que estar limitado únicamente por tener acreditada la personalidad de los representantes a que se refiere la fracción I y IV del artículo 692, esto es, a los apoderados o a los representantes sindicales que como lo dice la fracción II del 692, pueden oír y recibir notificaciones, pero no pueden comparecer en las audiencias y mucho menos efectuar promociones.

Como consecuencia de lo anterior, el artículo 693 fuerza mucho a la interpretación, incluso puede quedarse como está; pero es necesario generar en base a principio de claridad en el procedimiento y que responde a la justicia social, el hecho de que el trabajador sea profesionalmente representado; y esto hace que se deba de pensar en su derogación.

⁴⁷ Villar, Donaldo Danilo, del: “Responsabilidad Penal y Detención Preventiva”; Bogotá Colombia, Editorial Astrea, 2008, Pág. 121.

Pero también puede, como una hipótesis variable, generarse su reforma solamente quitándole el concepto de: “sin sujetarse a las reglas del artículo anterior”.

O bien estableciéndole un párrafo, que resuelva el problema en el sentido de que este artículo, se refiere básicamente a la acreditación de la personalidad de los representantes de los trabajadores, sindicatos, federaciones y confederaciones a que se refiere la fracción primera y cuarta del artículo 692, pero no así; a los representantes legales o abogados patronales establecidos en la frac II.

Son tres opciones que de alguna manera hacen y provocan una mayor certeza en el procedimiento laboral.

La más adecuada sería la derogación, pero todos y cada uno de estos razonamientos, se darán en el capítulo cuatro donde hablaremos sobre la necesaria derogación del artículo que se ha venido analizando en esta investigación.

A manera de resumen, podríamos establecer entonces que sin duda la representatividad legal o judicial del trabajador en un procedimiento, al igual que en cualquier otro procedimiento, la representatividad judicial debe y tiene que ser profesional.

Lo anterior en virtud a que llegado el momento la persona que no ha sido debidamente asistida por licenciado en derecho o pasante legalmente autorizado para ejercer la licenciatura de derecho, al final de el procedimiento puede alegar el estado de indefensión, la falta del debido proceso, y como consecuencia de ello llevar a cabo una nulidad de todo lo actuado, con las consecuencias que esto acarrea.

En principio los costos de litigio que son absorbidos por el Estado en términos y condiciones que surge del artículo 17 constitucional, en el que se establecen los principios básicos de la función jurisdiccional que se basa en:

1. Que sea pronta
2. Que sea completa
3. E imparcial.

Como consecuencia de lo anterior, resulta por demás trascendental el hecho de que en el procedimiento laboral, debido a su naturaleza por ser un arbitraje con un resultado final de laudo obligatorio con ejecutoriabilidad, las situaciones han tratado de ser muy especiales, pero el problema es que ya en la práctica, no solamente se han establecido grupos que de alguna manera se aprovechan en mucho de lo que sería la angustia de una persona que acaba de ser despedida de su trabajo, que no tiene dinero para mantenerse, que tiene la carga de la renta, de los alimentos, y que está obligado a llevar un cierto gasto a su casa para que puedan sobrevivir tanto él y su familia.

Ya en el inciso 1.5 tratamos el tema, y el bien jurídico que la ley tutela como esa necesidad de resolver rápido la situación del trabajador.

No es que se proteja la dinámica industrial, comercial o productiva, se está protegiendo necesariamente la supervivencia del trabajador y de su familia.

Si recordamos los postulados que mencionábamos en el capítulo segundo, la idea de la profesionalización viene también del mismo lugar donde se exige la mano de obra barata; esto es nos referimos a la globalización, la cual envió la gran mayoría de reformas estructurales que los empleados que tienen en el congreso de la unión principalmente, y en el ejecutivo federal, tramitaran para que, las grandes corporaciones, tuviesen la garantía de que en el momento en el que

llevan a cabo sus inversiones, las mismas quedaran debidamente protegidas y administradas por verdaderos profesionales, que de alguna manera han salido de una universidad, que han logrado la titulación, y esto hace que estén sus conocimientos y sus competencia debidamente reconocidos; y tan es así que se les expide una patente de ejercicio de la licenciatura que hayan cursado o estudiado; en el caso que nos ocupa la licenciatura de derecho.

Esa es básicamente la profesionalización que buscan los inversionistas extranjeros, y por eso ahora la gran exigencia de que las personas que van entrando a las grandes corporaciones, deban y tengan que estar debidamente titulados.

Por eso es la razón que en la reforma estructural tanto la judicial como la energética como esta que es la laboral, pues está estructurada en favor de los grandes capitales globales, y de esa forma, tratan de lograr una mayor eficacia jurídica.

La cuestión es que la profesionalización dentro de lo que es la reforma estructural de tipo laboral, se dio en términos generales y como lo pudimos observar en el capítulo segundo mismo, la profesionalización va en relación no solamente a el representante legal del trabajador, sino a todo el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el efecto de reducir el riesgo de que no se lleve a cabo con eficacia el desahogo de la administración de la justicia laboral.

Y en el caso de la representatividad del trabajador para el efecto de reducir la deficiencia en la representatividad en juicio.

Esto ha hecho que en la exposición de motivos de la reforma que ya observamos en su momento, se haya propuesto la reforma al artículo 692 de la

Ley Federal del trabajo, pero olvidándose de alguna manera, de su correlativo el artículo 693 de la misma ley.

Muy posiblemente el legislador no se olvidó; tal vez pensó que una vez profesionalizando el personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, éstas tendrían que tener esa visión clara del Estado de Derecho y su aplicación en la función jurisdiccional de tipo laboral. Esto es, cumplirían tajantemente con la ley.

Esto lo decimos en virtud de que el art, 693 puede subsistir sin problemas, si realmente tuviese una interpretación profesional. Ya que habla directamente de la representatividad de los trabajadores esto es se está refiriendo a las hipótesis de la fracción primera y de la fracción cuarta del artículo 692, sin tocar la representatividad legal o jurídica de los trabajadores; muy posiblemente el legislador pensó que las juntas tendrían que interpretar con legalidad este artículo 693, que quedo intacto y que viene desde 1970, pero el caso es que no.

Las mafias del procedimiento laboral que abundan, no solamente en la Junta de Conciliación y Arbitraje local, si no en la gran mayoría de las juntas de toda la republica, utiliza este artículo para seguir inhibiendo los efectos de la reforma estructural de tipo laboral que se llevó a cabo.

Dicho de otra manera, que lo que las juntas aplican invariablemente es: “sin sujetarse a la regla del artículo anterior”.

Ya con esto, la fracción segunda que es la que habla de la representatividad profesional, lo dejan sin actividad lo nulifican rápidamente.

Y por tal razón, hay una expansión de la interpretación de este artículo 693, que en vez de aclarar las cosas, realmente las está perjudicando pues le da a esas mafias de litigio laboral, la posibilidad de seguir operando.

Volvemos a insistir, la interpretación correcta es que el artículo 693, se refiere exclusivamente a las fracciones 1 y 4 del artículo 692, y es así como se tiene que interpretar, ya que dicho artículo dice: *por acreditada la representación de los trabajadores*; no se refiere a su representatividad legal o jurídica si no a cualquier tipo de apoderado o representante que el trabajador pueda tener, y el cual solamente tendrá derecho para oír y recibir notificaciones pero no podrá comparecer en las audiencias ni efectuar promoción .

Como consecuencia de lo anterior nos va a dar como resultado la necesaria derogación del artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo para ser efectiva la profesionalización laboral, ya que de otra manera no se va a poder lograr, y este artículo 693 podrá ser utilizado por las mafias de litigio como se les pegue la gana,

Antes de entrar a elaborar estos incisos conclusorios, es importante subrayar en cuestiones de solución, podemos encontrar tres hipótesis que son viables.

1.-podría ser nada más una reforma al propio artículo 693 estableciéndole una visión de un párrafo que diga que: *este artículo se refiere únicamente y exclusivamente a la aplicación de la representatividad de los trabajadores sindicatos, federaciones y confederaciones de la que habla la fracción primera y cuarta del artículo anterior, no así de la fracción segunda y tercera.*

Esta podría ser una solución o bien.

De nuevo la reforma al 693 para quitarle el párrafo que dice: “sin sujetarse a las reglas del artículo anterior”.

Con esto, las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores, cuando de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente representan a la parte interesada.

Finalmente lo que consideramos con mayor efectividad jurídica procesal, es eliminar completamente el artículo 693 derogándolo.

Que no quede lugar a dudas, que no provoque incertidumbre, que no haga que los litigantes insistan en querer litigar sin ser licenciados en derecho, que llegan a interponer hasta amparos para poderlo hacer, y que el trabajador en un momento determinado, deba de estar viendo como en ese conflicto y juego de intereses que no son propios, su interés, su indemnización, se retrasa, queda en el aire, y debe de estar esperando a que se resuelvan situaciones que no competen a sus intereses, si no a los de sus representantes.

Ya habíamos hablado en el capítulo primero que la vida del trabajador y de su familia es el bien jurídico tutelado en el procedimiento laboral, y con eso no se debe de jugar.

Es lamentable que los partidos políticos conservadores, quieran proteger a sus grandes capitales como si el dinero lo fuera todo, desprotegiéndose con esto a sí mismos, provocando con esto que exista una mayor delincuencia ya que al no saber qué hacer, al estar reprimido por el gobierno cuando se dedica al comercio ambulante, al teparle la salida, al no encontrar trabajo, pues simple y sencillamente va a robar, no le queda de otra y esto es lo que la política pública sabe hacer no solamente en Puebla, sino en toda la República Mexicana.

3.6.- ES UNA NORMA QUE VIENE DESDE LA LEGISLACIÓN DEL 70.

Como ya lo habíamos citado en el capítulo segundo principalmente, este artículo 693, proviene de lo que anteriormente fue el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Estaba íntimamente relacionado con la representatividad laboral; y se refería única y exclusivamente a que si de auto se deduce que la persona que representa

al trabajador es su representante, le den acceso al expediente y a la defensa del propio trabajador.

De tal manera, que este artículo estaba asociado con los 458-459 de la ley del 70, pero se produjo una reforma en el ochenta, que generó los artículo 692 que se reformó en el 2012 y el artículo 693 que observamos todavía a la fecha.

Esto quiere decir, que una idea que ha prevalecido desde el 31, que soportó las reformas del 70', del 80', y del 2012, siga estando vigente y que como lo estamos asegurando, solamente sirve para que las mafias del litigio, puedan seguir imponiendo sus reales en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La profesionalización exige honestidad, respeto al estado de derecho.

Claro está que los gobiernos Federales Estatales y hasta Municipales, en varios de los casos no en todos, no observa para nada el Estado de Derecho, y hacen con el dinero del pueblo lo que más les conviene a sus intereses.

Pero debe de existir personas honestas, que tengan esa idea de organización social que haga que el Estado de Derecho sea la forma en que deben ejecutar su mandato.

Por lo que, la profesionalización exige eso, profesionalización en el atender el Estado de Derecho.

Y es el caso de que ese artículo que ha perdurado todo el siglo, es utilizado, a conveniencia de este tipo de mafias.

3.7.- SE HA CONSERVADO EN LA REFORMA DEL 80.

Como en el capítulo segundo lo habíamos dicho e incluso citamos el texto antiguo del artículo 692 de la legislación laboral del 80, se puede subrayar claramente, que la ley no exigía esa profesionalización en la representación legal o judicial del trabajador.

De tal forma que se van afinando los conceptos; y una circunstancia que debemos de atender, es el hecho de que el procedimiento laboral no es un juicio, es un arbitraje.

Y por tal motivo no podemos hablar de una resolución judicial como es la sentencia, sino que, tenemos que hablar de una resolución a base de un laudo que evidentemente tiene la efectividad y ejecutoriedad como una sentencia, pero ha sido derivada de un laudo la cual se legaliza por haberle dado la garantía de audiencia a las partes en un procedimiento de arbitraje.

El arbitraje es menos formal que el juicio.

Por eso la oralidad es lo que prevalece en el procedimiento laboral.

Como consecuencia de lo anterior, en la legislación del 80 no se exigía la profesionalización, y por lo tanto, el apoderado del trabajador, podía hacerlo cualquier persona que el trabajador así lo dispusiera y que lo acreditara mediante su carta poder debidamente firmada por dos testigos.

A eso es a lo que se refería el artículo 693 que cuando había duda en el sentido de que si el trabajador tenía representante legal o no, entonces tendrían que ver los documentos exhibidos.

Si el trabajador era sindicalizado, cualquier persona del sindicato con una credencial, llenaba el requisito para que la junta tuviese el convencimiento de que representaba a la parte interesada.

Esta representatividad quedo limitada en la fracción primera y cuarta del artículo 692 reformado en el 2012; pero el problema es que la marrullería de las mafias del litigio laboral, ahora tratan de protegerse solicitándole a las juntas que aplique este articulo para no sujetarse a la fracción segunda que instituye la representatividad legal de manera profesional y más aún por parte del trabajador.

Las juntas evidentemente pueden interpretarlo a favor o en contra; el artículo se presta para ello.

Razón por la cual queremos que se derogue, para que la junta ya no tenga más salida que pedir cédulas profesionales y a los pasantes en derecho exigirles su cédula de pasante, expedida por la Dirección General de Profesiones.

Las universidades no expiden cartas de pasante no tiene la facultad; no son autoridades jurisdiccionales, son autoridades académicas que reconocen mediante las calificaciones, el conocimiento del sujeto que ha cursado en sus instalaciones y que al someterse a exámenes correspondientes, ha demostrado haber adquirido dicho conocimiento.

Por eso, las universidades pueden certificar el grado de conocimiento, y eso si cuentan con el registro de validez oficial REVOE, pero en ningún momento están acreditadas por la ley ni de educación ni de profesiones que en el caso del estado de Puebla solamente exista la iniciativa de ley, para acreditar a una persona y autorizarla para ejercer como licenciado en derecho en su calidad de pasante.

Por lo que muy posiblemente aquí también habría que subrayar debidamente esta circunstancia ya que estas mafias de litigio realmente le encuentran cualquier circunstancia para poder seguir operando.

Si la fracción II del 692 exige la cédula profesional, al pasante necesariamente se le tiene que solicitar su carta expedida por quien expide las cédulas profesionales que es la dirección de profesiones.

No se les puede acreditar con una certificación académica; sería tanto como otorgarles el derecho a las universidades de poder expedir también la cédula profesional.

3.8.- AFECTACIÓN AL EJERCICIO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN DERECHO.

De por sí la carrera ya está bastante denigrada, como para poder seguir soportando a tanta gente sin escrúpulos; que sin interesarles la vocación de invocar la justicia a través de principios socio jurídico procesales, simple y sencillamente ven en el procedimiento una manera de adquirir riquezas; y esto pues no es ético; si una persona ha estudiado derecho, es porque tiene esa vocación de interesarse por los problemas de los demás, y representarlos invocando los derechos de la persona para que sean tomados en cuenta, para que se aplique la normatividad en una dimensión equitativa y justa para su cliente.

No es en sí que se aplique el derecho, si no la exigencia de una justicia de darle a cada quien lo que corresponde en la proporción directa entre lo que se da y lo que se recibe. De tal manera que el hecho de seguir soportando estas mafias de litigio procesal laboral, que son incluso hasta protegidas por personal interno de las juntas, ya no tienen por qué ser.

Estamos en las épocas de las especialidades y en el ejercicio profesional de los conocimientos adquiridos y por lo tanto debe de llevarse de esa forma el litigio laboral.

3.9.- LA NECESIDAD DE PRESENTAR CÉDULA PROFESIONAL FRENTE AL ESTADO DE INDEFENSIÓN.

La idea de abogar, significa interceder por otro, por medio de la palabra hablada; el abogado proviene del latín *advocatus*, que según el diccionario de la lengua española, era la persona legalmente autorizada para defender en juicio, por escrito o de palabra, los derechos o los intereses de los litigantes y también para dar dictamen sobre las cuestiones o puntos legales de consulta.

Como consecuencia de lo anterior, el abogar por otras personas, va a requerir siempre el conocimiento. Fix Zamudio⁴⁸ (2002), sobre el particular menciona que: “para abogar es requisito *sine qua non* el tener los conocimientos legales de derecho y de los movimientos sociales, estar en una aptitud de resolver los problemas metodológicamente y aplicar una interpretación justa, a través de una versada argumentación en donde se aplican las normas y reglas de derecho”.

En general, el abogado que va a representar los intereses de otro, debe tener una ética en su formación jurídica; que le permita dominar fundamentalmente la percepción metodológica de la teoría general de derecho y a partir de esto le dé la posibilidad de representatividad, puesto que tiene el conocimiento necesario para interpretar la norma, darle su justa dimensión al caso concreto, argumentarla, y definir su alcance.

De tal manera que el derecho en la práctica, requiere de un verdadero conocedor.

Siendo que, como ya lo habíamos dicho y mencionado el art 4 de lo que es la iniciativa de Ley de Profesiones para el Estado de Puebla, establece que para

⁴⁸ Zamudio, Fix: “Metodología o Técnica de la Enseñanza del Derecho”; México, Editorial Jus, 2002, Pagina 90.

ejercer el licenciado en derecho, se requiere de un título y correlativamente de la cédula profesional.

De tal manera que los títulos llegado el momento, van hacer expedidos por instituciones del Estado ya sean centralizadas o descentralizadas, o por instituciones particulares que tengan el reconocimiento de la validez de sus estudios; el famoso REVOE.

Esto es, en principio no se puede presentar a un litigio con una carta expedida por una universidad en la que se haga constar las calificaciones del alumno, o bien que por el grado en que cursa debe ser considerado como pasante en derecho.

Esto para empezar se requiere exigir el REVOE esto es el registro o reconocimiento de validez oficial de los estudios de la universidad que expide dicha carta.

Luego es necesario asistir a la Secretaría De Educación Pública, para el fin y efecto de que el organismo especializado en profesiones que en el caso federal es la Dirección General de Profesiones, pueda constatar en principio que la universidad tiene el reconocimiento de la validez oficial, y que frente a esto, la persona que comparece tiene los estudios correspondientes; si es licenciado en derecho haber concluido dichos estudios; o bien si es pasante demostrar que tiene el conocimiento necesario y afianzarse con una responsiva correspondiente.

De ahí, que se hace estrictamente necesario el considerar la evaluación del conocimiento respectivo, en virtud de que en el ejercicio de la profesión, va a representar derechos que no son propios; y en un momento determinado, puede llegar a ofenderlos o actuar negligentemente.

De ahí, que el abogado debe de estar bien preparado, como lo asegura Carlos Arellano García⁴⁹ (2001) al mencionar que: “El abogado está dentro de una lucha y debe de estar bien preparado para librarla. Será una cualidad que el abogado esté siempre alerta para atender con la balanza y con la espada las circunstancias que rodeen el litigio; la lucha tiene que ser ardua, y constituirá una cualidad de que el abogado este en forma, que este actualizado, que maneje el derecho respectivo; para desarrollar su habilidad teórico práctica de haber estudiado detalladamente el asunto que se le encomiende e invocar los dispositivos normativos aplicables.”

Esta alta preparación, debe y tiene que ser consistente a esa posibilidad del abogado, para llevar a cabo la defensa de los intereses de sus clientes.

Sea de naturaleza civil, penal, mercantil, administrativo, ambiental, o de cualquier índole, el abogado tiene que abogar por intereses que son ajenos a él, y que llegado el momento los tiene que representar con una diligencia a través de la cual, se lleva a cabo la sustanciación de todos y cada uno de los derechos de los litigantes, para fin y efecto de que el juez los pueda valorar en su momento y dicte su resolución correspondiente.

En el caso que nos ocupa, los debates, el ofrecimiento y desahogo de las pruebas, alegatos e impugnaciones, son parte del ejercicio de un conocimiento de abogado que será evaluado por los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje, quienes en un momento determinado son los que resuelven, a través de cada uno de los presidentes de las juntas.

Así, el hecho de presentar la cédula profesional en el litigio, hace saber que la persona que está al frente del asunto es una persona conocedora de las circunstancias y que llegado el momento, tiene la habilidad y los conocimientos

⁴⁹ Arellano, García, Carlos: “Manual Del Abogado, Practica Jurídica”; México, Editorial Porrúa, 2001, Pagina 107.

necesarios que van a permitirle al litigante, desahogar completamente sus derechos.

Esto es de suma importancia; en virtud de que puede llegar a quedarse en un estado de indefensión por una mala defensa; sobre el particular, Ignacio Terradas⁵⁰ (2012) menciona que: “La indefensión puede tener lugar cuando en el proceso se le impide el ejercicio de un derecho de defensa parcial o completa a uno de los litigantes; anulando o restringiendo total o parcialmente sus oportunidades de defensa.”

Una mala defensa, o una defensa insuficiente, basta para alegar el estado de indefensión.

Ya en el capítulo tercero incluso habíamos establecido algunas tesis jurisprudenciales que hablaban del desequilibrio procesal que se va a formar por una mala defensa; ahí la enfocábamos más que nada a la necesidad de profesionalización del procedimiento; aquí la tenemos que enfocar desde el punto de vista del estado de indefensión en el que la persona puede encontrarse en virtud de tener una defensa deficiente, o que simple sencillamente sea mala.

Y esto lo vamos a presuponer en el momento en el que la persona es defendida por otra que no ha demostrado con su cédula profesional el ser un perito en derecho legalmente calificado para ejercer la procuración de la defensa de derechos ajenos en forma extrema, y que esté preparado no solamente para argumentarlos, si no también instrumentarlos, interpretarlos y hacerlos efectivos.

3.10.- EL DEBIDO PROCESO Y LA PROFESIONALIZACIÓN EN LA REPRESENTATIVIDAD LABORAL.

Una circunstancia semejante, sucede con el ahora conocido como el debido proceso.

⁵⁰ Terradas, Ignacio: “Justicia Vindictoria”; México, Editorial Colofón 2012, Pagina 62.

Si hay violaciones a garantías individuales, a derechos humanos, que se hayan llevado a cabo para extraer pruebas, o para generar un acto procesal que deba de ser evaluado para dictar una sentencia o un laudo, si hay violación de derechos humanos o de garantías individuales, ese acto debe de nulificarse ya que no se llevó el debido proceso para obtener la prueba o bien el argumento que se alega como defensa.

En materia de profesionalización en la representatividad de tipo laboral, ya habíamos citado que una de las garantías más trascendentales que previenen los artículos 14 16 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el de la audiencia. Y dentro de lo que es este derecho humano de la audiencia, encontramos que el factor fundamental es el de la defensa.

A través de esto, se permite a las partes por un lado: el actor el ejercitar sus acciones, y el defensor o el demandado, el defenderse con excepciones y defensas, ambas partes tendrán el derecho de ofrecer pruebas, desahogarlas, alegar lo que a su derecho convenga, e impugnar las resoluciones que no les satisfagan.

El no estar acompañado por un defensor debidamente acreditado, que no solamente cuente con una Cédula Profesional, si no que esté instruido en las situaciones del procedimiento laboral, puede dejar caer los derechos inherentes del trabajador, y generarle un estado de indefensión, que puede convertirse en un proceso indebido por falta de garantía de audiencia, nulificar todo lo actuado y tener que volver a reponerlo.

3.11.-PROPUESTA DE DEROGACIÓN.

En el principio de este capítulo habíamos considerado tres soluciones hipotéticas que serían principalmente de reformar algunas situaciones del artículo 693; ya sea limitándolo, a que no se sujetaran a las reglas del artículo anterior, exclusivamente a la fracción primera y cuarta, o bien quitándole ese párrafo que dice: “sin sujetarse a las reglas del artículo anterior”.

Pero en realidad lo que restaría del artículo, es el hecho de que el personal de la junta, debe de tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores sindicatos federaciones o confederaciones; cuando los documentos lleguen al convencimiento de que si representan a la parte interesada; y esto de nueva cuenta podría generar confusiones, malas interpretaciones, y realmente no tiene mucho caso.

Y más aún que la fracción IV del artículo 692 que es el artículo anterior, ya define cómo los representantes de los sindicatos van acreditar su personalidad, y por su parte la última parte de la fracción II del artículo anterior menciona claramente que este tipo de representantes, solo podrán estar autorizados para oír y recibir documentos pero no podrán comparecer en juicio en procedimiento ni tampoco hacer promoción alguna.

Evidentemente que el trabajador podrá firmar cartas poder a cualquier persona para que lo represente, pero desde el punto de vista de mandato civil para que se entere del procedimiento y este pendiente de él, pero para poder llevar a cabo el ejercicio de la protección de los intereses del trabajador, para interpretar la ley, argumentarla, definirla exponerla y defenderla, se requiere y se necesita que ese representante sea nombrado como legal. Es un abogado patrono o asesor legal.

Esta es la gran diferencia que presenta la fracción II; con las otras tres fracciones; en las otras se habla exclusivamente de un representante con poder

notarial o con carta poder pero en la fracción II, se habla de un abogado patrono, se habla de un asesor legal.

Lo que quiere decir que el trabajador puede tener representantes para ver el expediente, representantes sindicales, representantes de las federaciones y confederación, pero para el hecho de que se le tenga que alegar lo que a su derecho convenga, si se requiere un profesional al cual ya no se le denomina como representante del trabajador, si no se le denomina como abogado patrono o asesor legal.

Y este nuevo patrono o asesor legal debe y tiene que tener la Cédula Profesional correspondiente de licenciado en derecho o bien su carta de pasante; debidamente expedida por la dirección de profesiones, en donde ya un abogado que le otorgo la responsiva y es responsable de los daños y perjuicios que su negligencia pueda causar en el ejercicio de su encomienda.

Razón por la cual, las interpretaciones se pueden estar dando continuamente e incluso se puede entorpecer el procedimiento en perjuicio de ese derecho social nivelador de las clases económicamente débiles que protege los derechos del trabajador, y que hace que llegado el momento dicho trabajador sea el que pierda.

Dicho de otra forma, es importante y necesario que el procedimiento se lleve rápido y con mucha agilidad no se debe perder de vista el hecho de que estamos hablando de la supervivencia de un trabajador y su familia, que acaba de perder su salario y por lo tanto requiere siempre de un ingreso.

De ahí, que la mejor opción de las tres citadas, sin lugar a dudas es la derogación (que consiste en dejar sin efecto algo que estaba fijado o determinado, por lo tanto, radica en la revocación, supresión o cancelación de una normativa, una regla o un hábito), con ésta, simple y sencillamente las juntas ya no tienen por qué utilizar para nada el artículo 693, los litigantes o *coyotes*, no tienen por qué

invocarlo para insistir en representar al trabajador, cuando no son licenciados en derecho, por lo que derogándolo, se logra una mayor efectividad en el procedimiento laboral y por supuesto y como consecuencia, la posibilidad de tener ese procedimiento ágil que requiere el trabajador para resolver su situación jurídica.

CONCLUSIONES

1. Sin duda alguna el derecho social, protector de las clases económicamente débiles, genera un equilibrio no solamente de tipo procesal, si no de intereses, en el procedimiento ante la junta de conciliación arbitraje.

2. Gracias al derecho social, el trabajador puede enfrentarse ante un gran patrón, que se personifica en una gran corporación multinacional, que tiene una gran cantidad de abogados y de asesores legales, capaces de establecer la mejor estrategia litigiosa en la que el trabajador, se hunda en un mar de recursos y que no pueda jamás, el cobrar un solo centavo de su indemnización.

3. Es una realidad el hecho de que el trabajador en México, en varias de las ocasiones, es quien genera su propio despido, ya sea por negligencia, por falta de capacitación y adiestramiento, por robos, por abusos de confianza, pero de ahí, el propio artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, le da al patrón, las posibilidades de llevar a cabo una causa; en la rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidad para el patrón, pero el problema es que a pesar de tantas asesorías legales que tiene el patrón, no saben llevar a cabo el aviso de despido, que es en sí una fórmula legal adecuada a través de la cual, se le permite al trabajador preparar su defensa e invocar sus derechos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

4. La última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducta de la junta, por si sola determinará la separación no justificada, y en consecuencia, la nulidad del despido."

5. Lo anterior significa que no quedara despedido, que hay una reinstalación automática en el momento en que el patrón no ha procedido conforme a la ley, a darle ese aviso de despido, en el que pone en conocimiento al trabajador de las causas por las cuales lo está despidiendo.

6. En la mayoría de las ocasiones; esto sucede por la gran pasión del momento, el patrón se exagera, delira y despide a los trabajadores.

7. En el momento en que el trabajador ejercita sus acciones de tipo laboral, requiere siempre de un asesor legal que le permita defender con eficiencia sus intereses.

8. En la reforma del 2012 se consideró una profesionalización de la representatividad legal no solamente de las partes en el procedimiento sino más que nada de todo el personal de la Junta de Conciliación y Arbitraje, razón por la cual la profesionalización, no es solamente del abogado patrono sino también del personal de la junta.

9. Es viable el hecho de que quien representa al trabajador, tenga los conocimientos y los demuestre con la expedición de su Cédula Profesional en el momento en el que va a empezar a ejercer su profesión de licenciado en derecho como abogado patrono o asesor legal

10. En ese momento, las Juntas de Conciliación y Arbitraje o aquellas personas mafiosas que están acostumbradas a manipular a los trabajadores y a las mismas juntas, invocan el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, para nulificar los efectos de la profesionalización de la representatividad del trabajador.

11. Son personas que han trabajado durante mucho tiempo en las juntas y que han llegado a tener una cierta relación con el personal interno, y llegado el momento hasta han existido ciertas asociaciones, pero el caso es que en la actualidad se requiere de Cédula Profesional o una carta de pasante legalmente expedida por la autoridad correspondiente ósea la dirección de profesiones, que permiten llevar a cabo el ejercicio de licenciado en derecho, a aquellos que no han terminado todavía la carrera pero que tienen los créditos necesarios para hacerlo y se avalan con la responsiva de otro abogado titulado.

12. Es importante derogar el artículo 693, puesto que definitivamente permite que tanto el personal de la junta como algunos llamados *coyotes*, deben y puedan incluso hasta interponer amparos para que se les permita seguir con su explotación rutinaria en las juntas de conciliación.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar y Carbajal, Leopoldo: "Contratos Civiles"; México, Editorial Porrúa, 7 Edición 2007.
- Alsina, Hugo: "Tratado de Derecho Civil y Comercial"; México, Librería Carrillo Hermanos Impresores, Volumen 1, Tomo 1, 2009.
- Arellano, García, Carlos: "Manual Del Abogado, Practica Jurídica"; México, Editorial Porrúa, 2001.
- Betancourt, Fernando: "Derecho Romano Clásico"; Universidad de Sevilla, 3ra Edición 2007.
- Bonecase, Julián: "Derecho Civil"; México, Editorial Oxford, 3ra Edición 2009 .
- Borrel Navarro, Miguel: "Derecho Mexicano del Trabajo"; México, Editorial Sista, 9na Edición 2007.
- Burgoa, Ignacio: "Las Garantías Individuales"; México, Editorial Porrúa, 37 Edición 2004.
- Cabazos Flores, Baltazar: "Causales de Despido"; México, Editorial Trillas, 4 ta Reimpresión 2004.
- Calamandrei, Piero: "Instituciones de Derecho Procesal Civil"; México, Editorial Oxford, 2° Edición, 2008.
- Carnelutti, Francesco: "Lecciones Sobre El Proceso Penal"; Buenos Aires Argentina, Ediciones Jurídicas Argentina Europa América, 5° Edición 2008.
- Castorena, Jesús: "Derecho Procesal Obrero"; México, Editorial JUS, 2004.
- Díaz, Clemente: "Instituciones De Derecho Procesal"; Buenos Aires Argentina, Editorial Abeled Perrot, 2° Edición, 2008.
- Goldstein, Raúl: "Derecho Penal y Criminología"; Buenos Aires Argentina, Editorial Astrea, 8va Edición 2008.
- Gonzales, Bustamante, Juan José: "Principios Del Derecho Procesal Penal Mexicano"; México, Editorial Porrúa, 10° Edición, 2007.
- Guerrero, Euquerio: "Manual del Derecho de Trabajo"; México, Editorial Porrúa, 17 Edición 2008.

Hernández, Rosalba Aida: "Justicias Indígenas y Estado"; México, Editorial Siglo XXI, 2010.

Mendieta y Núñez, Lucio (2007): "El derecho Social"; México, Editorial Porrúa, 14 Edición .

Ovalle Fabela, José: "Teoría General del Proceso"; México, Editorial Oxford, 6 ta Edición 2008.

Pallares, Eduardo: "Derecho Procesal Civil"; México, Editorial Porrúa, 22 Edición 2008.

Pallares, Eduardo: "Derecho Procesal Civil"; México, Editorial Porrúa, 22 Edición 2004.

Pina, Rafael, de: "Derecho Civil"; México, Editorial Porrúa, 21° Edición, 2006.

Pina, Rafael, De: "Elementos de Derecho Civil Mexicano"; México, Editorial Porrúa, 14ta Edición, 2009.

Preciado Hernández Rafael: "Lecciones de Filosofía del Derecho"; México, Editorial JUS, 21 Edición 2003.

Rabasa, Emilio y Caballero, Gloria: "Mexicano esta es tu constitución"; México, Editorial Miguel Ángel Porrúa, Grupo Editorial 16 edición 2004.

Radbruch, Gustavo: "elementos de la Seguridad Social"; México, Editorial Aguilar, 5ta Edición 2005.

Ramírez Fonseca, Francisco: "Condiciones de trabajo"; México, Editorial PAC, 12 va Edición 2005

Ramos, Eusebio y Tapia Ortega Ana Rosa: "Ley Federal del Trabajo Comentada"; México, Editorial Sista, 2006.

Rojina Villegas, Rafael: "Compendio de Derecho Civil, Contratos"; México, Editorial Porrúa, 31 Edición, 2007 Tomo IV.

Ross Gámez, Francisco: "Derecho Procesal del Trabajo "; México, Cárdenas Editor y Distribuidor 3ra Edición 2008.

Sánchez Medal, Ramón: "Contratos Mercantiles"; México, Editorial Porrúa, 18 Edición 2008.

Stiglitz, Joseph: "El malestar en la globalización"; México, Editorial Taurus, 3ra Edición 2006.

Terradas, Ignacio: "Justicia Vindicatoria"; México, Editorial Colofón 2012

Vidal Pérez, María Fernanda: “La litisconsorcio en el procedimiento civil”; México, Editorial La Ley, 2007

Villar, Donaldo Danilo, del: “Responsabilidad Penal y Detención Preventiva”; Bogotá Colombia, Editorial Astrea, 2008,

Yip, George: “Globalización”; México, Editorial Norma, 3ra Edición 2008

Zamudio, Fix: “Metodología o Técnica de la Enseñanza del Derecho”; México, Editorial Jus, 2002

LEGISLACION

Ley Federal del Trabajo, Mex. Edit Sista 2014.

WEB GRAFIA

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/Ini_Ref_Laboral_2012.pdf

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/Ini_Ref_Laboral_2012.pdf

<https://es.wikipedia.org>

<http://definicion.de>

<http://www.consejerolegal.info/diccionario.html><http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>