

105



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

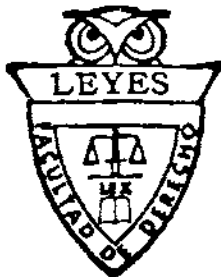
EL ACREDITAMIENTO DE LA
PERSONALIDAD EN EL PROCESO LABORAL.

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
MA. TERESA CALCANEÓ GARCÍA

292929

ASESOR: MTR. ENRIQUE LARIOS DÍAZ



CD. UNIVERSITARIA, D. F.

ABRIL 2001.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A MIS PADRES
GEORGINA Y ALFONSO
POR TODA SU INVALUABLE
AYUDA, APOYO Y AMOR.

A MIS HERMANOS
QUIENES HAN SIDO UN
EJEMPLO E INSENTIVO
EN MI CARRERA.

A CANDITA
POR TODO EL CARÍÑO
Y DEDICACION QUE
IMPRIMIO EN MI VIDA

A MIS SOBRINOS Y
SOBRINAS

A MIS AMIGOS
Y AMIGAS

AL MAESTRO
ENRIQUE LARIOS
POR TODO EL APOYO
BRINDADO Y LA GRAN
PACIENCIA QUE TUVO.

A LA UNIVERSIDAD
QUE TANTAS COSAS ME
OFRECIO.

A MIS MAESTROS
Y MAESTRAS
POR LA FORMACION
ACADEMICA QUE ME
OBSEQUIARON

Y POR SUPUESTO A DIOS
QUIEN ME REGALÓ
UN BONITO MILAGRO.

GRACIAS.

INDICE

EL ACREDITAMIENTO DE LA PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL.

INTRODUCCION.

CAPITULO I

CONCEPTOS.

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | Derecho Del Trabajo. | 1 |
| 2. | Trabajador. | 5 |
| 3. | Patrón. | 8 |
| 4. | Empresa. | 10 |
| 5. | Establecimiento. | 12 |
| 6. | Juntas de Conciliación Y Arbitraje. | 13 |
| 7. | Comparecencia. | 16 |
| 8. | Proceso laboral. | 17 |
| 9. | Personalidad. | 20 |
| 10. | Persona física. | 25 |
| 11. | Persona moral. | 26 |
| 12. | Sindicato. | 27 |
| 13. | Apoderado legal. | 29 |
| 14. | Representante legal. | 31 |
| 15. | Representación sindical. | 33 |
| 16. | Incidente. | 34 |

CAPITULO II

ANTECEDENTES.

| | | |
|----|---|----|
| 1. | La representación de los negocios Jurídicos en Roma. | 36 |
|----|---|----|

| | | |
|-----|---|----|
| 2. | El Pater Familias en Roma. | 38 |
| 3. | El Procurador. | 39 |
| 4. | El Curador. | 41 |
| 5. | El Tutor. | 43 |
| 6. | El Cognitor. | 46 |
| 7. | Fórmulas para otorgar poder en el Derecho Romano. | 47 |
| 8. | Evolución de la representación Jurídica. | 50 |
| 9. | La Representación en la LFT de 1931. | 51 |
| 10. | La Representación en la LFT de 1970. | 53 |
| 11. | Reformas a la LFT de 1980. | 54 |

CAPITULO III

LA PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL.

| | | |
|----|--|----|
| 1. | Personalidad Jurídica del apoderado de persona física. | 57 |
| 2. | Personalidad Jurídica del apoderado de persona moral. | 59 |
| 3. | Personalidad Jurídica de los sindicatos. | 60 |
| 4. | Personalidad Jurídica de las sociedades mercantiles. | 63 |
| 5. | Personalidad Jurídica del apoderado de negocios irregulares. | 66 |
| 6. | Interpretación del artículo 694 de la Ley Federal del Trabajo. | 69 |
| 7. | Facultad de las Juntas para decidir sobre personalidad. | 71 |
| 8. | Personalidad mediante carta poder. | 73 |

CAPITULO IV

EL ACREDITAMIENTO DE LA PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL.

| | | |
|-------------------------------|---|------------|
| 1. | Formas de acreditar la personalidad en el proceso laboral. | 76 |
| 2. | Requisitos que deben contener los poderes notariales. | 77 |
| 3. | Requisitos de los poderes otorgados por las sociedades mercantiles. | 80 |
| 4. | Variantes en la acreditación de la personalidad: trabajador, patrón. | 82 |
| 5. | Alcances del poder que otorga el trabajador en la comparecencia. | 83 |
| 6. | Requisitos con los que la Junta tendrá por acreditada la personalidad en el proceso laboral. | 84 |
| 7. | La Procuraduría de la Defensa del Trabajo como apoderada del trabajador. | 86 |
| 8. | Organos de la empresa facultados para otorgar poder. | 87 |
| 9. | Momento procesal en el que se puede objetar la personalidad. | 88 |
| 10. | Efectos de la no acreditación de la personalidad. | 90 |
| 11. | Substanciación del incidente de falta de personalidad. | 92 |
| 12. | Acreditación de personalidad del Instituto Mexicano del Seguro Social. | 94 |
| 13. | Acreditación de personalidad del Instituto Del Fondo Nacional para la Vivienda De los Trabajadores. | 95 |
| 14. | Acreditación de personalidad del Sistema de Administración Tributario. | 96 |
| CONCLUSIONES. | | 98 |
| BIBLIOGRAFIA | | 102 |

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como objetivo investigar lo relacionado con la acreditación de la personalidad en el proceso laboral, naciendo nuestra inquietud al respecto, en virtud de la notable importancia que reviste la personalidad en la práctica procesal laboral.

El tema que se tratará en la presente investigación, a pesar de tener una notable importancia, no le damos la atención que se merece, ya que cuando somos estudiantes únicamente lo repasamos como mero capítulo de examen y no nos damos cuenta de tal error hasta que nos encontramos litigando en las juntas de conciliación y arbitraje.

Ciertamente, en las aulas no se nos nutre de toda la información necesaria para el desarrollo profesional, debido a que muchas situaciones se ven en la práctica, pero sí se explica lo esencial y de nosotros dependerá la profundidad y enriquecimiento que deseemos otorgarle a los diferentes temas. Es por eso que, al haber tenido contacto en la práctica con las Juntas de Conciliación y Arbitraje y con el litigio en el Derecho Laboral, nos resulta de mucho interés el tema de la personalidad en el proceso laboral, ya que es una figura que está presente desde el inicio hasta el fin del procedimiento.

El acreditamiento de la personalidad resulta de una complejidad insospechable ya que basta con cinco o diez minutos que se utilicen en la práctica acreditando personalidad ante la Junta, para que de ahí se deriven horas y horas de estudio y trabajo, tratando de corregir el error que se cometió (si ese fue el caso) o bien tratando de reforzar una afirmación.

El estudio de la personalidad en el proceso laboral ciertamente es complejo, como cualquiera de las figuras con las que pudiéramos tropezar dentro del procedimiento, por ello empezaremos

desarrollando en el capítulo primero, los conceptos fundamentales que tienen relación con nuestro tema y que se mencionarán a lo largo de la investigación, con tal explicación, estaremos en posibilidad de realizar un correcto manejo de los términos apropiados para el desarrollo de los temas subsecuentes.

Por supuesto que ninguna figura jurídica podría entenderse sin una reseña histórica que nos ofrezca un amplio panorama tanto de su surgimiento, como de su desarrollo para culminar con lo que tenemos hasta nuestros días. En el capítulo segundo estudiaremos cómo eran tratadas las cuestiones de personalidad en el Derecho Romano, algunas fórmulas para otorgar poder y sobre todo quienes podían actuar en representación de otra personas y bajo cuáles condiciones. Posteriormente analizaremos nuestras leyes federales del trabajo anteriores a la que se maneja actualmente en las juntas, abocándonos únicamente a cuestiones de personalidad.

En nuestro capítulo tercero veremos cómo se encuentran previstas las cuestiones de personalidad en la Ley Federal del Trabajo, desglosando cuál es el marco jurídico bajo el que deben darse las condiciones adecuadas para poder fungir como apoderado o representante legal de persona física o moral según se trate y estar en posibilidades de comparecer ante las autoridades del trabajo sin problema alguno; asimismo trataremos la facultad que se les confiere a las juntas para decidir sobre personalidad. Con ello estaremos delineando jurídica y teóricamente nuestro tema, para dar paso a cuestiones prácticas.

De acuerdo con las reglas del procedimiento laboral, una vez que se ha agotado la etapa conciliatoria, se inicia la etapa de demanda y excepciones. En esta etapa las partes comparecientes lo primero que deben hacer es acreditar su personalidad para actuar en las diligencias del juicio, situación que nos reitera la gran importancia que cobra desde el inicio del procedimiento la acreditación de la personalidad.

Pero ¿quiénes pueden ser apoderados o representantes legales con facultades para comparecer a juicio?, ¿puede ser cualquier persona apoderado o representante legal?, ¿cómo puede comparecer a juicio una sociedad mercantil?

Estas y otras preguntas se aclararán en el capítulo cuarto, donde explicaremos cómo se tratan cuestiones de personalidad ya en la práctica profesional, quiénes pueden ser apoderados y cuáles son las restricciones y condiciones que deben llenar, tocando por supuesto el importante incidente de falta de personalidad, mismo que reviste especial interés pues debemos tener conocimiento de cuándo se puede promover y bajo qué requisitos.

De la correcta o incorrecta acreditación que de la personalidad se haga, dependerá en gran parte el resultado del juicio, ya que si bien es cierto el acreditamiento de la personalidad es un acto que se presenta al inicio del litigio, cuando todavía ni siquiera se entra al estudio del conflicto de intereses, es esencial que los apoderados o representantes legales lo hagan correctamente, pues un error en ese punto crucial, podría costar largas horas de estudio y desahogo de audiencias e incluso hasta el propio juicio.

EL ACREDITAMIENTO DE LA PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL

CAPITULO I

CONCEPTOS

1.-DERECHO DEL TRABAJO

Desde tiempos ancestrales la humanidad ha requerido siempre de sistemas de organización que le ayuden a mantener una buena relación y una sana convivencia entre los elementos integrantes de la sociedad, a efecto de llevar una vida que sea armónicamente soportable.

Para tales efectos es que ha existido el Derecho como sistema de normas jurídicas de carácter bilateral, coercitivo e imperativo, que regulen la convivencia entre los seres humanos para obtener un beneficio a nivel social para todos, pues si existe una buena relación entre los integrantes de la sociedad, será mucho más fácil lograr el desarrollo de los objetivos tanto individuales como sociales, lo cual se traducirá seguramente en un bien común que es el anhelo de todas las sociedades de este mundo.

Ahora bien, el derecho como conjunto de normas jurídicas coercitivas, bilaterales e imperativas, se ha dividido, tanto para su aplicación como para su estudio en diversas disciplinas que han ayudado a regular la vida de los seres humanos dependiendo de los campos en que se desenvuelven, esto ha provocado por una parte que haya una gran especialización dentro de la materia del derecho y por la otra que para cada asunto concreto que se presente en la vida diaria, exista una solución, un procedimiento y una norma que lo regule, lo cual no siempre es satisfactoria, ya que debido al auge y acelerado avance tanto de la ciencia, tecnología y de las diversas disciplinas que se encuentran inmersas en nuestro mundo, se ha hecho necesario el avance acelerado también del propio Derecho, lo cual no se ha logrado en todos los ámbitos.

En efecto el derecho se encuentra dividido en diversas ramas que regulan diferentes disciplinas, tales como: Civil, Mercantil, Penal, Fiscal, Internacional, Administrativo, y ahora lo más nuevo: Ecológico, Espacial y hasta ¿Cibernético? y por supuesto Derecho del Trabajo, que será el que nos ocupe en las siguientes líneas.

El Derecho del Trabajo se ha perfilado como una de las ramas más amplias y complejas, en virtud de la gran variedad de casos que se pueden presentar e incluso tratándose de casos similares, pueden existir infinidad de variantes que los hagan ciertamente diferentes y a la vez interesantes porque el abogado postulante tendrá que buscar el precepto y la vía idónea que le ayude a resolver en su favor la litis que se le presente.

Antes de tratar de dar una definición de lo que es el Derecho del Trabajo, aboquémonos primero a averiguar la palabra y significado de "trabajo".

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º nos ofrece una definición de Trabajo:

Art. 8º: Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un **trabajo** personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por **trabajo** toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Esta definición legal nos dice en principio de cuentas que el trabajo es una actividad humana, por ende el trabajo sólo será desarrollado por las personas, no por animales ni seres de ninguna otra clase, sólo las personas podemos usar el término de "trabajador" y sólo las personas seremos sujetos del Derecho del Trabajo.

Etimológicamente la palabra trabajo ha sido difícil de desentrañar ya que algunos autores afirman que proviene de "*trabs, trabis* que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los

individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.”¹

Otra derivación es la que señalan autores que afirman que “trabajo viene del griego *thlibo*, que denota apretar, oprimir o afligir.”²

Suena un tanto ilógico pensar que en tiempos de los grandes filósofos griegos el trabajo se haya visto de una forma despectiva, despreciativa y hasta cierto punto vergonzosa, se consideraba lo mas bajo y por lo mismo su desempeño se encontraba encomendado a los esclavos, mientras que el resto de la población se encargaba de la filosofía, la ciencia y las artes, que curiosamente para desempeñar esas actividades, requerían también de un esfuerzo que en mayor o menor medida era de igual forma trabajo.

En fin, lo cierto es que “trabajo” (de manera general), en efecto implica el desarrollo de una actividad humana, en la que se encuentre inmersa cierto esfuerzo y que esté encaminada a la producción de un satisfactor.

Pero a nosotros nos interesa el trabajo del punto de vista jurídico, para lo cual nos vamos a abocar al trabajo que se desempeña de manera personal y subordinado, tal y como lo marca el propio Artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, mencionado anteriormente.

Ahora si, veamos lo que significa el Derecho del Trabajo, materia de estudio de nuestro capítulo.

Derecho del Trabajo es una de las ramas más importantes del Derecho, claro está que todas tienen su importancia, pero el Derecho del Trabajo se encuentra revestido (desde mi punto de vista) de mas importancia que otras ramas.

¹ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Ed. Porrúa, México, 1994. Pág. 3.

² IDEM

Lo anterior en virtud de que los que se encuentran inmersos en esta relación son por una parte los patrones, como dueños de la fuerza económica de nuestro país y por otra los trabajadores, la clase que se encuentra en desventaja por su condición de asalariados, aun se trate de directivos y gente que desempeña altos puestos en empresas o gobierno, siempre se van a encontrar en un cierto grado de desventaja, por más que el espíritu de nuestros Constituyentes haya sido proteger a la clase trabajadora.

El maestro Mario de la Cueva, al hablar de un Nuevo Derecho del Trabajo proporciona un concepto libre de individualismo, liberalismo y formalismos, y en cambio le agrega un alto contenido de justicia social, para él el Derecho del Trabajo es "la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"³

Trueba Urbina lo define como "El Conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."⁴

Diversas han sido las definiciones que se le ha dado al Derecho del Trabajo, Néstor de Buen por su parte lo entiende como "conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."⁵

Y así podríamos mencionar un sinnúmero de definiciones que diversos autores han dado a la materia del Derecho del Trabajo.

Todos habrán de coincidir en ciertos rasgos que hagan unificar criterios, cosa que ha sido imposible, pero tomando algunos de aquí y otros de acá podríamos decir que Derecho del Trabajo es:

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1972. Pág. 83

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Ed. Porrúa, México, 1981. Pág. 135.

⁵ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Ed. Porrúa, México, 1997. Pag. 44.

En principio de cuentas un conjunto de normas jurídicas que encierran en ellas los principios fundamentales que van a servir de base para regular las relaciones surgidas con motivo de una relación de trabajo.

Dicha relación será de una persona física a otra persona moral o física, teniendo esta relación laboral la característica de personal y subordinada y por supuesto con el elemento de remuneración. Dichas normas deben estar encaminadas a proporcionar cierto equilibrio entre las partes, sobre todo por la desigualdad que en principio ambas representan por obvias razones y que resultaría injusto tratar de negarlas.

Será entonces con este equilibrio que podrá alcanzarse la justicia social en el trabajo, y con ello el desarrollo tanto de la parte trabajadora como de los patrones mismos, pues finalmente serán ellos los beneficiarios de los esfuerzos del obrero.

2.-TRABAJADOR

La propia Ley Federal del Trabajo es quien nos proporciona en principio de cuentas el concepto de trabajador, al establecer en su artículo 8° lo siguiente:

Art. 8°.-Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado ha sido denominada de muy diversas formas: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc., pero en definitiva la más aceptada y comúnmente utilizada y que contempla nuestra Ley Federal del Trabajo es la de "trabajador"

De acuerdo a la definición legal, entendemos en primer lugar, que trabajador solo puede llamarse a una persona física en virtud de las labores que va a desarrollar, esto es, desempeñará un trabajo

personal y subordinado, por lo que al ser preponderantemente personal, una empresa o un sindicato no podrían tener el carácter de trabajador. Pero a la vez no todas las personas físicas son trabajadores y será el Derecho del Trabajo precisamente quien determine las condiciones que se deberán de satisfacer para alcanzar esa categoría.

Para el maestro Dávalos "el concepto de Trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley entregan su fuerza de trabajo al servicio de otras y, en atención a los lineamientos constitucionales no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley, en el artículo 3º, segundo párrafo, que recoge este principio de igualdad al estatuir: 'no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social'."⁶

Ser trabajador implica ser la fuerza de trabajo, ser uno de los factores principales y "sine qua non" para la existencia de una relación laboral y por ende para la existencia y aplicación de las normas de Derecho del Trabajo.

El trabajador ha sufrido a lo largo del tiempo un sinnúmero de vejaciones y violaciones en su derecho para ejercer el trabajo, lo cual junto a la propia naturaleza de la relación obrero-patronal lo ha llevado a ser el elemento débil de las relaciones laborales.

Considerado en tiempos antiguos como la clase baja en la pirámide social, los trabajadores han tenido que sortear con gran cantidad de suertes desde entonces hasta la época moderna en la que en el fondo nuestra sociedad desprecia de una manera disfrazada a la clase trabajadora.

Y digo disfrazada porque si bien es cierto que trabajadores y patrones se necesitan mutuamente, los segundos al final de cuentas no serían nada sin los primeros, pero la situación económica tan difícil que atravesamos en estos tiempos, ha ocasionado que los

⁶ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 90

trabajadores supliquen por una trabajo y tengan que aguantar condiciones que desde 1917 habíamos quedado no existirían más.

Pero insisto, la situación actual no está como para ponerse exigentes y mucho menos en rebelión, pues los trabajadores tienen que pagar renta, mantener a sus familias, comprar comida, vestido, pagar educación, etc. y con un salario mínimo que más bien es un salario de hambre, pero que las personas que se encuentran en el poder obviamente no han entendido.

En fin, volvamos a la cuestión jurídica acerca del concepto de trabajador; el maestro Mario De la Cueva no nos da un concepto en sí de los que es el trabajador, pero nos deja ver muy hábilmente que su pensamiento al respecto no se constriñe al sólo hecho de decir que trabajador es la persona física que presta otra física o moral un trabajo personal y subordinado, sino que él concibe al trabajador como "el eje en torno del cual gira el estatuto laboral"⁷.

Es decir que el trabajador no sólo es el que presta el trabajo, sino que es lo más importante del Derecho Laboral, ya que el "Derecho del Trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa."⁸

Trabajador es definitivamente una persona física, un individuo que presta sus servicio, es decir que otorga su fuerza de trabajo, que realiza una serie de labores a otra persona que bien puede ser física o jurídica, a cambio de una contraprestación que será el salario. Esta actividad de prestar sus servicios deberá hacerlo de una manera personal y subordinada, entendiendo por subordinada que estará siempre a las órdenes del patrón para que éste indique de qué manera desea que realice el trabajo, claro siempre dentro de las normas mínimas que regula el Derecho del Trabajo.

⁷ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. Pág. 151

⁸ IDEM

El trabajador desempeñará ese servicio únicamente el tiempo que él mismo decida, ya que no se puede obligar a nadie a prestar un trabajo cuando ya no desea hacerlo, pues de lo contrario se estaría violando la libertad de trabajo.

Ahora bien, cuando al trabajador por cualquier circunstancia le sean violados sus Derechos, requerirá ya acudir a las instancias correspondientes (que más adelante analizaremos) a tratar de restituir o subsanar lo que le fue perjudicado.

Para ello deberá hacerlo mediante apoderado que represente sus intereses, quien tendrá obligación de acreditar debidamente la personalidad ante las autoridades correspondientes a efecto de llevar el juicio adecuadamente, y es ese precisamente el tema que se desarrollará en el presente trabajo en capítulos posteriores.

En tanto continuaremos analizando los conceptos fundamentales que nos ayuden a tener un panorama adecuado para entrar en materia de estudio de la personalidad en el Derecho Laboral.

3.-PATRON.

Nuestra Ley Federal del Trabajo nos otorga la definición de patrón en su Artículo 10:

Art.10.- **Patrón** es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Advertimos una primera diferencia con el trabajador, quien sólo puede ser una persona física, no así el patrón quien por razones obvias puede serlo una persona física o moral.

El patrón será entonces quien reciba los servicios del o los trabajadores, y posee también diversas denominaciones como: acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, pero sin duda la mas aceptada y que contempla nuestra propia Ley Federal del Trabajo es "patrón".

Néstor De Buen nos define al patrón como "quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución."⁹

Por su parte el maestro Sánchez Alvarado nos brinda la siguiente definición:

"Patrón es la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada."¹⁰

A la anterior definición siempre se le ha criticado la división que hace al hablar de trabajo material y trabajo intelectual, pues se afirma (y considero que es muy justo) que todo trabajo que se realiza tiene un poco de material y un poco de intelectual, pues incluso el trabajo más mecánico que se puedan imaginar necesita de un ser pensante para poderlo realizar.

El patrón en su carácter de tal, será quien dirija las labores que le preste el trabajador, y tratándose de patrón persona moral, necesitará por obvias razones de un representante (persona física) quien se encargue de la dirección y de ejercer el carácter de subordinación que se entiende con respecto del trabajador, es decir quien le ordene al trabajador la forma en que habrá de realizarse el trabajo para el cual fue contratado.

Ahora bien Néstor De Buen agrega a su definición en la parte final "mediante retribución", es decir que las labores que desempeñe el trabajador para el patrón será recompensado mediante una retribución, que para el patrón tendrá el carácter de obligatorio y que lo hace distinto al hecho de que el trabajador reciba una retribución como una consecuencia lógico-jurídica de prestar el trabajo, no así el patrón deberá pagar un salario como una obligación "sine qua non" no existiría la relación patrón-trabajador.

⁹ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. Pág. 503

¹⁰ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Vol. I. México, 1967. Pág. 299.

Y es esta obligación lo que distinguirá al patrón del simple encargado o gerente de la empresa o establecimiento, pues "cuando el gerente de la empresa tiene bajo sus órdenes a un grupo de trabajadores no significa que aquél sea el patrón de estos, por el sólo hecho de que no es él quien retribuye a esos trabajadores y porque el gerente también es un trabajador."¹¹

Pues bien, con las anteriores definiciones podremos componer e integrar una que nos satisfaga, así pues patrón es la persona física o jurídica (moral), quien recibe los servicios voluntarios, personales y lícitos de uno o varios trabajadores, dirigiendo su actividad laboral de manera subordinada, por sí o por medio de sus representantes, obteniendo con ello un servicio y beneficios en su favor, obligándose a cambio a pagar una retribución de carácter económico denominada salario.

Quedándonos claro que el patrón también necesitará quien los represente en un juicio laboral, siendo estos apoderados o representantes legales de quienes nos ocuparemos a lo largo del presente trabajo de investigación.

4.-EMPRESA.

Ya hemos visto los conceptos de trabajo, tales como Derecho del Trabajo, trabajador y patrón, todos ellos como ideas sueltas no tendrían ninguna relación entre sí, pero si los observamos dentro de un campo en el que todos converjan, se enfrenten, colaboren y tengan diferencias en virtud de la propia naturaleza humana, veremos la gran relación que encierran entre sí. Ahora bien ese campo al que me refiero, semejante a un campo de fut-bol en donde se requiere personas que jueguen papeles distintos para lograr un solo objetivo que es ganar el partido, es la llamada empresa donde precisamente los diferentes intereses se moverán, discutirán y obtendrán o no un final satisfactorio para ambas partes.

¹¹ PEREZ MANCERA, Artemio. Tesis Profesional El orden internacional de los menores que trabajan en las tiendas de autoservicio, UNAM. C.U. México, 1999. Págs. 9, 10.

Será la empresa el lugar donde se preste el servicio por parte del trabajador y se reciba el mismo por parte del patrón, será donde se pondrán en práctica los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos que se contemplan en la normas de Derecho Laboral y será precisamente donde se gesten los conflictos y posibles soluciones a los mismos.

Pero ¿qué es la empresa?

La empresa es, en su más estricto sentido "la unidad económica de producción."¹²

Ciertamente este concepto no nos da gran idea de lo que es la empresa, pues parecería más bien un concepto para economistas y no para abogados, veamos la definición legal que nos proporciona nuestra Ley Federal del Trabajo:

Art. 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por **empresa** la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Muñoz Ramón la define como "la unidad económica en la que intervienen el empresario y los trabajadores para la producción o distribución de los bienes o servicios."¹³

Para Barrera Graft empresa "es la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o servicios para el mercado"¹⁴

Empresa es pues la unidad económica integrada por personas físicas, en la que el patrón proporcionará al trabajador todo aquello que sea necesario para la creación o transformación de un bien o para la prestación de un servicio a la sociedad, lo cual redundará en ganancias de tipo económico que el patrón estará obligado a compartir con el trabajador. Es físicamente el lugar donde se realizan todas las actividades de carácter laboral, que serán distintas en cada empresa,

¹² DURAND, Paul, citado por DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. Pág. 167

¹³ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo. Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1993. Pág. 19

¹⁴ BARRERA GRAFT, Jorge. Tratado de Derecho Mercantil, Ed. Porrúa, México, 1947. Pág. 174.

dependiendo del ramo que se maneje en ellas y que contará con la dirección de una persona física quien podrá delegar sus funciones a otras, con el fin de contar con una organización que vele por los intereses y por la persecución del fin, que para todos dentro de la empresa será el mismo.

5.- ESTABLECIMIENTO.

Ahora bien empresa y establecimiento están íntimamente ligados, pues una empresa como unidad económica de producción, que se encuentre en constante expansión, necesitará de uno o varios establecimientos en los que pueda dividir (por así decirlo) esas funciones que por la propia expansión sea difícil llevarlas a cabo en la propia empresa.

La Ley Federal del Trabajo nos define el establecimiento de la siguiente forma:

Art. 16.- Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por... establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Establecimiento es entonces una sucursal que funciona a la par de la empresa y que cuenta con los mismos elementos de ella, persiguen los mismos fines y prácticamente se dedican a las mismas cosas, pero claro contará el establecimiento con distinto personal.

Aunque tienen una relación ciertamente estrecha, establecimiento y empresa no son la misma cosa, cuentan con diferencias esenciales, partiendo por supuesto de la base de que se trata de dos locales distintos (físicamente) y por lo mismo contarán cada uno con sus propios recursos, materiales, herramientas y personal; ambos están dirigidos por el mismo patrón, quien para el caso del establecimiento se auxiliará de sus representantes, quienes dirigirán las actividades laborales en ellos.

Al respecto el maestro Dávalos nos hace el siguiente apuntamiento: "empresa y establecimiento son cosas distintas; el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada ésta como una unidad superior, aun cuando los establecimientos disfruten de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos.

Esta distinción fue originada por la necesidad que tienen las empresas de expandirse, en su afán de poder ser competitivas; es por eso que se desmembran, creando unidades semejantes o complementarias".

Establecimiento es la prolongación de la empresa, necesario para poder darse a basto en la realización de los fines fijados por la empresa, necesitando para ello básicamente de apertura y expansión comercial que acarreará la contratación de más trabajadores quienes serán supervisados y dirigidos por los representantes del patrón.

6.-JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La fracción XX del artículo 123 de la Constitución de 1917 creó las autoridades que hasta la fecha vienen resolviendo los conflictos obrero-patronales, al establecer: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno."

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje hasta la fecha tienen una difícil definición, en virtud de que su naturaleza jurídica no ha sido unificada completamente ni por la doctrina ni por la jurisprudencia.

El maestro Mario de la Cueva al respecto manifiesta que "en primer lugar las juntas son órganos del Estado, que cumplen con dos funciones principales: *la creación de derecho objetivo* cuando dictan sentencias colectivas en los conflictos económicos; y *de aplicación del derecho*, al fallar los conflictos jurídicos, por lo que desde el punto de vista de su actividad material, las mencionadas juntas ejercen

atribuciones legislativas y jurisdiccionales que, según los conceptos tradicionales, corresponden a órganos y poderes estatales diversos.

En segundo lugar (continúa el maestro De la Cueva), estos órganos especiales deben considerarse como tribunales de equidad, en el sentido de que se apartan de los jueces del pasado, que eran esclavos de sus códigos y sin conocimientos de la vida social e individual, ya que la Constitución de 1917 al establecer las Juntas, pretendió restaurar el vínculo entre la justicia y la vida, obligando a los jueces a salir de las torres sin ventanas que eran los propios códigos"¹⁵

Para Trueba Urbina "las juntas de conciliación y arbitraje son tribunales especiales de derecho del Trabajo y de la previsión, que constituyen un cuarto poder independiente de los clásicos ejecutivo, legislativo y judicial, que deciden jurisdiccionalmente todos los conflictos que ocurren con motivo de la aplicación de las disciplinas laborales, en relación con las diferencias que surjan entre trabajadores y empresarios o entre una misma clase, o bien se presenten con el Instituto Mexicano del Seguro Social, en lo relativo a riesgos profesionales y seguros sociales."¹⁶

Se dice que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales judiciales, sino que son tribunales de conciencia, de equidad y de Derecho, cuyo juzgador es un árbitro compuesto por tres personas que son: a) Un representante del Capital; b) Un representante del Trabajo y c) Un representante del gobierno; y sus resoluciones que dictan dichos árbitros se resuelven por unanimidad o por mayoría, los cuales son inapelables y únicamente pueden ser modificadas por el juicio de garantías.

Art. 605 (L.F.T.).- La Junta se integrará con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designado por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1967. Pag. 922-927

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Ed. Porrúa, México 1973. Pág. 245-247

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependen del poder ejecutivo y tienen competencia tanto local como federal.

Será en las juntas en donde se ventilen los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones con motivo de una relación laboral, teniendo como obligación y a la vez facultad, procurar en primera instancia se llegue a un arreglo conciliatorio entre las partes, y una vez que las mismas se nieguen expresamente a ello, deberá continuarse con las reglas del procedimiento hasta su total conclusión.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje revisten gran importancia en nuestro Derecho del Trabajo, pues a través de ellas, la Autoridad conocerá los hechos y pruebas que ofrezcan tanto el patrón como el trabajador, y con ello de una manera informada y con estricto apego a Derecho deberá decidir quien tiene efectivamente la razón, y así poder dictar un laudo que de a cada quien lo que le corresponda, es decir un laudo justo.

Actualmente existen Juntas locales y Juntas Federales, estas últimas se encuentran situadas unas en el Distrito Federal y otras en distintos lugares de la República Mexicana, lo cual ocurrió a partir del año de 1976 en que se reformó el artículo 606 de la Ley Federal del trabajo, publicado el Diario Oficial del 2 de julio del año anteriormente mencionado, reforma que tuvo por objeto la creación de Juntas Especiales Foráneas de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con el fin de que los trabajadores y patrones pudieran ventilar sus litigios y asuntos laborales en lugares cercanos a sus centros de trabajo, evitándoles en tener que venir a la ciudad de México desde lugares lejanos, quedando el artículo reformado de la siguiente manera:

Art. 606.- "...La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y de su competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República, conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.”

La competencia de las Juntas Especiales Foráneas quedó limitada al conocimiento de los conflictos individuales, con la modalidad de que abarcan todas las ramas industriales y actividades de la competencia federal comprendidas en su demarcación territorial, con excepción de los conflictos colectivos, a diferencia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje ubicadas en la Ciudad de México cuyas competencias están divididas por ramas industriales.

7.-COMPARECENCIA.

“En sentido estricto, por comparecencia en juicio se entiende el acto por el cual una persona se presenta o se constituye como parte ante los tribunales, para formular una demanda o para contestarla.

En sentido amplio, también se llama comparecencia a cualquier presentación de una persona ante las autoridades judiciales para llevar a cabo una determinada actividad procesal. En este sentido la doctrina considera que la nota esencial de la comparecencia está en el acudir en nombre propio o ajeno ante el órgano jurisdiccional para desarrollar una actividad procesal.”¹⁷

¹⁷ DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Sexta edición. Ed. Porrúa, México, 1993. Pág. 540, 541.

En el derecho laboral la comparecencia toma un tinte de suma importancia, en virtud de tratarse de un proceso preponderantemente oral, en donde las actuaciones se realizan precisamente en las comparecencias

Comparecencia como bien se explica en la anterior definición, es el acto de presentarse ante la autoridad judicial para el desahogo de diversas diligencias que van desde ratificar la demanda, dar contestación a la misma, ofrecer pruebas hasta formular alegatos e interponer incidentes.

Así nuestra Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

Art. 713.- "En las audiencias que se celebren, se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley."

8.- PROCESO LABORAL.

Habíamos hablado en un principio acerca del Derecho como un sistema de normas jurídicas encaminadas a regular la convivencia entre los seres humanos con el fin de lograr el bienestar social de los integrantes.

Pues bien, ese conjunto de normas, por obvias razones no siempre será respetado por la totalidad de los integrantes de la sociedad, estableciéndose dentro de esas mismas normas, una serie de sanciones contra quienes no realicen la conducta prescrita o no respeten la facultad otorgada al titular del Derecho.

Cuando el Derecho y las normas que en él se contienen es violado, la manera de restituir los valores, bienes o situaciones que pudieren haber sido cambiadas y afectadas en virtud de esa violación es a través de la función jurisdiccional.

En este caso existirá el interés de la persona que tiene derecho a que se respete su esfera jurídica y de la persona quien ha violado ese derecho, asimismo el interés del poder público de vigilar que sea

respetada la ley en el caso controvertido y todo esto se conjuga precisamente en el proceso, que dará inicio en virtud del derecho de accionar al órgano jurisdiccional.

José Becerra Bautista nos dice que "el proceso es antes y más que otra cosa, instrumento: instrumento para la verificación de la verdad de los hechos y la identificación de la norma legislativa que regula el caso concreto"¹⁸

El Proceso iniciará con la interposición de una demanda, finalizando al dictar sentencia a la misma, pero entre la demanda y la sentencia hay una serie de actos, hechos y promociones dirigidas a la obtención de una sentencia favorable a los intereses de cada quien.

Agrega el maestro Becerra: "El Proceso es una relación jurídica entre juez, actor y reo. Ugo Rocco que habla de la relación jurídica procesal la define diciendo.- es el conjunto de relaciones jurídicas, esto es, de derechos y obligaciones regulados por el derecho procesal objetivo, que media entre actor y Estado y entre demandado y Estado, nacidas del ejercicio del derecho de acción y de contradicción en juicio"¹⁹

Veamos ahora en materia Laboral; el maestro Trueba Urbina define el Derecho Procesal del Trabajo de la siguiente manera:

"Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales."²⁰

Para el maestro Néstor de Buen, la definición de Derecho Procesal del Trabajo, no debe considerarse un problema de mayores dimensiones y lo hace de la siguiente manera:

¹⁸ BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Duodécima edición. Ed. Porrúa, México, 1986. Pág. 2

¹⁹ BECERRA BAUTISA, José. Op. Cit. Págs. 2 y 3.

²⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. Pág. 74.

"Es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo"²¹

La relación jurídico procesal se establece para el actor a partir del momento en que presente su demanda ante la autoridad laboral y para el demandado desde la hora y fecha en que es emplazado a juicio.

Desde ese momento toma vida el proceso laboral, con todas las consecuencias que este trae y que son aceptadas por el actor como el accionante del órgano jurisdiccional ante quien está pidiendo justicia.

"En un principio el proceso laboral fue manejado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como un instrumento del Estado de Derecho Social; pero al correr del tiempo hemos llegado a la convicción de que el proceso es más bien un instrumento de lucha de los trabajadores en defensa de sus derechos, pues generalmente son los trabajadores los que intentan las acciones procesales por violaciones al contrato o relación de trabajo y a las leyes y en pocas ocasiones ocurren los empresarios planteando conflictos."²²

Dentro del proceso laboral que se desarrollará a lo largo del juicio, encontramos la peculiaridad de la diferencia entre las partes, ya que el actor tiene frente al demandado (patrón) cierta desventaja derivada de la situación económica entre ambos, en tal virtud deja de tener efecto el presupuesto de igualdad de las partes en el proceso, característica principal de la teoría general del proceso.

"En el proceso laboral tendrá que aplicarse algún día el principio social del derecho procesal de amparo, en cuanto a la suplencia de la queja de la parte obrera, como uno de los nuevos medios de tutela y reivindicación del trabajador en el proceso laboral, porque en este proceso no impera el designio de que bien vence el que vence al aprovechar mejor el juego procesal, sino en función de la justicia social para conseguir la dignidad de la persona obrera, el mejoramiento de sus condiciones económicas y la protección de su salud y de su familia, así como la reivindicación de todos sus derechos. En

²¹ DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Octava edición. Ed. Porrúa, México, 1999. Pág. 38.

²² TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. Pág. 329

consecuencia el proceso laboral ha quebrado los principios individualistas y liberales, especialmente los de igualdad de las partes en el proceso y de imparcialidad de los juzgadores, para hacer efectiva la teoría social del artículo 123 en lo substantivo y en lo procesal.²³

Concluimos entonces que el proceso laboral inicia con la presentación de la demanda que interponga el trabajador (actor) y con la fecha y hora en que el demandado sea emplazado, a partir de allí se suscitarán una serie de actuaciones que conformarán el proceso y que se harán tanto por parte del actor, como del demandado, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de los peritos, de los testigos y de todas aquellas personas u organismos que sean llamados a juicio y que consistirán en presentación de la demanda, comparecencias, contestación de la demanda, excepciones, ofrecimiento de pruebas, admisión y desahogo de las mismas, laudo, ejecución del laudo, etc.

"En el proceso laboral se regulan instituciones y procedimientos para el mantenimiento del orden jurídico y económico entre dos clases desiguales, tutelando y reivindicando a una de ellas: la trabajadora, por ser la desvalida frente a la capitalista que es la poseedora de los bienes de la producción, para ser redimida y procurar su prosperidad, como dijo el constituyente Macías.

El proceso laboral es por consiguiente, un instrumento de los trabajadores que sustituye la autodefensa y de que se valen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para realizar la justicia social."²⁴

9.- PERSONALIDAD.

Los conceptos de persona y personalidad son analizados desde muy diversos puntos de vista, tanto por el Derecho como por otras disciplinas, tales como la ética, la moral, la psicología, la biología, etc.

²³ IDEM.

²⁴ IBÍDEM. Pág. 330

Pero para definir personalidad necesitamos primero analizar a la persona. Dicho vocablo es difícil de explicar y su definición ha sido recogido por diversas disciplinas, pero aquí nos interesa únicamente del punto de vista jurídico.

Ciertamente no se ha podido dar un antecedente de la expresión persona, ya que el mismo es obscuro y se pierde en el tiempo sin embargo "se ha considerado como dato fidedigno, que la máscara o careta que cubría la faz de los actores en el teatro latino, y que se utilizaba para expresar el estado anímico del personaje, permitiéndole al artista además, que su voz fuera vibrante y sonora, para que se escuchara por el auditorio que asistía a la representación teatral, lo cual constituye el antecedente más auténtico.

Sin embargo, se menciona que con anterioridad al uso de dichas caretas, los actores se percataban que su voz no tenía el suficiente volumen para ser escuchada por todos los espectadores, provocando el uso de un instrumento que se ponía en la boca llamado *per-sonare* (para sonar), es decir, una especie de magna voz. Posteriormente dicho objeto fue adaptado a las máscaras, asimilando una cosa con la otra, de donde surgió la confusión del vocablo; pero como si lo anterior fuera insuficiente, a través del tiempo se identificó con el sujeto mismo de la representación, confundiendo al hombre artista con el hombre persona, es decir, a quien utilizaba la careta en la obra teatral.

Posteriormente se constituyó en sinónimo universal la expresión 'persona', para referirse al hombre en sentido físico y no únicamente al actor teatral.²⁵

Ahora bien, desde el punto de vista jurídico la persona es el ente a quien se refieren las normas jurídicas, es el centro de imputación de derechos y obligaciones.

Lo anterior por lo que hace a la persona, quien es la única que puede ser sujeto de derechos y obligaciones.

²⁵ DAVALOS, José. Artículo escrito por ITALO MORALES, Hugo. Cuestiones laborales en homenaje al maestro Mozart Victor Russomano. Editado por la Facultad de Derecho de la UNAM, México, 1988. Pág. 323.

Por lo que respecta a la personalidad, el maestro De Pina Vara, la define en su Diccionario de Derecho como: "la idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones. Capacidad para estar en juicio".²⁶

Siendo así la personalidad es la condición sine qua non para poder comparecer en un juicio y realizar todos los trámites e instancias necesarias para llegar a la conclusión del mismo.

El maestro Italo Morales, al referirse a la personalidad manifiesta lo siguiente: "Cuando la persona interviene en un procedimiento jurisdiccional, independientemente de su capacidad jurídica de goce y de ejercicio, en su calidad de parte, acredita su interés y existencia, mediante la figura de la *personalidad procesal*, la cual se explica como la condición suficiente para ser parte legítima en el proceso; pero a su vez la persona física -eventualmente- y en todos los casos la colectiva, satisface esta condición, por medio del representante legal quien ocurre con tal carácter a defender los derechos de su representado. Es frecuente la confusión terminológica procesal entre ambos sujetos y en forma acostumbrada se designan con la misma expresión: personalidad."²⁷

Ahora bien un punto importante relacionado con el tema de la personalidad es la Representación, que va muy ligado al concepto anterior.

"Desde el punto de vista legal, la representación es la aptitud de una persona para que realice actos jurídicos por otra; sin embargo el origen de esta institución es diverso. En efecto en ocasiones es forzosa y en otras convencional.

En el primer caso se habla de representación legal imperativa, puesto que el derecho la señala expresamente como obligatoria y en el segundo caso, se establece la representación convencional, toda vez que surge de un acuerdo libre de voluntades."²⁸

²⁶ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimoquinta edición. Ed. Porrúa, México, 1988. Pág. 385.

²⁷ DAVALOS, José. Artículo escrito por ITALO MORALES, Hugo. Op. Cit. 326.

²⁸ DAVALOS, José. Artículo escrito por ITALO MORALES, Hugo. Op. Cit. 325.

Para el maestro Néstor de Buen "la representación es una institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por una persona surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra."²⁹

"Cuando la persona interviene en un procedimiento jurisdiccional, independientemente de su capacidad jurídica de goce y ejercicio, en su calidad de parte, acredita su interés y existencia, mediante la figura de la personalidad procesal, la cual se explica como la condición suficiente para ser parte legítima en el proceso; pero a su vez la persona física —eventualmente— y en todos los casos la colectiva, satisface esta condición, por medio del representante legal, quien ocurre con tal carácter a defender los derechos de su representado. Es frecuente la confusión terminológica procesal entre ambos sujetos y en forma acostumbrada se designan con la misma expresión: personalidad".³⁰

Pues bien, la personalidad es entonces una condición "sine qua non" ninguna persona podría comparecer en juicio; es a través de la personalidad que una persona (que puede o no ser licenciado en Derecho) representa a otra en juicio, por lo que nos queda claro que la representación es una consecuencia de los poderes otorgados.

En materia laboral, nuestra Ley Federal del Trabajo establece diversas maneras de acreditar personalidad:

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

La primera de ellas se prevé en la fracción I del Artículo 692:

...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;

²⁹ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. Pág. 229.

³⁰ DAVALOS, José. Artículo escrito por ITALO MORALES, Hugo. Op. Cit. 326

Otra forma diferente aparece en la fracción II del mismo artículo:

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

En tal caso la única exigencia es que tal carácter conste en el testimonio notarial.

La tercera posibilidad incluida en la fracción III, atiende a los casos en que el compareciente se ostenta como apoderado de persona moral, por lo que:

- 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 quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

Por último los Representantes de los Sindicatos deberán acreditar su personalidad de la siguiente manera:

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

De las diversas maneras de acreditar la personalidad en materia laboral hablaremos en capítulos mas adelante del presente trabajo.

10.-PERSONA FISICA.

Persona tiene diversas acepciones dependiendo de la rama o materia de la que se esté hablando.

Por ejemplo "en el plano filosófico llamamos persona a un ser inteligente y libre, capaz de percibir y de comprender los valores, y contemplar el mundo del deber ser. Mas aún puede proponerse en forma consciente y reflexiva fines relativos a este mundo y tiene aptitud para realizarlos."³¹

Pero por supuesto esa parte de la persona no es la que le interesa al Derecho. Para el Derecho una persona es algo un poco más frío que lo que significa para la ética, la filosofía, la moral, la sociología, etc., ya que para cuestiones jurídicas no es importante si la persona tiene un fin que cumplir, si es un ser por naturaleza sociable, si tiene capacidad de elección o si se rige por ciertas normas de conducta de carácter moral.

Al Derecho lo que realmente le importa es que la persona es un sujeto de derecho y obligaciones.

Ahora bien, sujeto de derecho puede ser una persona física o una persona jurídica (o moral), entendiéndose por persona física a los hombres individualmente hablando.

Nuestro Código Civil no define de manera formal lo que es persona física, pero en cambio nos ofrece definición concreta de persona moral, misma que veremos más adelante.

Persona física "es la persona individual, el ser físico (hombre o mujer) capaz de derechos y obligaciones."³²

³¹ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil primer curso, parte general. Decimocuarta edición. Ed. Porrúa, México, 1995, pág. 302.

³² DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Decimoquinta edición. Ed. Porrúa, México, 1988. Pág. 384

Concluyendo: sujeto de derecho solo pueden serlo las personas, ya sean físicas, ya sean morales (jurídicas), que el propio derecho dota con personalidad jurídica para realizar todos los actos que les sean permitidos dentro del ámbito jurídico.

11.-PERSONA MORAL.

Ya vimos qué es persona y lo que de ella interesa al derecho, vimos también que existen personas físicas (lo que quedó explicado en el tema anterior) y morales (o jurídicas) en nuestro Derecho Mexicano, las cuales analizaremos en este punto de nuestro trabajo.

Las personas en general, al tener una convivencia en sociedad, enfocan sus esfuerzos a la realización de un fin específico o se fijan varias metas a cumplir, pero, "hay ciertos fines que el hombre se propone, que no son realizables o lo serían en cierta medida difíciles, si pretendiera alcanzarlos mediante su solo esfuerzo individual, por lo que ante este supuesto, el hombre se asocia con los demás hombres y constituye agrupaciones (sociedades o asociaciones de diversa índole) para alcanzar tales fines, combinando sus esfuerzos y sus recursos con los de otros individuos, a fin de lograr aquellos propósitos que no puede por sí sólo realizar."³³

Es así como surgen las personas morales, con la combinación de personas individuales quienes aportaran a la sociedad que decidan formar, sus recursos y esfuerzos para la realización de un fin de carácter lícito.

Ahora bien, persona moral es "la entidad formada para la realización de los fines colectivos y permanentes de los hombres, a la que el derecho objetivo reconoce capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones."³⁴

³³ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Op. Cit. Pág. 305 y 306.

³⁴ DE PINA VARA, Rafael, Op. Cit., Pág. 385

Nuestro Código Civil para el Distrito Federal nos ofrece una definición detallada de los que es persona moral:

Art. 25.- Son personas Morales:

- I.- La Nación, los Estados y los Municipios;
- II.- Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley;
- III.- Las Sociedades Civiles o Mercantiles;
- IV.- Los Sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;
- V.- Las Sociedades Cooperativas y mutualistas, y
- VI.- Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la Ley.
- VII.- Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736.

Las personas morales se conocen también con las denominaciones de civiles, colectivas, incorporales, jurídicas, ficticias, sociales y abstractas.

12.-SINDICATO.

Tanto en nuestra Constitución política, como en la Ley Federal del Trabajo y leyes civiles, se reconocen entre otras asociaciones a los sindicatos, como personas morales con personalidad jurídica distinta de la de sus agremiados.

El Art. 123 constitucional, en su fracción XVI consagra lo siguiente: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 356 nos da una definición de sindicato:

"Art. 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."³⁵

"De lo anterior se desprenden los siguientes datos: Sindicato es una asociación que pueden constituir tanto los trabajadores como los patrones, pero en forma separada, y el objeto de los sindicatos es el estudio mejoramiento y defensa de los intereses de sus asociados.

Por otra parte el sindicato es un instrumento en la lucha de clases, creado para representar y defender los intereses de los trabajadores o de los patrones, según se trate de un sindicato obrero o patronal."³⁶

Nuestro código civil para el Distrito Federal le da a los sindicatos el carácter de persona moral al establecer lo siguiente:

"Art. 25.-Son personas morales:

IV.- Los Sindicatos, las asociaciones profesionales, y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la constitución Federal."

³⁵ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal Del Trabajo, comentarios y jurisprudencia, Séptima edición. Ed. Esfinge, México, 1993. Pág. 257.

³⁶ BUENROSTRO CISNEROS, Antonio. La Sindicalización en la nueva Ley Federal del Trabajo. Editado por la Sociedad Mexicana de Geografía y Estadística a través de impresiones Rodas, México, 1974. Pág.11 y 12.

Y señala nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 374, lo siguiente: "Los Sindicatos legalmente constituidos, son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III. Defender ante todas la autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes."³⁷

Al otorgarle tanto el código civil como la Ley Federal del Trabajo al sindicato la calidad de persona moral, es obvio que como tal necesita personas físicas que lo represente en sus actos jurídicos frente a terceros, situación que analizaremos más adelante.

El Sindicato es en suma, la organización de los trabajadores y un instrumento de lucha para defender sus intereses, fundamentalmente contra los patrones y el Estado de tal suerte que puede estimarse como el poder obrero organizado dentro de las fábricas, los talleres y los centro de trabajo.

13.-APODERADO LEGAL

"El apoderado tiende a confundirse con el mandatario, sin embargo debe advertirse que el poder es el otorgamiento de facultades que el poderdante da al apoderado para que actúe en su nombre. El documento por medio del cual se acredita la

³⁷ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit., Pág. 267 y 268

representación recibe el nombre de poder, pero este mismo término se utiliza para referirse al acto por el cual alguien actúa por otro, aunque institucionalmente es la figura jurídica, por medio de la cual se representa a otro, por motivos derivados de la ley o de la voluntad.³⁸

El apoderado no necesariamente es funcionario de la empresa, este únicamente realiza funciones de mandato como las actividades de representar a la empresa en juicio, que le es conferido específicamente a través de un instrumento de representación, pero no tiene el apoderado facultades de toma de decisiones dentro de la empresa aun y cuando éste desempeñe sus labores para aquella, ya que sus facultades están limitadas a las de representación en juicios.

Para el maestro De Buen "la distinción entre apoderado y representante legal es un tanto artificial a partir de que también los representantes son apoderados, según se desprende del propio artículo 692 y de la naturaleza misma del contrato de mandato. Sin embargo la fracción III del art. 692 plantea una alternativa que podría tener cierto valor sistemático: el apoderado puede acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o sólo con carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien la otorga está legalmente autorizado para ello."³⁹

Entonces el apoderado es la persona física quien deberá acreditar su personalidad (como más adelante se estudiará) mediante un instrumento en el que conste que otra persona (física o moral) le está otorgando poder para que pueda representarlo dentro de un juicio laboral, de tal suerte que dicha persona que le otorga poder no tenga que estar compareciendo una y otra vez a todas las audiencias e instancias del juicio de referencia, lo cual se convierte en algo práctico por un lado y de seguridad jurídica por el otro, ya que el trabajador no quedará desprotegido en todo caso y la controversia podrá continuar su curso normal a través del apoderado quien se encargará de atender las audiencias y promociones necesarias hasta la conclusión del asunto.

³⁸ DAVALOS MORALES, José. Artículo escrito por ITALO MORALES, Hugo. Op. Cit. 329

³⁹ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. Pág. 235.

De Pina Vara, en su Diccionario de Derecho define al Apoderado de la siguiente manera:

"Apoderado.- Persona a favor de la cual otra ha otorgado un poder que la habilita para realizar en nombre de ésta determinados actos jurídicos, en los términos señalados en dichos documentos."⁴⁰

Ahora bien, las actividades para las cuales el apoderado tendrá facultades, deberán de contar con una limitación, esto por propia seguridad del trabajador o empresa otorgante, ya que como en todos lo ámbitos en los que el hombre tiene injerencia siempre vamos a encontrar a los honestos que cumplen cabalmente con el trabajo que les ha sido encomendados y a los abusivos que aprovechándose de su posición, conocimientos o ignorancia de la otra parte, realiza actos que van mas allá del margen autorizado para desempeñar su trabajo.

Dichas actividades autorizadas deberán quedar constreñidas únicamente a lo establecido en el propio instrumento con el que acreditará su personalidad y dichas facultades no podrán quedar al arbitrio del apoderado.

"El poder que otorgue el trabajador a su representante, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no estén expresas, es decir basta la mención de poder para que se considere como poder general, dentro de las particularidades del mandato".⁴¹

14.-REPRESENTANTE LEGAL.

"Las personas morales gozan de las mismas cualidades jurídicas de las personas físicas, con excepción del Estado Civil, por lo que hay un punto de identificación entre ambas; pero lo más importante viene a ser la forma de externar su voluntad, es decir, los medios de que se vale la empresa para ejercitar los actos jurídicos.

⁴⁰ DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit. Pág. 95.

⁴¹ TENA, Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera edición. Ed. Trillas, México, 1989. Pág 48.

Las personas morales tienen que estar representadas por personas físicas necesariamente, sin embargo hay que descubrir quiénes pueden ser representantes legales de la persona moral."⁴²

La Ley Federal del Trabajo, nos señala en su artículo número 11 nos establece que "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

De tal suerte que este artículo nos define en primera instancia quiénes son los representantes del patrón, marcando claramente que los actos que ellos realicen obligan a la empresa en las relaciones que tenga para con sus trabajadores, pero dicho artículo únicamente nos menciona lo relacionado con la representación de tipo patronal, al interior de la empresa, pero no define la representación de tipo legal, que es la que propiamente nos interesa en este trabajo.

"Son Representantes Legales del patrón, o pueden serlo, ante las autoridades del trabajo, todas las personas que tengan un poder que las acredite como tales. Desde un primer término se debe analizar la naturaleza de la persona moral y estudiar los alcances genéricos de la sociedad, así como la escritura constitutiva y estatutos que la integran, para establecer cuáles son los órganos que la representan, qué facultades pueden ejercer mediante actos personales o por medio de terceros, y determinar de esta manera si en el negocio laboral correspondiente, la persona que deberá concurrir tiene la calidad de representante, de acuerdo con la delegación de facultades."⁴³

Para Jesús Castorena se entiende por "Representante Legal aquel que hace derivar la representación que ejerce a nombre de una persona, de una disposición de la Ley. Los Representantes Legales son personas que intervienen en el proceso no por derecho propio, sino porque la Ley finca en ellos la representación de una o varias personas o entidades."⁴⁴

⁴² TENA, Rafael. Op. Cit. Pág. 49

⁴³ IDEM.

⁴⁴ CASTORENA, Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Imprenta Didot, México, s.a.p. Pág. 112.

El Representante legal está facultado para representar a la empresa en todas y cada una de las instancias del juicio laboral, además, en su calidad de funcionario dentro de la empresa, tiene facultades para tomar decisiones y ejercer actos de administración dentro de la empresa o establecimiento.

Sus facultades son mucho más amplias que las del simple apoderado, por ello no basta que acredite su personalidad únicamente con simple carta poder, sino que deberá exhibir el instrumento notarial donde sea señalado como Representante Legal de la de empresa de que se trate. El análisis de este tipo de Representación lo trataremos en capítulos posteriores del presente trabajo.

15.-REPRESENTACION SINDICAL.

"El sindicato o asociación profesional (expresa Mario de la Cueva), es un fenómeno necesario de la vida actual, con una realidad social indiscutible). Su historia demuestra que se ha impuesto al derecho y al Estado..."

"...los sindicatos son personas morales, con personalidad jurídica distinta a la de sus agremiados y tienen la representación procesal para defenderlos en sus derechos individuales en materia de trabajo tal y como lo señala el artículo 375 de dicha Ley:"⁴⁵

Art. 375.- "Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del Derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato."

También nuestra Ley Federal del Trabajo establece a propósito de los sindicatos que:

⁴⁵ RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera. Segunda edición. Ed. Cárdenas, México, 1978. Págs. 70, 74, 75.

Art. 692...IV.- Los Representantes de los Sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato."

"En la Representación Sindical se está en presencia de una verdadera representación legal cuyo acto antecedente estará dado por el ingreso del trabajador al sindicato de que se trate y por el complementario de la designación de determinados miembros de la directiva que al asumir la representación sindical, al mismo tiempo podrán ejercer la de los miembros individuales determinados. Esta representación requiere de la prueba de la personalidad del representante sindical y de la membresía del trabajador de que se trate. El efecto práctico es que los sindicatos prefieren que sus miembros les otorguen poderes especiales o generales para no tener que acreditar la afiliación. Esto a veces no resulta tan fácil y puede implicar riesgos procesales, que, con toda razón los sindicatos prefieren evitar."⁴⁶

16.-INCIDENTE

"Anteriormente los incidentes no se encontraban regulados, tal vez en atención a que no son deseables dentro del proceso laboral, que busca una justicia rápida y expedita. Pero a la vez la no regulación del incidente había hecho caer al proceso laboral en constantes vicios y artificios, que los litigantes promovían dolosamente con el fin de retardar los juicios laborales..."

"...El incidente no es sino una cuestión que interrumpe la estructura lógica de cualquier proceso, y sus efectos son tales que no se puede llegar al laudo sino se resuelve previamente"⁴⁷

El maestro De Pina Vara define al incidente como el "procedimiento legalmente establecido para resolver cualquier cuestión que, con independencia de la principal surja en el proceso.

⁴⁶ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. Pág. 237.

⁴⁷ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal Del Trabajo. Ed. Trillas, México, 1984. Pág. 171, 172.

Generalmente (con error) se denomina incidente a la cuestión distinta de la principal."⁴⁸

"La palabra incidente deriva del latín *incido, incidens* (acontecer, interrumpir, suspender) y significa en su acepción más amplia, lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de los principal, y jurídicamente la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción principal (cit. por Pallares, Diccionario...Pág. 410)."⁴⁹

"Para el tratadista José Becerra Bautista los incidentes son pequeños juicios que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo, que tienen relación inmediata y directa con el asunto principal. Y como la actividad jurisdiccional concluye hasta satisfacer a la parte que obtuvo laudo favorable, los incidentes pueden plantearse hasta en el procedimiento de ejecución."⁵⁰

Al respecto nuestra Ley Federal del Trabajo señala:

Art. 761.-Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.

Art. 762.-Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

- I Nulidad.
- II Competencia
- III Personalidad
- IV Acumulación y
- V Excusas

Para efectos de este trabajo nos interesará el incidente de personalidad, cuyo análisis recorreremos en capítulos más adelante.

⁴⁸ DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit. Pág. 299.

⁴⁹ DE BUEN, Néstor. Op. Cit. Pág. 390, 391.

⁵⁰ CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal Del Trabajo, Practica Laboral Forense, Segunda reimpresión. Ed. Cárdenas, México 1996. Pág. 113, 114.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

1.- LA REPRESENTACION DE LOS NEGOCIOS JURIDICOS EN ROMA.

El caso normal es que la manifestación de la voluntad sea efectuada por propia persona a favor o a cargo de la cual se quieren producir los efectos del negocio jurídico. Pero existen casos en los cuales esa manifestación de la voluntad es realizada por una persona distinta. Estamos entonces en presencia de lo que genéricamente se puede denominar representación.

En tiempos de la antigua Roma, para intervenir en el proceso civil se requería de capacidad procesal, y esta solo la poseían los ciudadanos romanos, por lo que en sus orígenes solo los pater familias tenían la aptitud para comparecer a juicio.

Podían eventualmente intervenir en el proceso, los notarios, los fiadores, los oradores y los testigos que con su participación podían inclinar el pleito a favor de una u otra parte.

"La Representación Jurídica aparece tardíamente en el Derecho Romano, pues no había necesidad de ella, el Derecho civil reconocía al paterfamilias y a sus sometidos como una persona y bien pronto se admitió que el jefe pudiera adquirir la posesión y la propiedad al través de ellos, después pudo adquirir los demás derechos reales en esa forma y de ese terreno se pasó al de los derechos de crédito, por otra parte, el negocio jurídico solo producía sus efectos entre las partes que hubieran tenido intervención en él. Las excepciones a esta regla constituyen la representación.

La Representación podía ser:

- a) Directa.- Cuando el acto realizado por el representante recaer inmediatamente en la persona del representado, el Derecho Romano aceptó lentamente esta clase de representación, la cual se daba cuando el paterfamilias actuaba a través de sus sometidos y muchas veces no sabía lo que estos hacían, por lo que en ocasiones intentaban desconocer lo contratado en perjuicio de los terceros;
- b) Indirecta.- Cuando el acto celebrado recaer en el representante, quien posteriormente pasa sus efectos al representado, como acontece en el mandato romano.

En el sistema de las acciones de la Ley el ciudadano romano no pudo hacerse representar por otro, pocas fueron las excepciones: pro populo, pro liberate, pro tutela, ex lege hostilia, cuando en caso de hurto un tercero actúa en interés del ausente.⁵¹

Posteriormente en el procedimiento formulario, es decir aquel procedimiento en donde empleaban una fórmula escrita, redactada por el magistrado (pretor) que contenía las pretensiones de las partes y que servía de base para que el juez resolviera, al ciudadano se le permitió ser representado por mandatarios y en la fórmula debían aparecer los nombres de éstos, aquí aparecen representantes voluntarios designados expresamente por las partes, tal es el caso del cognitor, quien era investido de tal carácter ante el adversario y en presencia del magistrado, el procurator, que era constituido sin ninguna formalidad, por lo que el tercero afectado solía pedirle cautio ratam rem dominum habiturum, esto es que le garantizara que el

⁵¹ BRAVO GONZALEZ, Agustín y BRAVO VALDEZ, Beatriz. Segundo Curso De Derecho Romano. Décima edición. Ed. Pax-México, México, 1992, Pág. 45 Y 46.

dominus representado aceptaría el resultado del negocio, y los tutores o curadores, con representación judicial y como auxiliares de estos o de las partes, los oradores (oratores), los abogados (advocatus) y los jurisconsultos.

2.- EL PATER FAMILIAS EN ROMA.

“Se llama paterfamilias a aquel que tiene el señorío en su casa, y se le designa correctamente con este nombre aunque no tenga hijo, pues el término no es solo de relación personal, sino de posición de Derecho... Es paterfamilias el varón que es sui iuris cualquiera que sea su edad y este vocablo connota que puede ser titular de un patrimonio y que tiene o puede tener otras personas bajo su potestad.

En su domus –casa- era dueño absoluto de sus actos, era el soberano que impartía justicia a los suyos y el sacerdote que ofrecía los sacrificios a sus antepasados.

El jefe de familia tiene bajo su potestad a sus hijos y demás descendientes sobre los cuales ejercerá la patria potestas. También se encuentran bajo su potestad su esposa si la tiene in manu, sus esclavos y a una persona libre cuando la tiene in mancipium.⁵²

Prácticamente el paterfamilias era el propietario de las personas que tenía bajo su yugo y la propiedad que correspondía a cada uno de ellos se encontraba a su libre y entera disposición, personas, cosas, bienes, derechos, todo era suyo y en cuanto a él, el sí era independiente.

El paterfamilias era, como ya se ha dicho sui iuris, lo cual significaba en la antigua Roma que tenían una condición propia, que eran independientes de cualquier tipo de poder, fuera casado o no, fuera de menos edad incluso que las personas que se encontraban bajo su poder.

⁵² IBIDEM. Pág. 140.

El jefe de familia (paterfamilias) podía adquirir, ejercer derechos civiles y tener otras personas bajo su poder, que generalmente eran los llamados alieni juris quienes no tenían condición propia, o mas bien eran de la condición de otro (del paterfamilias), ellos (los alieni juris) no podían adquirir, ni ejercer derecho alguno por sí mismos, no eran mas que el instrumento de la persona de quien dependían y no podían tener a nadie bajo su poder; no tenían más personalidad que la del jefe de quien dependían y su individualidad desaparecía bajo la sombra del paterfamilias.

Eso era el paterfamilias en Roma, un dueño y señor de todo lo que le perteneciera a su familia, que muchas veces podía suceder que ni siquiera fueran de su familias propiamente, pues podía ser soltero y sin hijos y tener a gente bajo su yugo a quienes gobernaba de todo a todo, él era más que su representante su Dios.

Afortunadamente los tiempos han cambiado mucho desde entonces y gracias a Dios hoy en la actualidad el representante es únicamente eso, un representante.

3.-EL PROCURADOR.

"El mandato es un contrato por el cual una persona da encargo a otra persona, que acepta, de realizar gratuitamente un acto determinado o un conjunto de operaciones. El que da el mandato se llama mandante, mandator o dominus, el que se encarga de ello se llama mandatario o procurador. Este contrato tenía una gran utilidad práctica, pues sucede con frecuencia que una persona estaba impedida, por enfermedad o por ausencia, de realizar los actos necesarios a la gestión de sus bienes y tenía que recurrir a la buena voluntad de un tercero. Así que los poderes confiados al mandatario podían ser mas o menos amplios; ya sea que se encontrara encargado de uno o varios asuntos especiales; ya sea que su mandato era general y comprendía la administración del patrimonio entero."

El contrato de mandato es perfecto por el solo acuerdo de las partes. El consentimiento puede ser dado *expresamente*, por palabras, por carta o por mensajero, o *tácitamente*, pues el que sabe que un tercero obra por él y que no se opone a ello, es considerado como dándole un mandato tácito⁵³

La figura del procurador se entendía en Roma como de aquella persona que se encargaba de los negocios de otra persona, le prestaba un servicio al mandante quien depositaba toda su confianza (y patrimonio) en el procurador y este servicio que el procurador le ofrecía al mandante debía ser totalmente gratuito, ya que si por alguna razón se establecía un salario no había mandato ni tampoco procurador, sino que se configuraba arrendamiento de servicios o contrato innominado.

El procurador debía realizar todas las acciones encaminadas a ejecutar el mandato que le fue encomendado y dar cuenta de todo lo actuado al mandante, quien tenía contra el procurador, para el caso de que fuera necesario obligarle, la acción *mandati directa*, que implicaba una condena infamante.

Para ejecutar el mandato el procurador debía realizar las operaciones que le habían sido encargadas, sin salirse de los límites que le fueron asignados. Si el procurador se excedía en sus funciones o acciones, entonces era considerado como incumplidor de su obligación y se exponía a daños e intereses, a la infamia resultante de la condena y no podía hacerse indemnizar de sus desembolsos.

Asimismo el procurador debía entregar perfectas cuentas al mandante, es decir entregarle todo aquello que había adquirido para él. Si recibió dinero, debía entregárselo, si se había hecho propietario de cosas corporales, debía transferirle la propiedad por tradición, mancipación o *in jure cessio*, según su naturaleza; si había adquirido un crédito, debía cederle al mandatario las acciones.

⁵³ PETIT, Eugène. Tratado Elemental de Derecho Romano. Novena edición. Ed. Porrúa, México, 1990. Pag. 412.

En la ejecución de su obligación, el procurador era responsable de su dolo y de toda falta.

4.-EL CURADOR.

"La muerte del paterfamilias determina que sus *alieni iuris* se hagan inmediatamente *sui iuris* y, por tanto, adquieren tanto la capacidad jurídica de goce como la capacidad jurídica de ejercicio. Sin embargo, en relación con esta última se puede dar el caso de que el *sui iuris* sea impúber varón (*pupillus*) o mujer impúber o púber (*pupilla*). En uno y otro caso se sule su "incapacidad jurídica de obrar" mediante una persona que se llama **tutor** que en el caso de la mujer es vitalicio. Pero también se puede dar el caso y se da de que el *sui iuris* varón o mujer púberes sean discapacitados psíquicos o que por cualquier otra causa les falte la prudencia suficiente para administrar su patrimonio o se trate de salvaguardar las expectativas hereditarias de un *nasciturus* o *spem animantis*. En estos casos se sule aquella incapacidad síquica o de prudencia con un **curador**."⁵⁴

"La curatela (*cura*) es un encargo de administración hecho por la *potestas política* (*pretor*) de un patrimonio privado cuyo titular *sui iuris* púber tiene limitada su capacidad de obrar."⁵⁵

"La Ley de las XII Tablas organizó la curatela únicamente para remediar a los incapacitados accidentales: los *furiosi* y los *prodigi*. Después por disposiciones del pretor, se protege a los mente *capti*, los sordos, los mudos, así como a los incapacitados de otro orden; v.gr.: menores de 25 años y en ciertos casos a los pupilos.

Los locos y los pródigos tenían curadores legítimos según la Ley citada, a falta de estos los curadores son nombrados por el magistrado, de donde deriva su nombre de *honorarii*.

⁵⁴ BETANCOURT, Fernando. Derecho Romano Clásico. Publicaciones de la Universidad de Sevilla, México, 1995. Pág. 447.

⁵⁵ BETANCOURT, Fernando, Op. Cit., Pág. 454.

No existían curadores testamentarios, pero si el jefe de familia designaba alguno, el pretor confirmaba esa elección.

El curador administraba, no daba *auctoritas*; solo en el imperio absoluto el curador del menor de 25 años debía dar algunas veces su consentimiento al acto realizado por el incapacitado.

Cura o Curatela, era la protección de patrimonios necesitados de vigilancia, por incapacidad de su titular. *Curator* es la persona encargada de tal función. Su diferencia entre la tutela y la cura no tiene nada de fundamental. Ni el tutor ni el curador cuidaban de la persona, sino de los bienes; y únicamente puede acogerse en el sentido de que la tutela presupone siempre la persona del pupilo, mientras que la cura puede aplicarse a un patrimonio sin titular.⁵⁶

"Los romanos distinguían los *furiosí* y los *mente capti*. El *furiosus* es el hombre completamente privado de razón, tenga o no intervalos lúcidos. El *mente captus*, por el contrario, no tiene mas que un poco de inteligencia, es un *monomaniaco* o, lo que es igual, una persona cuyas facultades intelectuales están poco desarrolladas."⁵⁷

Ahora bien, esta figura del curador tenía límites a sus funciones muy bien delimitados, según la clase de curatela de la que se tratara, ya que no era el mismo tipo de institución que se ejercía sobre todas las personas que fueran incapaces. Por ello el Derecho romano clasificaba las curatelas para diversos incapacitado, mencionaremos los más importantes:

CURA FURIOSI.- El loco *sui iuris* y *púber*, quienes no tuvieran ni la protección del jefe de familia, ni la del tutor, se sometían a la curatela legítima de los *agnados*, y a falta de estos, a la de los *gentiles*, y si no había ni *agnados* ni *gentiles*, entonces era el magistrado quien nombraba al curador.

⁵⁶ VENTURA SILVA, Sabino. Derecho Romano. Decimocuarta edición. Ed. Porrúa, México, 1997. Págs. 152 y 153.

⁵⁷ PETIT, Eugene. Op. Cit., Pag. 143.

Aquí el curador debía cuidar el patrimonio del enfermo, el curador del loco era encargado únicamente de administrar, teniendo la obligación de rendir cuentas al final de curatela y todas las veces que el loco, recobrando su razón exigiera la administración de sus bienes. El curador era responsable por la gestión como un gestor de negocios.

CURATELA DE LOS PRODIGOS. CURA PRODIGI.- Se consideraban como pródigos a los que, teniendo hijos, disipaban sus bienes heredados de la sucesión del padre o del abuelo paterno. Era como un depósito que debía quedar en la familia civil, por cuya razón y con objeto de impedir se dilapidara, se decidió que el pródigo fuese declarado en estado de interdicción colocándose bajo la curatela legítima de sus agnados y a falta de estos de los gentiles.

El curador debía administrar y rendir cuentas de su gestión al final de su cargo.

Esas son dos clases de curatelas, sólo por mencionar algunas, de las cuales no tiene caso profundizar en cada una de ellas, ya que el tema que se trata en este trabajo, es sólo el de personalidad jurídica y aquí vemos que las personas que no podían ejercer por sí actos en relación a sus bienes, se les nombraba en este caso un curador, que hacía las veces de lo que hoy llamamos representantes o apoderados, quienes en términos generales tenían como función principal la de administrar los bienes del incapacitado mientras este se encontraba imposibilitado para hacerlo por sí mismo, teniendo la obligación al finalizar su función de rendir las cuentas debidas.

5.- EL TUTOR.

“Se atribuye al jurisconsulto Servio el siguiente concepto de tutela: ‘la tutela es un poder dado y permitido por el Derecho civil sobre una cabeza libre, para proteger a quien, a causa de su edad, no puede defenderse por sí mismo.’

El poder del tutor no es una potestad, pues aquél difiere de esta, porque el pupilo sometido no queda menos *sui iuris*; el tutor no tiene ni derecho de corrección ni autoridad sobre su persona, y su poder cesa con la llegada del menor a la pubertad”

La tutela estaba considerada como una carga pública y para desempeñarla era necesario ser libre, civis y del sexo masculino. Estaban sometidos a este poder los impúberes de ambos sexos.⁵⁸

Al impúber bajo tutela se le llamó pupilo, y al titular de la tutela, tutor. La tutela nacía siempre que un acto cualquiera hacía *sui iuris* a un impúber; normalmente era la muerte del paterfamilias o la emancipación del hijo impúber.

“Las funciones del tutor se resumen en la *auctoritatis interpositio* y en la gestión del patrimonio del pupilo.

El tutor se ocupaba de la fortuna del pupilo y no de su guarda ni de su educación. El pretor era el que designaba, en presencia de los parientes más cercanos del impúber, a la persona destinada a educarle. Este nombramiento podían hacerlo la madre, el abuelo o cualquiera otra persona cuyos méritos y afecciones fuesen una garantía para el menor.

El tutor vela únicamente por los intereses pecuniarios del pupilo; completa su personalidad jurídica y administra su patrimonio”

“La *Auctoritatis interpositio* era la asistencia y cooperación del tutor a un acto jurídico realizado por el pupilo. La intervención del tutor, prestando su *auctoritatis*, venía a servir como complemento a la deficiente capacidad de obrar del pupilo. Por supuesto, ello sucedía cuando el pupilo tenía desarrolladas sus facultades en un grado necesario para expresar los términos requeridos en el acto jurídico respectivo. De modo que el tutor solo actúa su el pupilo de la infancia.

⁵⁸ VENTURA SILVA, Sabino. Op. Cit., Págs. 143 y 144.

La *Auctoritatis* no es un consentimiento ordinario pues está sometida a los principios siguientes:

1º No se da ni por mensajero ni por carta. El tutor debe estar presente en el momento del acto.

2º No lleva ni plazo ni condición, pues el tutor completa o no con su presencia la personalidad jurídica del pupilo.

3º Es voluntaria. El tutor no puede ser contradicho por el magistrado, pues es juez de lo que crea bueno o malo para el pupilo.

Ahora bien, el acto por el cual el tutor otorgaba su auctoritas era siempre un acto ejecutado por el pupilo, ya que es en la persona de este donde se realizan las consecuencias del acto y es él quien se hace propietario, acreedor o deudor. El tutor queda extraño a los resultados de la operación.

La *Negotiorum gestio* la ejercitaba el tutor en la infancia del pupilo. El tutor administraba y los actos los lleva a cabo sin la colaboración del pupilo, es decir, los realizaba en nombre propio. En estas condiciones, era en la persona del tutor en la que el acto producía efectos. Era él quien resultaba acreedor, deudor o propietario, con la salvedad de que después hacía pasar el beneficio o la carga del acto al patrimonio del pupilo.

El tutor debía, por tanto, rendir cuentas al final de la tutela, puesto que administraba los negocios del pupilo como si fueran propios.⁵⁹

A pesar de los amplios poderes de los que gozaba el tutor, era necesario imponerle limitación, ya que en ciertas ocasiones actuaba como si los bienes fueron propiedad de él mismo, así por ejemplo no podía el tutor hacer con los bienes del pupilo donación alguna; tampoco podía hacer uso personal del capital del pupilo, debía

⁵⁹ IBIDEM. Págs. 146 y 147.

depositarlo en algún templo, de manera provisional, hasta que lo empleara en algo ventajoso.

6.-EL COGNITOR.

La figura del cognitor aparece en el Derecho Romano en el procedimiento formulario, es decir aquel procedimiento en donde empleaban una fórmula escrita, redactada por el magistrado (pretor) que contenía las pretensiones de las partes y que servía de base para que el juez resolviera.

El cognitor era un representante que podía ser o bien del actor o bien del demandado, era designado por mandato expreso de una de las partes con la utilización de palabras sacramentales en presencia de la parte contraria, por ejemplo:

"Puesto que te reclamo p.ej. un fundo, te doy a Lucio Ticio como mi cognitor en este asunto (caso del actor). O Puesto que tu me reclamas un fundo, te doy como mi cognitor en este asunto a Publio Mevio." ⁶⁰

"La fórmula seguirá la técnica de la trasposición de personas de tal modo que en la intentio (parte de la fórmula en la que el actor expresa su reclamo), figurará el nombre del dueño del asunto y en la condemnatio (parte de la fórmula en la que se instruye al juez), aparecerá el nombre del cognitor. Como la sustitución es plena, la acción se consume totalmente. Pero la ejecución, aunque la sentencia recaiga a favor del cognitor, le será otorgada al dueño del asunto, ya en su favor si hubiere resultado vencedor o en su contra, se hubiera sido condenado .

Si quien da a un cognitor es el actor, ninguno de los dos debe dar ninguna caución, ya que dado que la sustitución procesal se operó por 'palabras especiales y cuasi solemnes', en presencia de la otra

⁶⁰ DI PIETRO, Alfredo. Derecho Privado Romano. Ediciones de Palma Buenos Aires, Argentina, 1996. Págs. 56 y 57.

parte, no cabe ninguna duda a cerca de que el cognitor es el representante.

Pero si quien da a un cognitor es el demandado, el dueño del asunto debe dar una garantía de que cumplirá la sentencia en caso de ser condenado, aplicándose la regla genérica de que 'se considera que nadie puede ser defensor idóneo de un asunto ajeno sin dar caución.'

Justiniano suprimió la figura del cognitor, sustituyéndolo en todos los casos, con las debidas interpolaciones, por la figura del procurador."⁶¹

7.- FORMULAS PARA OTORGAR PODER EN EL DERECHO ROMANO.

Antes de hablar de las fórmulas utilizadas para otorgar poder, es necesario decir que el uso de estas fórmulas era con motivo de un procedimiento llamado formulario el cual fue típico de la época clásica romana, y además fue el más eficiente para alcanzar los grandes logros jurídicos del Derecho Romano.

Se le denominó procedimiento formulario, porque dentro de su desarrollo se utilizaban precisamente 'fórmulas' escritas, las cuáles eran redactadas con antelación, para adaptarlas a cada juicio específico.

Ahora bien, la fórmula era "un corto documento en el cual figura la nominación del iudex (juez) y además las circunstancias tácticas y las pautas jurídicas que el pretor determina para la solución del litigio. Es pues un programa de acción al cual se ve sujeto el juez. Al dar la acción y por ello ordenar la redacción de la fórmula, el pretor ha admitido que la posición jurídica del actor (y en su caso la del demandado en la exceptio) merece protección jurídica.

⁶¹ IDEM

Ahora las partes deberán probar que los hechos alegados por ellas eran verdaderos. De ahí que la redacción adopta siempre una forma condicional: si se comprueba un determinado supuesto (p.ej. la compra de un esclavo, en la cual no se pagó el precio) entonces el juez deberá condenar al demandado a pagarlo. De no aparecer probado el negocio o también probado el pago de dicho precio, hay que absolverlo.⁶²

“Las partes ordinarias de las fórmulas son cuatro, no siendo necesario que todas ellas estén presentes en la fórmula, su mención depende de las características de cada asunto y son las siguientes:

- a) Demonstratio.- En ella se indica brevemente la causa del asunto.
- b) Intentio.- Es la parte en la que el actor expresa su reclamo o inconformidad.
- c) Condemnatio.- Es la instrucción dada al juez concediéndole la potestas de condenar o de absolver, conforme a las pruebas que se presentes y su criterio de apreciación de ellas, y
- d) Adiudicatio.- Autoriza al juez a adjudicar a las parte que lo pidan la porción material que les corresponde en la división de la cosa que tienen en común.

Para otorgar poder en Roma era necesaria la comparecencia de las partes y dueño del negocio ante el magistrado y en presencia del adversario, para que no hubiera duda alguna de que la persona a la que se iba a nombrar sería el Representante.

El cognitor era constituido en términos solemnes y en presencia del adversario, era designado por mandato expreso de una de las partes con la utilización de palabras sacramentales en presencia de la parte contraria, por ejemplo:

⁶² DI PIETRO, Alfredo. Op. Cit. Pág. 62

"Puesto que te reclamo p.ej. un fundo, te doy a Lucio Ticio como mi cognitor en este asunto (caso del actor). O Puesto que tu me reclamas un fundo, te doy como mi cognitor en este asunto a Publio Mevio."

"El procurator, al contrario, era constituido sin ninguna solemnidad de palabras, en ausencia e ignorancia del adversario. Su mandato no tenía la misma certidumbre, y era de temer que la persona que ejercía una acción como procurador no obrase sin mandato, y que la persona interesada no empezase enseguida el proceso por su propia cuenta.

De manera que el adversario tenía el derecho de exigir al procurator la caución, es decir la promesa, garantizada por los fiadores, de que la persona de la que se decía mandatario ratificaría el resultado del proceso.

Los tutores y curadores eran los mandatarios legales de los pupilos y de los incapaces, que por su edad o por sus enfermedades les impedían figurar á ellos mismos en justicia; se semejaban a los procuradores, pero por regla general, se les hacía remisión de la caución

Las dificultades que presentaba la constitución del cognitor hicieron admitir hacia el fin del siglo II que el procurator escogido en presencia del adversario, pero sin palabras solemnes sería tratado como cognitor: este fue el procurator praesentis."⁶³

⁶³ PETIT, Eugenc. Op. Cit. Pág. 629.

8.- EVOLUCION DE LA REPRESENTACION JURIDICA.

La representación en materia jurídica ha tenido diversas transformaciones a lo largo del tiempo.

Severos han sido los criterios para determinar quién podía ser representado y quien solamente tenía que vivir bajo la sombra de las decisiones de una sola persona, como en el caso de los *alieni iuris* que se encontraban sujetos a las órdenes y prácticamente a los deseos del jefe de familia, denominado *paterfamilias*.

Aparejado a la representación tenemos la capacidad jurídica o más bien la incapacidad jurídica como una de las razones por las que se hace necesaria la Representación jurídica, en virtud de que si una persona se encuentra física y/o jurídicamente imposibilitada para actuar por sí misma, se vería entonces en la necesidad de contratar a otra persona que la pueda representar en el negocio de que se trate.

A través de las diversas épocas, la humanidad ha sido testigo de la crueldad y despotismo del hombre (hablando en términos genéricos) hacia el propio hombre. Diversas personas por su condición de sexo, raza o cualquier otro detalle que sirviera de pretexto, se han visto humilladas y vejadas de sus más elementales derechos y garantías.

"Por ejemplo el Derecho medieval francés declaraba incapaces a los judíos, a los heréticos, a los lombardos y a los bastardos; cada clase social poseía su propio régimen jurídico; no se aplicaban idénticas leyes a los sacerdotes, a los labradores, a los estudiantes, a los enfermos o a los pobres; dicho en otras palabras, existía una rica floración de incapacidades jurídicas."⁶⁴

En el Derecho Romano existieron también diversas clases de incapacidad, siendo la más notable, ridícula y criminal la que sufrió y padeció la mujer de aquellos tiempos, a la que no se le permitía casi nada, mas que estar sujeta a la potestad de un padre, un abuelo o un marido y en tal caso ni siquiera podría habersele considerado una

⁶⁴ VILLEY, Michel. El Derecho Romano. Tercera edición. Editado por la Universidad de Buenos Aires, Argentina, 1969. Pág. 23

persona, argumentando los hombres de aquella época que se consideraba a la mujer como físicamente débil, ligera de espíritu e incapaz de poder hacerse cargo de una familia.

Los tiempos han cambiado y hoy por hoy la mujer es tan capaz o incluso más que un hombre de llevar a buen fin tanto la conducción de una familia, un hogar, una casa como un trabajo incluso de los trabajos que se suponía eran únicamente destinados al sexo masculino.

En fin concentrándonos en nuestro tema, la representación ha tenido que presentar variaciones a lo largo del tiempo, esto se debe probablemente al aumento de los negocios jurídicos y a la complejidad de los mismos, resultando imposible que el ciudadano común y corriente se ocupe de resolver personalmente sus problemas jurídicos, resultando más complejo aún cuando se trata de persona moral, llámese empresa, industria o conjunto de industrias.

Aunado a ello se ha venido dando una especialización que poco a poco ha invadido todos los ámbitos de nuestra vida, incluso el doméstico; hoy es mejor contratar un abogado que se encuentre especializado en tal o cual materia para que represente a una persona sea física o moral y llegue a buen término el negocio.

Específicamente en materia laboral la representación del actor y demandado tiene especial importancia porque de ella depende en gran medida que el litigio continúe y llegue a buen término; posteriormente en apartados más adelante veremos cómo la representación fue tratada por nuestra Constitución de 1917 y Ley Federal del Trabajo de 1931, 70 y la actual.

9.-LA REPRESENTACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 no se establecía un capítulo específico en el que se tratara el tema de personalidad, tal y como lo conocemos ahora, es decir bajo el capítulo "de la capacidad y

la personalidad", sino que en 1931 se incluía las reglas para acreditar la personalidad en el Título Noveno denominado "Del procedimiento ante las Juntas".

En virtud de haber sido esta la primer Ley Federal del Trabajo en nuestro país faltaba cierto pulimento en las disposiciones que establecía.

Respecto al acreditamiento de la personalidad, en la ley de 1931, se establecía lo siguiente:

"Art. 459.-La personalidad se acreditará por los interesados, fuera de los casos a que se refiere la última parte de este artículo, en los términos del derecho común.

Los interesados podrán otorgar poder ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar de su residencia, para que sean representados en los juicios, cualquiera que sea la cuantía de estos. Cuando el interesado residiere en un lugar distinto de aquel en que deba substanciarse el juicio, podrá otorgar el poder ante la junta de conciliación y arbitraje del lugar en que resida y comprobar su personalidad ante la junta que corresponda, con la copia certificada y debidamente legalizada de las constancias conducentes. La junta, sin embargo, podrá tener por acreditada la personalidad de algún litigante, sin sujetarse al derecho común, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al conocimiento de que efectivamente representa a la persona interesada.

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

Se establece que para acreditar la personalidad se hará conforme al derecho común, facultando a los órganos del trabajo tener por acreditada la personalidad de los litigantes, sin sujetarse al derecho común, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al conocimiento de que efectivamente representa a la persona interesada.

10.-LA REPRESENTACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Para 1970 nuestra Ley Federal del Trabajo sufrió algunas modificaciones por los que respecta a nuestro tema, estableciendo lo siguiente:

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

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

II.- Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la secretaría del trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato; y

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

Quedando claro que por regla general la personalidad se acredita con la presentación de carta poder suscrita ante dos testigos,

por lo que hace a una persona física y si se trata de persona moral, la personalidad tendrá que ser acreditada mediante la presentación de la escritura notarial correspondiente.

Se dejó subsistente el principio que prevaleció en la anterior Ley respecto de la facultad conferida a la junta de tener por acreditada la personalidad de cualquiera de las partes, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada, modificando únicamente la palabra "convencimiento" en donde antes se encontraba "conocimiento".

11.-REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

Con las reformas llevadas a cabo en 1980, se incluye en nuestra Ley Federal del Trabajo un capítulo específico de la capacidad y personalidad, explicándose con más detalle cómo se acredita la personalidad en materia laboral, quedando los artículos correspondientes como sigue:

CAPITULO II.

DE LA CAPACIDAD Y PERSONALIDAD.

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

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

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

carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

- II. Cuando el apoderado actúe como representante de persona moral, deberá exhibir 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 esta legalmente autorizado para ello; y
- IV. Los representantes de los Sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

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

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

Art. 695.- Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo

copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.

Del acreditamiento de la personalidad de cada una de las partes que intervienen el en proceso trataremos en los capítulos siguientes, por el momento han quedado asentadas las modificaciones y adiciones que sufrió la Ley Federal del Trabajo desde su creación hasta nuestros días.

CAPITULO III

LA PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL.

1.- PERSONALIDAD JURIDICA DEL APODERADO DE PERSONA FISICA.

En primer lugar hay que tener presente que las personas físicas de acuerdo con lo establecido por el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo, también pueden formar parte en el proceso del trabajo, siempre y cuando acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Así también los terceros interesados pueden ser considerados como partes en el proceso del trabajo. (Pudiendo ser por supuesto personas físicas)

En este orden de ideas en el proceso del trabajo, una persona física puede ser la demandante o en su caso el demandado, pero en cualquiera de los dos casos, se aplica la misma disposición tratándose de personalidad en el proceso del trabajo tratándose de personas físicas, es decir, el artículo 692 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, dispone: "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".

Como se puede apreciar del anterior dispositivo, son dos los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo para tener por acreditada la personalidad de persona alguna que pretenda representar a diversa persona física, ya sea mediante un poder notarial o mediante una carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la propia autoridad.

De esta manera queda contemplada en nuestra Ley laboral sin mayor exigencia la manera en que un apoderado de persona física puede representar a esta última en un juicio laboral, ya sea con el carácter de parte accionante o en su caso de parte demandada.

Ahora bien, suele suceder de que en el proceso del trabajo demanden o sean demandados dos o mas personas, para este supuesto sin que se deje de aplicar el artículo antes citado la Ley Laboral establece en su artículo 697 que "siempre que dos o mas personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.

Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la junta de conciliación y arbitraje lo hará escogéndolo de entre los propios interesados."

Como se puede apreciar en este caso de litis-consorcio no se dejan de aplicar los requisitos para la acreditación de la personalidad tratándose de personas físicas, pero sí se exige que ya sean partes actoras o demandadas que se haga mención del representante común que los representará en juicio ya sea en el escrito de demanda o en el escrito de contestación a la demanda respectivamente, lo anterior

siempre y cuando no exista intereses contrarios de los propios interesados.

2.- PERSONALIDAD JURIDICA DEL APODERADO DE PERSONA MORAL.

"En la legislación mexicana se considera que sólo tienen personalidad jurídica aquellas entidades o corporaciones a quienes la Ley expresamente se las otorga. Las personas morales necesitan ser representadas por personas físicas que tengan capacidad de goce y ejercicio."⁶⁵

El código civil como ya hemos visto en su artículo 25 determina quiénes son personas morales, en el mismo sentido el propio código establece en su artículo 27 que "las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que los representan, sea por disposiciones de la Ley o conforme a las disposiciones las relativas a sus escrituras constitutivas y estatutos."

"Es de explorado derecho que las personas morales gozan de las mismas cualidades jurídicas de las personas físicas, con excepción del estado civil, luego, hay un punto de identificación entre ambas; pero lo más importante viene a ser la forma de externar su voluntad, es decir, los medios de que se vale la sociedad para ejercitar los actos jurídicos."⁶⁶

Ahora bien, en términos del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo las personas morales pueden acreditar su personalidad en juicio en los siguientes supuestos:

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

⁶⁵ PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Derecho Notarial, Quinta edición, Ed. Porrúa, México, 1991. Pág. 270 y 271

⁶⁶ TENA , Rafael. Op. Cit. Pág. 49.

Fracción 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.

De la anterior transcripción se desprende la diferenciación que creó el legislador entre el representante legal y el apoderado de la persona moral, probablemente con el fin de delimitar las facultades de dichas personas, entendiéndose que el primer concepto se refiere a los funcionarios indicados en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo (directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento), y el segundo al mandatario judicial.⁶⁷

Con independencia de la conceptualización que se pudiese tener respecto del representante o apoderado legal, para efectos de la comparecencia a juicio en representación de una persona moral, lo realmente trascendente es que la persona física que pretenda comparecer con ese carácter (como representante o apoderado legal), cuente con las facultades suficientes para actuar en nombre y representación de la persona moral respectiva, a efecto de saber cual es el alcance y validez de la obligación, ya que nadie puede otorgar una representación de que carezca ni constituir poder en nombre ajeno.

3.- PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.

El artículo 374 de la Ley Federal del trabajo, establece lo siguiente: "Los Sindicatos legalmente constituidos, son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;

⁶⁷ CLIMENT BELTRAN, Juan. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Esfinge, México. 1989. Pág. 119 y 120.

- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III. Defender ante todas la autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.⁶⁸

De acuerdo a lo anterior, "los sindicatos registrados gozan de personalidad jurídica propia distinta a la de cada uno de sus integrantes, la cual los capacita para el cumplimiento de sus fines, o sea el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros."⁶⁹

"Al tener el Sindicato una personalidad jurídica distinta de la de cada una de sus miembros, como toda persona moral, requiere de uno o varios representantes para actuar jurídicamente. Según el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, quien representa a los Sindicatos es el secretario general o la persona que designe su directiva salvo disposición específica de los estatutos, a quien, junto con uno o varios secretarios corre a su cargo el despacho, conocimiento y resolución de los asuntos correspondientes de cada una de sus ramas.

Prevé el artículo 692 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo que "los representantes de los Sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato"; teniendo por supuesto en cuenta la facultad discrecional de las juntas para tener por acreditada su personalidad conforme a lo dispuesto por el artículo 693 de la propia ley laboral."⁷⁰

Así pues, las organizaciones sindicales requieren en primer término del registro que de ellas se haga ante las autoridades competentes, que para el caso de competencia local, lo es la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y para la competencia federal, lo es la Secretaría del Trabajo y Previsión social.

⁶⁸ IBIDEM. 267 y 268.

⁶⁹ BUENROSTRO CISNEROS, Antonio. Op. Cit. Pag. 22

⁷⁰ RAMOS, Eusebio. Op. Cit.. Pag. 1978.

Una vez expido el registro del sindicato y de su directiva, será con ese documento con el que dicho sindicato, acredite su personalidad jurídica ante cualquier autoridad, tal como lo dispone el artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo: "El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades."⁷¹

Por todo lo anterior, cabe hacer mención de la siguiente tesis aislada:

SINDICATOS. REPRESENTACION DE LOS. Conforme a lo previsto en los artículos 374, 376 y relativos del código laboral, los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad jurídica, entre otras cosas, para defender ante todas las autoridades, sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes; de este modo, la representación del sindicato es ejercida por su Secretario General o por la persona que designe su directiva; sin embargo, la falta de registro de la agrupación sindical impide la existencia legal, como persona jurídica, de esa agrupación, sin que, obste que las personas físicas promoventes del juicio de garantías se ostenten como directivos de la agrupación señalada como quejosa, así como que para fines del trámite relativo al registro que se pretendió ante la autoridad responsable, se hubiese admitido la representación correspondiente, puesto que es innegable que al haberse negado el registro cuestionado debe entenderse que no existe la representación argumentada, por la simple razón de que es imposible representar a una persona legalmente inexistente.

Amparo en revisión 203/81, Sindicato Unico de Trabajadores Académicos de la Universidad de Yucatán, 21 de enero de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.

⁷¹ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. Cit. Pág. 263.

Informe 1982, tercera parte, Tribunal Colegiado del décimocuarto circuito, pág. 376.

4.-PERSONALIDAD JURIDICA DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES.

Nuestra legislación mercantil no nos proporciona propiamente un concepto de lo que es una sociedad mercantil.

Acogiéndonos a lo establecido por el código civil, en su artículo 2688 el cual establece lo siguiente:

“Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial.”

Tenemos entonces que esta definición puede aplicarse al contrato de sociedad mercantil.

Por otra parte, el artículo segundo de la Ley General de Sociedades Mercantiles, establece lo siguiente:

“Las sociedades mercantiles inscritas en el Registro Público de comercio, tiene personalidad jurídica distinta de la de los socios”

Las sociedades mercantiles como toda persona moral, requiere de personas físicas que la representen jurídicamente, en sus actos frente a terceros.

Así pues, las sociedades mercantiles son representadas por un administrador o administradores, tal como lo dispone la Ley General de Sociedades Mercantiles en su artículo 10, mismo que a la letra dice:

Art. 10.-La representación de toda sociedad corresponderá a su administrador o administradores, quienes podrán realizar todas las

operaciones inherentes al objeto de la sociedad, salvo lo que expresamente establezca la Ley y el contrato social.

Para que surtan efecto los poderes que otorga la sociedad mediante acuerdo de la asamblea o del órgano colegiado de administración, en su caso, bastará con la protocolización ante notario de la parte del acta en que conste el acuerdo relativo a su otorgamiento, debidamente firmada por quienes actuaron como presidente o secretario de la asamblea o del órgano de administración según corresponda, quienes deberán firmar el instrumento notarial, o en su defecto lo podrá firmar el delegado especialmente designado para ello, en sustitución de los anteriores.

El notario hará constar en el instrumento correspondiente, mediante la relación, inserción o el agregado al apéndice de las certificaciones, en lo conducente, de los documentos que al efecto se le exhiba la denominación o razón social de la sociedad, su domicilio, duración, importe del capital social y objeto de la misma, así como las facultades que conforme a sus estatutos le corresponda al órgano que acordó el otorgamiento del poder y, en su caso, la designación de los miembros del órgano de administración.

Si la sociedad otorgare el poder por conducto de una persona distinta a los órganos mencionados, en adición a la relación o inserción indicadas en el párrafo anterior, se deberá dejar acreditado que dicha persona tiene las facultades para ello.

A su vez el artículo 142 del mismo ordenamiento legal, señala:

“La administración de la sociedad anónima estará a cargo de uno o varios mandatarios temporales y revocables quienes pueden ser socios o personas extrañas a la sociedad”.

El cargo no puede estar acéfalo, pues la Ley General de Sociedades Mercantiles establece que a falta de administrador, todos los socios lo serán. Para las sociedades en nombre colectivo está previsto en el artículo 40 de la Ley General de Sociedades Mercantiles

que "Siempre que no se haga designación de administradores, todos los socios concurrirán en la administración."

En el caso de la sociedades en comandita solo pueden ser administradores los socios comanditados. Respecto de la sociedad de responsabilidad limitada se aplica lo dispuesto para las en comandita, pero el contrato social puede designar a terceros.

En la cooperativa rigen las reglas de la sociedad anónima.

"En una sociedad pueden darse tres categorías de representación.

La primera, que es la normal, en donde la sociedad puede ser administrada por un consejo de administración o un administrador único, quienes son nombrados por la asamblea general.

La segunda se refiere a los gerentes, que pueden ser nombrados por la asamblea ordinaria, el consejo de administración o el administrador único, quienes tendrán las facultades que establezcan los estatutos o las otorgadas por el órgano que los nombró.

La tercera está constituida por los apoderados, que pueden ser generales o especiales. Estos pueden ser nombrados por la asamblea general, el consejo de administración, el administrador único o bien, por los gerentes siempre y cuando estén facultados para ello.

Ahora bien, puede suceder, que en cada una de esas categorías de representantes se otorguen los mismo poderes, con lo que encontraríamos poderes paralelos con iguales facultades. Así por ejemplo, el consejo de administración, lo mismo que el presidente del consejo pueden estar dotados de las facultades para pleitos y cobranzas, actos de administración y de dominio; al mismo tiempo en los estatutos o por medio de la asamblea general, pueden otorgar estas facultades a los gerentes o a una de varios apoderados.

Se acredita la legal existencia de la sociedad, por medio de la escritura constitutiva debidamente inscrita en el registro público del

comercio en la cual deben aparecer quienes son sus legítimos representantes."⁷²

5.- PERSONALIDAD JURIDICA DEL APODERADO DE NEGOCIOS IRREGULARES.

La Ley General de Sociedades Mercantiles, en su artículo 2º, párrafo tercero, al hacer mención a las sociedades irregulares establece lo siguiente:

“Las sociedades no inscritas en el Registro Público de Comercio, que se hayan exteriorizado como tales frente a terceros, consten o no en escritura pública, tendrán personalidad jurídica”

Como se puede apreciar las sociedades irregulares, por tener personalidad jurídica propia, requieren de personas físicas que la representen.

En este orden de ideas, si la sociedad irregular consta en escritura pública, la representación de la misma en materia laboral, puede realizarse por el o los propios administradores como representantes directos de la misma, y tratándose de apoderado, deberá ajustarse a lo establecido por las fracciones II y III del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, con el testimonio notarial por una parte o si se trata de apoderado, con el testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

Por otra parte, para el caso de que la sociedad irregular no conste en escritura pública, su representación en materia laboral deberá ajustarse a lo que previene la fracción I del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, en lo concerniente a las personas físicas, esto es, mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la junta, teniendo lo anterior apoyo en la siguiente tesis aislada:

⁷² PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Poder y mandato. Décima edición. Ed. Porrúa, México, 1998. Pág 106 y 107.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV. Julio de 1997

Tesis: IV.1º.10 L

Página: 415

PERSONALIDAD DE LOS APODERADOS DE NEGOCIOS IRREGULARES. CASO EN EL QUE EL METODO PARA SU COMPROBACION NO SE RIGE POR EL DE LAS PERSONAS MORALES QUE PREVEEN LAS FRACCIONES II Y III DEL ARTICULO 692 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Del contenido del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que existen 3 formas para demostrar la personalidad de los apoderados que comparecen en el juicio laboral en representación de las personas físicas, de morales y de sindicatos.

Tratándose de la parte demandada, que comparece a juicio por conducto de apoderado, a efecto de establecer bajo que forma se da la comprobación de su personalidad, es menester distinguir previamente, la diferencia entre si es persona física, moral o sindicato. Por persona física debe entenderse el ser humano, hombre o mujer. Las persona morales son catalogadas por el Código Civil para el Distrito Federal en su artículo 25, como la Nación, los Estados, los municipios, las demás corporaciones de carácter publico reconocidas por la ley, las sociedades civiles o mercantiles, los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refieren la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional, las sociedades cooperativas y mutualistas, y las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidos por la ley. Los sindicatos, a pesar de que el Código Civil para el Distrito Federal los contempla como personas morales, la comprobación de su personalidad se rige por la certificación que expida la Secretaria del Trabajo o la Junta de Conciliación y Arbitraje en su caso. Así, si en un caso concreto la parte demandada la constituye una fuente de trabajo dedicada a la venta de Abarrotes y Cerveza, es claro que no reviste la

modalidad de ser un sindicato, como tampoco la de ser una persona moral, debido a que dentro de éste último supuesto no cabe la posibilidad legal de catalogarla como una sociedad civil, porque aún cuando pudiera pensarse que varias personas hayan combinado sus recursos o esfuerzos para formar dicha fuente de trabajo, constituye una especulación comercial, situación que impide comprenderla como tal según el artículo 2688 del Código Civil para el Distrito Federal, ni como sociedad mercantil, por no ubicarse en ninguna de las hipótesis que establece el artículo 1º de la Ley General de Sociedades mercantiles, tampoco bajo la característica de una asociación, porque a pesar de que su actividad es lícita su finalidad es preponderantemente económica, por lo mismo inaceptable, acorde con el artículo 2670 del Código Civil mencionado, así que para los efectos de las leyes civil y mercantil, se trata de un negocio de índole irregular y, dentro del marco del derecho laboral el método que debe emplearse para atender a la comprobación o no de la personalidad, es del concerniente a las personas físicas a que alude la fracción primera del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo Directo 41/97. Leonardo Garza González. 21 de Abril de 1997. Unanimidad de Votos. Ponente: José R. Medrano González. Secretario: Omar R. Gutierrez Arredondo.

Quedando claro que lo primero que tenemos que revisar es el carácter de la persona a la que vamos a representar en el juicio laboral, es decir, si se trata de persona física o moral, o bien sindicato o sociedad mercantil o sociedad irregular.

Y tratándose de un negocio irregular el acreditamiento de la personalidad será en base a lo establecido por el artículo 692 en su fracción I, pero cuando la sociedad se exteriorizó frente a terceros y consta en escritura pública, entonces la representación lo harán conforme a lo señalado en el propio artículo 692 fracciones II y III.

6.- INTERPRETACION DEL ARTICULO 694 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 694 establece lo siguiente:

"Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las juntas del lugar de su residencia para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma."⁷³

De acuerdo con la disposición anterior, podemos apreciar un supuesto diverso al que establece el artículo 692 de la Ley laboral para el otorgamiento de poderes, es decir, el poderdante puede nombrar apoderados mediante una simple comparecencia ante la junta de conciliación del lugar de su residencia, con la exigencia que marca el propio artículo 694 de que dicho poderdante se identifique plenamente ante la junta.

La exigencia de la identificación del poderdante, se contempla en virtud de tratarse de un supuesto fuera de audiencia, una vez realizada la identificación respectiva, la personalidad de los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, se acreditará con la copia certificada que se expida de la comparecencia respectiva.

El requisito de la identificación ante la junta no es exigible cuando se otorga poder directamente en el juicio, ni en los casos a que alude el artículo 692 anteriormente citado, ya que no tendría ningún caso que el poderdante volviera a identificarse, pues ya lo hizo con antelación, bien sea ante el notario público respectivo o ante los testigos correspondientes.

Por lo que, nos queda claro que los trabajadores, patrones u organismos sindicales pueden otorgar poder mediante simple comparecencia ante la junta del lugar de su residencia, siempre y

⁷³ CLIMENT BELTRAN, Juan B.. Op. Cit. Pág. 437.

cuando el o los poderdantes se identifiquen, teniendo apoyo lo anterior en las siguientes tesis aisladas:

PERSONALIDAD. INTERPRETACION DEL ARTICULO 694 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Es inexacta la consideración de la junta, al estimar que por no haberse identificado el demandado físico en la audiencia de Ley, no se reunían los supuestos del artículo 694 de la Ley Federal del Trabajo, para reconocer personalidad a sus apoderados, pues una recta interpretación del precepto comentado permite establecer que la comparecencia a que alude el citado numeral es fuera de audiencia, caso en el que sí deberá identificarse el poderdante, no así cuando se otorga poder directamente en el juicio.

Novena Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VI, agosto de 1997, Tesis: II. 1º. C.T.53 L, página 779.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 1658/96. Oscar Hernández Delgado. 20 de marzo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narvaéz Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

PERSONALIDAD. PERSONAS MORALES. IDENTIFICACION INNECESARIA DE LOS APODERADOS O REPRESENTANTES DEL PATRON ANTE LA JUNTA. De Acuerdo con lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, los apoderados o representantes de las personas morales, para acreditar su personalidad, deberán exhibir el testimonio o poder notarial o bien a través de carta poder, otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente facultado para ello; de tal manera que, cumplido lo anterior, no es necesario que el apoderado o representante del patrón que comparece ante la junta se identifique, puesto que ese requisito solo es exigible, atento lo dispuesto por el artículo 694, del ordenamiento invocado, cuando los trabajadores, patrones u organismos sindicales, otorguen poder mediante simple comparecencia ante la propia junta, ya que en los

otros casos que se citan, esto es, a los que alude el artículo 692 en sus fracciones citadas, la identificación se verifica ante notario público respectivo, o bien ante los testigos.

Octava época, instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: III Segunda parte-2, página 543.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO. Amparo en revisión 191/89. Antonio Ortiz Gómez. 20 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Zárate Sánchez. Secretario: José Refugio Estrada Araujo.

En todo caso la identificación del poderdante es en virtud de que no lo ha hecho con antelación a ese acto, hablando del supuesto del artículo 694 de la LFT, ya que en los otros casos ya se ha identificado bien sea ante el notario público o ante los testigos. Depende el tipo de documento o acto que haya realizado.

7.-FACULTAD DE LAS JUNTAS PARA DECIDIR SOBRE PERSONALIDAD.

El artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

"Las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada."⁷⁴

El anterior precepto faculta a las juntas de conciliación y arbitraje para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a las reglas previstas en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, siempre que de los

⁷⁴ IDEM.

documentos exhibidos llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada, lo cual implica que basta que dichos documentos formen convicción sobre la representación que se ostenta, para que el tribunal laboral deba tener por demostrada la representación de la parte obrera.

El dispositivo en comento, no aplica en el caso de las personas morales y las reglas para acreditar la calidad de apoderado de ellas, previstas en las fracciones II y III del artículo 692 antes mencionado, ya que para estas no se pueden admitir otras formas de acreditar esa calidad, teniendo en cuenta que las personas morales solo pueden actuar válidamente a través de sus representantes legales o apoderados, por lo que, quienes pretendan ostentar esa representación deben demostrar que la persona moral existe, y que el órgano de representación les ha conferido la calidad de representantes legales o apoderados.

El trato menos rigurosos en cuanto a la acreditación de la personalidad cuando se trata de trabajadores o sindicatos, tiende a equilibrar la posición procesal del trabajador frente al patrón, ya que este último tiene presuncionalmente mayores elementos para llevar a cabo la demostración de las situaciones que se derivan de la relación laboral y que por su capacidad económica está en aptitud de aportar al juicio los documentos idóneos y necesarios para que quien actúe en su representación, acredite fehacientemente esa calidad.

Recordando que, tratándose del juicio laboral no opera el principio de igualdad procesal como en otras materias, ya que las partes que intervienen no se hayan en el mismo plano, de este modo, el trato desigual (entre trabajadores y patronos) a que hace referencia el artículo 693 de la Ley Laboral, deriva del reconocimiento que hace el artículo 123 Constitucional, al consagrar derechos mínimos de los trabajadores, los cuales no pueden afectarse con un trato igual en un proceso donde intervienen partes desiguales, tal como lo es el proceso labora.

8.- PERSONALIDAD MEDIANTE CARTA PODER.

Por lo que hace a la personalidad de los apoderados o representantes de cualquiera de las partes en el juicio laboral, siempre deben reunir determinados requisitos de forma, para que la junta de conciliación y arbitraje no tenga ningún impedimento legal para reconocerles la personalidad con la que se ostentan.

Hemos visto ya los supuestos para el acreditamiento de la personalidad en materia laboral, haciendo hincapié en las personas que para acreditar personalidad y por mandamiento de la propia ley necesitan cubrir el requisito de la presentación de carta poder.

La carta poder es un documento en el cual se otorgan facultades de una persona llamada poderdante a otra denominada apoderado para que actúe en su nombre y representación.

En este orden de ideas para evitar confusiones en el contenido de las cartas poder, sobre todo en cuanto a las facultades con que cuenta un apoderado, consideramos propio consignar en la misma todas y cada una de las facultades que le sean conferidas al apoderado, principalmente por lo que se refiere a los apoderados de personas morales, ya que el artículo 696 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

"El poder que otorga el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que corresponden aunque no se exprese en el mismo", disposición que excluye a los patrones.

Además de lo anterior consideramos que la carta poder deberá contener fecha, partes en el juicio, número de expediente, autoridad que conoce del juicio, nombre y firma del otorgante del poder, por lo menos los nombres de los apoderados y los nombres y firmas de los dos testigos, con los anteriores requisitos no se debería tener ningún problema respecto a las facultades y representación con que se llegue a ostentar un apoderado en juicio.

Sin embargo, en muchas ocasiones suele suceder, que por ignorancia o descuido principalmente de los apoderados, se suelen omitir determinados requisitos de forma, que si bien es cierto textualmente la Ley no los señala, como por ejemplo el nombre de los testigos, nuestros más altos tribunales, interpretando la Ley han resuelto que estos requisitos como el ejemplo anterior deben hacerse constar por seguridad jurídica de las partes.

Como hemos mencionado con antelación en varias ocasiones se suele omitir el nombre de los testigos que suscriben una carta poder, lo cual obviamente suele ser objeto de impugnaciones de personalidad, y a este respecto se ha emitido jurisprudencia en el sentido de que el nombre de los testigos es indispensable en las cartas poder ya que sólo así se conocerá su identidad, para que en un momento determinado puedan declarar sobre el acto en el cual intervinieron, ya que al estar plenamente identificados se les podrá refutar su capacidad legal para fungir con esa calidad.

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VII, Mayo de 1998

Tesis: 2ª./J.19/98

Página: 472

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. SI SE ACREDITA MEDIANTE CARTA PODER, DEBEN HACERSE CONSTAR LOS NOMBRES DE LOS TESTIGOS ANTES QUIENES SE OTORGA. Del contenido del artículo 692 fracción primera de la Ley Federal del Trabajo, que regula las formas de comparecencia en el procedimiento laboral, se concluye que la carta poder que se exhibe en el juicio laboral, en la que se hace constar el otorgamiento de un mandato para representar a alguna de las partes en el procedimiento, debe contener, además de la rúbrica, los nombres de los testigos que comparecen al acto jurídico, pues si bien es cierto que dentro del procedimiento laboral, rigen los principios laborales fundamentales de sencillez y formalidad que establecen los artículos 685 y 687 del propio ordenamiento legal, también es verdad que solo cumpliendo con éste requisito se facilita la comparecencia por representación de las partes

en el proceso, sin desdoro de la expeditéz procesal y seguridad jurídica; ello aunado al hecho de que el artículo 693 de la Ley de la materia contiene una regla mas favorable para los trabajadores en cuanto a que señala que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los trabajadores o de los sindicatos, sin sujetarse a las reglas que establece el ya mencionado artículo 692.

Contradicción de tesis 66/97. Entre las sustentadas por el primer tribunal colegiado en materia del trabajo del primer circuito y el quinto tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito. 4 de febrero de 1998. 5 votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Maura Angelica Sanabria Martinez.

Tesis de jurisprudencia 19/98. Aprobada por la segunda sala de éste alto tribunal, en sesión privada del 4 de febrero de 1998.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo IX, marzo de 1992, tesis cuarta, VII-92. página 49, de rubro: "CARTA PODER EN JUICIO LABORAL. EL NOMBRE DE LOS TESTIGOS ES INDISPENSABLE."

La cuestión del nombre de los testigos en la carta poder, no es por otra razón mas que por lógica jurídica, ya que si únicamente se estampara la rúbrica no sabríamos de qué persona exactamente se trata, prestándose a confusiones e irregularidades de todo tipo, incluyendo el hecho de que cualquier persona pueda deliberadamente hacer un garabato para presentar su carta poder ante la junta.

Al incluir también el nombre del testigo en la carta poder, tenemos seguridad jurídica de que por lo menos el testigo puede ser identificado como tal o cual persona, y en un momento dado podría hacerse una confrontación de firmas, en caso de duda.

CAPITULO IV

EL ACREDITAMIENTO DE LA PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL.

1.- FORMAS DE ACREDITAR LA PERSONALIDAD EN EL PROCESO LABORAL.

Acorde con lo dispuesto en la ley laboral y la jurisprudencia, cuando se trate de apoderado, las personas morales deben acreditar notarialmente la personalidad, con la escritura o escrituras respectivas en que se haga constar:

- a) La existencia legal de la empresa,
- b) Que la persona o el órgano administrativo de la empresa otorgante, tiene facultades legales para otorgar o delegar estos poderes y facultades,
- c) La designación de apoderado o representante legal y los facultados de éste.

De hacerse constar el carácter de apoderado en carta poder, ésta deberá estar relacionada con las escrituras que contengan los requisitos antes enunciados, es decir que la persona que aparezca otorgando poder en la carta poder aparezca también en la escritura notarial respectiva, con facultades para otorgar poder.

Tratándose de personas físicas, la forma de acreditar la personalidad, será mediante poder notarial o carta poder firmada ante dos testigos.

El apoderado del trabajador puede también acreditar su personalidad con la simple demanda, al hacerse mención en el propio escrito que el actor otorga poder amplio, bastante y cumplido a tales y cuales licenciados y pasantes de derecho para la tramitación del juicio laboral.

Asimismo, cualquiera de las partes también puede otorgar poderes, mediante simple comparecencia previa identificación ante la Junta del lugar de su residencia, para que puedan ser representados ante cualquier autoridad del trabajo, acreditándose la personalidad con la copia certificada que se les expidan de dicha comparecencia.

De igual forma, las partes en juicio, pueden otorgar poderes en la propia comparecencia que se haga en el momento de la audiencia.

2.- REQUISITOS QUE DEBEN CONTENER LOS PODERES NOTARIALES.

De acuerdo con el artículo 5º de la Ley General de Sociedades mercantiles, las sociedades deben constituirse ante notario:

Art. 5º.-"Las sociedades se constituirán ante notario y en la misma forma se harán constar con sus modificaciones.

El notario no autorizará la escritura cuando los estatutos o sus modificaciones contravengan lo dispuesto por esta ley".

Y de conformidad con el artículo 10 párrafo tercero de la ley comentada, cuando se trate de otorgamiento de poderes, "... el notario hará constar en el instrumento correspondiente, mediante la relación, inserción o el agregado al apéndice de las certificaciones, en lo conducente, de los documentos que al efecto se le exhiban, la denominación o razón social de la sociedad, su domicilio, duración, importe del capital social y objeto de las misma, así como las facultades que conforme a sus estatutos le correspondan al órgano que acordó el otorgamiento del poder y, en su caso, la designación de los miembros del órgano de administración..."

Siendo sustentado por nuestros máximos tribunales, que no basta que un notario público asiente en la escritura pública respectiva que con los relaciones e inserciones del caso se acreditaron la existencia y capacidad legal de la sociedad mandante y el carácter y facultades del otorgante, toda vez que en toda escritura de mandato deben insertarse los documentos respectivos que demuestren el carácter de los que en ella intervinieron, a efecto de saber cuál es el alcance y validez de la obligación, ya que nadie puede otorgar una representación de que carezca, ni constituir poder en nombre ajeno, sin facultad legal para ello.

La anterior obligación del notario público, se contiene en la siguiente disposición de la Ley del Notariado para el Distrito Federal:

Art. 62.- "El notario redactará las escrituras en castellano y observará las reglas siguientes:

...VIII. Dejará acreditada la personalidad de quien comparezca en representación de otro, relacionando o insertando los documentos respectivos, o bien agregándolos en original o en copia cotejada al apéndice haciendo mención de ellos en la escritura."

De lo anterior incluso se han derivado diversas ejecutorias emitidas por nuestros máximos tribunales, como la siguiente:

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: IV, Noviembre de 1996

Tesis VI.2º.J/75

Página: 365

PODERES NOTARIALES, REQUISITOS PARA ACREDITAR LA PERSONALIDAD EN LOS. No basta que un notario público asiente en la escritura pública respectiva que con las relaciones e inserciones del caso se acreditaron la existencia y capacidad legal de la sociedad mandante y el carácter y facultades de su otorgante, toda vez que en

toda escritura de mandato deben insertarse los documentos respectivos que demuestren el carácter de los que en ella intervinieron, a efecto de saber cuál es el alcance y validez de la obligación, ya que nadie puede otorgar una representación de que carezca, ni constituir poder en nombre ajeno, sin facultad legal, sin que tengan valor alguno los que sin cumplir esos requisitos se otorgan para representar jurídicamente al supuesto mandante.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 124/91.-Motel las Carreteras, S.A.-16 de abril de 1991.-Unanimidad de votos.-Ponente: Gustavo Calvillo Rangel .- Secretario: José Mario Machorro Castillo.

Amparo directo 88/93.- Rufina Vázquez Haro.-11 de marzo de 1993.- Unanimidad de votos.-Ponentes: Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 142/94.- Instituto Mexicano del Seguro Social, Delegación Estatal en Puebla

Amparo directo 142/94.- Instituto Mexicano del Seguro Social, Delegación Estatal en Puebla.- 31 de agosto de 1994.- Unanimidad de votos.-Ponentes: Humberto Cabrera Vazquez.- Secretario: Enrique Baigts Muñoz.

Amparo directo 551/94.- Atoyac textil, S.A. de C.V.- 25 de enero de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- secretario: José Mario Machorro Castillo.

Amparo directo 458/96.-Banco del Atlántico, S.A.- 9 de octubre de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: Humberto Schettino Reyna.

La anterior jurisprudencia reitera lo dispuesto por el artículo 62 fracción VIII de la Ley del Notariado para el Distrito Federal en el sentido de que el notario debe redactar las escrituras en castellano y observar entre otras, la obligación de dejar acreditada la personalidad de quien comparezca en representación de otro, relacionando o

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

insertando los documentos respectivos, o bien agregándolos en original o en copia cotejada al apéndice haciendo mención de ellos en la escritura, y no únicamente manifestar que con tal o cual escritura se acredita dicha circunstancia, y con mayor razón tratándose de un otorgamiento de poderes ya que nadie puede otorgar un poder de que carezca.

3.- REQUISITOS DE LOS PODERES OTORGADOS POR LAS SOCIEDADES MERCANTILES.

Es sustentado por nuestros máximos tribunales, que la personalidad de quien se ostenta como representante de una persona moral, debe quedar debidamente acreditada en el testimonio que se expida para tal efecto, independientemente de la designación con que se ostente, Presidente del Consejo de Administración, Administrador único, Gerente, Director, o cualesquier otra.

Debe quedar acreditado fehacientemente que el poder le fue otorgado al representante por quien contaba con facultades para hacerlo, exhibiendo los documentos respectivos, puesto que no bastaría incluso la afirmación del notario público de que el otorgante estaba facultado para otorgar poderes a nombre de la sociedad, sino que es necesario que en la escritura que contiene el poder se transcriba la parte relativa del instrumento en el que se contenga los nombramientos y las facultades del otorgante u otorgantes, teniendo apoyo a lo anterior las siguientes tesis jurisprudenciales:

Octava Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: XIII-Enero

Página: 279

PODERES NOTARIALES. REQUISITOS DE VALIDEZ.

La representación legal queda comprobada con el documento notarial que se exhibe, en el que debe constar la existencia legal de la sociedad por quien se gestiona, así como la circunstancia de que

quien otorga el poder se encuentre facultado por el órgano de la sociedad que tiene competencia para ello, por lo que, si el testimonio notarial carece de estos requisitos debe declararse nulo y por tanto, carece de valor probatorio.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 81/92. Distribuidora Conasupo del Norte, S.A. DE C.V. 11 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Hilario Zarazúa Galdeano.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su gaceta

Tomo: IV, octubre de 1996

Tesis XXI.1º.40C

Página: 616

SOCIEDADES MERCANTILES, REQUISITOS DE LOS PODERES OTORGADOS POR LAS. Para que el poder otorgado por una sociedad mercantil produzca efectos legales, debe contener la inscripción de las cláusulas constitutivas de la sociedad mandante, relativas al objeto, duración, administración y a las facultades del consejo, el acta relativa a la elección de los miembros de este, y en la que se haya dictado el nombramiento del apoderado y persona o personas del consejo a quienes se delegue facultad para otorgar mandatos, de donde resulta que, primero, se necesita que exista la persona moral, después, que ésta, constituida debidamente por medio de su consejo de administración, otorgue representación a alguna persona, para intervenir en nombre suyo, en toda clase de asuntos administrativos y judiciales, y si de autos consta que las pruebas rendidas en un artículo sobre excepción dilatoria de falta de personalidad, no acreditaron la existencia legal de una sociedad, debe concluirse que el poder objetado, no tiene eficacia jurídica.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 119/96. Promotora de Acapulco, S.A. DE C.V. 2 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Joaquín Dzib Núñez. Secretario: José Luis Vázquez Camacho.

Los anteriores precedentes también tienen relación con lo estipulado en la Ley del Notariado para Distrito Federal, en el sentido de que el notario no puede expedir testimonios parciales cuando la parte omitida pueda causar perjuicio a tercera persona, y obviamente tratándose de la personalidad de las personas morales, de faltar alguno de los requisitos antes mencionados, sí se causaría perjuicio a la parte trabajadora, ya que no estaría acreditado si la persona o personas que pretendan comparecer a juicio en nombre de una sociedad tienen las facultades para hacerlo.

4.- VARIANTES EN LA ACREDITACION DE LA PERSONALIDAD: TRABAJADOR, PATRON.

La comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de la comparecencia de personas que tengan la calidad de patrón en los juicios laborales, el artículo 692, señala en su fracción II, que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite; por su parte, la fracción III del propio precepto establece que cuando la persona que comparezca actúe como apoderado de una 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.

Tratándose de la personalidad de los apoderados de los trabajadores, ésta se puede acreditar mediante carta poder firmada

ante dos testigos, mediante poder notarial, y mediante simple comparecencia previa identificación ante las Juntas de lugar de residencia en términos de lo dispuesto por el artículo 694 de la Ley Federal del Trabajo.

También suele presentarse el caso de que los trabajadores otorguen poder a sus apoderados únicamente mediante el propio escrito de demanda, lo cual muchas veces es blanco de objeciones de personalidad al respecto, con el argumento de que la Ley Federal del Trabajo en ninguna de sus disposiciones señala la posibilidad de otorgar poder mediante el escrito inicial de demanda, lo cual consideramos que si bien es cierto no hay disposición al respecto, también lo es de que el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, al ser únicamente enunciativo mas no limitativo, deja con total facultad a la Junta de analizar si con la documentación exhibida llega al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

5.- ALCANCES DEL PODER QUE OTORGA EL TRABAJADOR EN LA COMPARECENCIA.

El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, expresa que las partes pueden comparecer a juicio de manera directa y establece la forma en que pueden designar apoderado; por su parte el artículo 694 del mismo ordenamiento establece que los trabajadores y los patrones pueden designar apoderado para que los represente ante cualquier autoridad del trabajo.

De lo anterior se desprende que dichas disposiciones no son limitativas, sino únicamente enunciativas, ya que si bien es cierto la última disposición mencionada se refiere a un poder general que se otorga mediante simple comparecencia y puede servir para cualquier juicio laboral, también lo es que por analogía y aun por mayoría de razón, en términos de lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, si el trabajador compareció personalmente a la audiencia de que se trate y en ese acto designa apoderado (s), dicho

otorgamiento de poder y el propio acto jurídico como lo es el mandato, deben ser válidos.

Mas aun si tomamos en consideración que en todo juicio laboral rige el principio de oralidad, y que lo que la Ley persigue es que la junta tome conocimiento en forma directa de la voluntad del mandante para otorgar el poder, por lo cual, considero y concluyo que el mandato otorgado en esos términos tiene el mismo alcance que si se hubiera otorgado mediante carta poder ante dos testigos.

6.- REQUISITOS CON LOS QUE LA JUNTA TENDRA POR ACREDITADA LA PERSONALIDAD EN EL PROCESO LABORAL.

A este respecto, cabe señalar que los requisitos para que la Junta de Conciliación y Arbitraje tenga por acreditada la personalidad tanto de personas físicas, como sindicatos o empresas en el proceso laboral, son aquellos establecidos por la propia Ley Federal del Trabajo, teniendo aplicación de manera analógica la siguiente tesis jurisprudencial:

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Agosto de 1997

Tesis: VI.2o.99 L

Página: 778

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LOS REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS APODERADOS DE PERSONAS MORALES SON LOS ESTABLECIDOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AUN CUANDO LOS ESTATUTOS DE AQUELLAS EXIJAN OTROS DISTINTOS PARA OTORGARLA. Es incorrecto estimar que, tratándose de apoderados de personas morales, la personalidad en un juicio laboral debe examinarse conforme a los estatutos de dichas

personas jurídicas, ya que el procedimiento laboral se rige por las disposiciones legales contenidas en la Ley Federal del Trabajo; por lo que es inconcuso que los requisitos que deben satisfacer los referidos apoderados para tener por acreditada su personalidad en tales juicios, son los previstos en la citada legislación. Por tanto, la resolución de la Junta laboral que tiene por reconocida la personalidad a un apoderado con la carta poder expedida en su favor por el representante legal de la persona moral demandada, que acreditó tener facultades legales para delegar su representación, no infringe el artículo 692 del código laboral, aun cuando en los estatutos de la citada persona moral se prevenga que sólo puede hacerlo a través de un poder notarial.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 405/97. Juan González Cid y otros. 2 de Julio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Humberto Schettino Reyna.

Amparo directo 401/97. José Gaudencia Arenas Almaraz. 2 de Julio de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Meza Alarcón. Secretario: Nelson Loranca Ventura.

Con el anterior precedente, nuestros máximos tribunales aplican de manera enunciativa lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que aunque los estatutos de una empresa dispongan una manera diversa tratándose de otorgamiento de poderes y representación de la misma ante Autoridades del Trabajo, si dicho otorgamiento se realizó en términos de lo dispuesto por el artículo antes citado, la Junta debe tener por acreditada la personalidad de quienes pretendan representarla.

7.- LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO COMO APODERADA DEL TRABAJADOR.

"Por la condición económica en que se encuentren los trabajadores se presenta con frecuencia el caso de que no tengan elementos para actuar en un proceso. Por ello es que la Ley establece la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad; para interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes y siguiendo la tendencia conciliatoria de la Ley, proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos."⁷⁵

"La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tiene como misión asistir a la clase trabajadora, facilitando la defensa de sus intereses colectivos e individuales ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo. Su intervención depende necesariamente de la voluntad de los trabajadores."⁷⁶

La PDT es una institución social creada por la legislación del trabajo, por separado y con funciones distintas a las de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que la aplicación de las normas laborales compete, entre otras autoridades y en su respectiva jurisdicción, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

"Las oficinas de la PDT funcionarán tanto en el ramo federal como en el local y se integran por un procurador General nombrado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por los Gobernadores de la entidades federativas o por el Jefe del

⁷⁵ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo novena edición. Ed. Porrúa, México, 1996. Pág. 463.

⁷⁶ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta edición. Ed. Sista, México, s.a.p. Pág. 749, 750

Departamento del Distrito Federal, y el número de procuradores auxiliares que se juzgue necesarios."⁷⁷

Por su parte el artículo 530 en sus tres fracciones establece las facultades de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, entre las que se encuentran las de representación, asesoría, prevención, denuncia, coordinación y conciliación en beneficio de los trabajadores y de los sindicatos obreros.

De lo anterior se aprecia, que dicho organismo como representante de trabajadores o sindicatos, tiene las más amplias facultades de representación ante cualquier autoridad del trabajo, con juicio o sin él.

8.- ÓRGANOS DE LA EMPRESA FACULTADOS PARA OTORGAR PODER.

Si por órgano entendemos aquella institución que forma la voluntad de la empresa, en el que el control de la misma se encuentra en manos de sus miembros, luego entonces, la asamblea general de accionistas, o de socios se presenta en la sociedad como el cuerpo supremo de ésta.

De la asamblea general emanan las decisiones con base en las cuales la sociedad debe gobernarse, por lo tanto, es el órgano facultado en primer lugar para el otorgamiento de poderes.

Ahora bien, tanto el consejo de administración como el administrador único en su caso, que son nombrados por la asamblea general de accionistas, también son órganos de representación de la empresa, a quienes les corresponderá la representación de la sociedad.

Podrán también otorgar poderes, siempre y cuando no haya cláusula o disposición en contrario del órgano, de los estatutos o del órgano que los nombró.

⁷⁷ GUERRERO, Equerio. Manual de Der. Del Trabajo. Op. Cit. 463.

Para que surtan efectos los poderes que otorgue la sociedad mediante acuerdo de la asamblea o del órgano colegiado de administración en su caso, bastará con la protocolización ante notario de la parte del acta en que conste el acuerdo relativo a su otorgamiento.

El notario público deberá hacer constar en el instrumento correspondiente mediante la relación, inserción o el agregado al apéndice de las certificaciones, de los documentos que al efecto le son exhibidos, mediante los cuales se compruebe tanto el nombramiento como las facultades con que cuentan los órganos facultados para otorgar poderes.

En caso de que la sociedad otorgare poder por conducto de una persona distinta a los órganos antes citados, se debe dejar acreditado de igual forma que dicha persona tiene facultades para ello, es decir debe quedar comprobado con los documentos respectivos o con las relaciones o inserciones del testimonio correspondiente que la persona u órgano de la sociedad que le otorgó el poder estaba legalmente autorizada para ello.

Estas facultades de representación, con que cuentan los órganos de las sociedades, se encuentran determinadas principalmente en lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley General de Sociedades mercantiles, transcrito ya en el capítulo tercero de este trabajo.

9.- MOMENTO PROCESAL EN EL QUE SE PUEDE OBJETAR LA PERSONALIDAD.

"En cuanto al momento procesal oportuno para hacer valer la falta de personalidad de alguna de las partes en el juicio laboral, se tiene establecido que ésta debe hacerse valer u oponerse en vía de excepción, en la audiencia de demanda y excepciones, a fin de que la autoridad laboral esté en

posibilidad de estudiar los fundamentos en que se apoye dicha objeción y de que la parte contraria pueda impugnarlos.⁷⁸

Lo anterior además tiene el efecto de que una vez reconocida la personalidad de las partes, ninguna de ellas podría objetarla con posterioridad.

Ahora bien, y a manera de ejemplificar, en el caso de que la audiencia de ley, considerada como aquella de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, se lleve a cabo en un solo momento, la oportunidad para objetar la personalidad de la parte compareciente sería en la etapa de demanda y excepciones, sin que sea válido para cualquiera de las partes objetarla en las etapas posteriores.

Por otra parte, en el caso de que cuando por alguna razón, cualquiera de las partes no hubiese comparecido a la etapa de conciliación, demanda y excepciones, pero comparece en cualquier etapa posterior a ésta, como por ejemplo, en la etapa de Ofrecimiento y admisión de pruebas, la objeción a la personalidad que se pretenda hacer valer, se debe producir en ese mismo momento, por ser aquel en el que se tienen a la vista y por primera vez, los documentos con que la parte compareciente pretende acreditar tanto el carácter con que se ostenta como en su caso, la representación con que cuenta.

Hay que tener en cuenta que la objeción de personalidad generalmente se plantea como un incidente de previo y especial pronunciamiento, conocido como INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD.

Dentro de este incidente deben ofrecerse las pruebas con las cuales se pretenda probar la procedencia de la objeción planteada, que generalmente suelen ser tanto la carta poder, como el o los testimonios o escrituras notariales que se exhibieron en su oportunidad, aunque en muchas ocasiones y aunque no se solicite se abra dicho incidente con solo plantear la objeción de falta de personalidad la Junta de oficio tiende a abrir el

⁷⁸ IBIDEM. Pág. 506.

incidente comentado y darle a las partes el uso de la palabra a fin de que manifiesten lo que a su derecho convenga.

De todo lo anterior cabe destacar que se puede objetar la personalidad en cualquier parte del procedimiento laboral siempre y cuando la persona que pretenda comparecer en alguna diligencia no haya acreditado su personalidad con antelación, para lo cual su personalidad debe acreditarla de igual forma de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 692 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

10.- EFECTOS DE LA NO ACREDITACIÓN DE LA PERSONALIDAD.

El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, a la letra establece lo siguiente:

“La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”.

Como se puede apreciar de la primera parte del artículo antes citado, el único efecto que tiene la no comparecencia de la parte actora a la etapa de demanda y excepciones, es de tenerle por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, no aplicándose el mismo criterio por cuanto hace al demandado, quien tendrá la nada fácil tarea de ofrecer prueba en contrario.

Por lo que el hecho de no tener por acreditada la personalidad de cualquiera de las partes, nos resulta el mismo efecto de la no

comparecencia de ellas. Esto es, para el actor, tener por reproducida y ratificada la demanda y para el demandado, tener por contestada la misma en sentido afirmativo.

Puede darse el caso, en el que el actor al promover la demanda por propio derecho, otorgue el poder en el propio escrito mencionando el nombre de los apoderados que desee que lo representen en el juicio, pero por descuido o por olvido, no firma el documento y así se presenta ante la junta.

En este caso al no existir la firma del promovente, no existe tampoco la voluntad para demandar, a menos que el actor se presente a la primera audiencia a ratificar la demanda, de otra manera no se puede poner en movimiento las facultades jurisdiccionales de la junta.

El artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

“Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe:

Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley.”

Por lo tanto, el efecto de la falta de firma por parte del actor en la demanda, trae como consecuencia que el expediente respectivo sea archivado, por falta de voluntad para demandar.

11.- SUBSTANCIACION DEL INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD.

El artículo 762 de la Ley laboral dispone que se tramitará como incidente de previo y especial pronunciamiento, entre otras las cuestiones de personalidad; en el entendido de que éste tipo de incidentes de previo y especial pronunciamiento, interrumpen o suspenden el procedimiento principal mientras se tramita y resuelve la cuestión incidental planteada.

En este sentido la parte que pretenda objetar la personalidad de su contraparte, plantea en la etapa de demanda y excepciones un incidente conocido comúnmente como incidente de falta de personalidad.

Como hemos señalado con antelación, muchas veces es suficiente plantear dicha objeción para que de oficio la Junta proceda a abrir dicho incidente, en el cual se harán valer las razones por las cuales se considera que la contraparte no tiene facultades para comparecer a juicio en nombre y representación quien pretende representar.

La Junta de Conciliación y Arbitraje suspenderá el procedimiento mientras se resuelve la cuestión incidental, y abrirá el incidente de falta de personalidad en el cual la parte que opuso dicho medio de impugnación deberá ratificar el mismo, en el cual podrá hacer las manifestaciones que juzgue convenientes para hacer notar a la autoridad las circunstancias de hecho y de derecho por las cuales la parte contraria carece de personalidad para actuar en representación de otro.

Se deben ofrecer las pruebas que se consideren necesarias para darle elementos a la autoridad para resolver dicha cuestión, y por el contrario la parte a la que se le imputa su falta de personalidad debe tratar de convencer a la autoridad laboral, que cuenta con facultades suficientes para comparecer en nombre de la parte que representa, ofreciendo las pruebas que considere necesarias.

Una vez hecho lo anterior, la cuestión incidental planteada, debe resolverse de manera colegiada, es decir, con la comparecencia de los representantes del gobierno, de los trabajadores y del capital, por así estipularlo el artículo 620 fracción II inciso a) de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a la letra señala:

Art. 620.- "Para el funcionamiento del pleno y de las juntas especiales se observaran las normas siguientes:

...II.- En las juntas especiales se observaran las normas siguientes:

- a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomaran por mayoría de votos.

Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda."

Aunque cabe decir que muchas veces, por descuido o por ignorancia, las Juntas de Conciliación sin la anuencia de los representantes antes citados, dictan las resoluciones de personalidad para inmediatamente continuar con el procedimiento, lo cual provoca que se interpongan juicios de amparo que atrasan mucho el procedimiento laboral.

12.-ACREDITACION DE PERSONALIDAD DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Por lo que hace a la representación del Instituto Mexicano del Seguro Social, el artículo 252 de la Ley del Seguro Social, establece que el Consejo Técnico es el representante legal y administrador del Instituto, encontrándose facultado para conferir poder general al Director de ese organismo con atribuciones para sustituirlo a otras personas para que lo represente en juicio, lo anterior con apoyo en el siguiente precedente:

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII-Mayo

Página: 218

IMSS. PERSONALIDAD PARA REPRESENTARLO EN JUICIO. El artículo 252 de la Ley del Seguro Social, prevé, que el Consejo Técnico es el representante legal del Instituto, encontrándose facultado para conferir poder general al Director de ese organismo, con atribuciones para sustituirlo a otras personas para que lo represente en juicio.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 1091/90. Margarita Hernández Morales. 8 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Jaime Allier Campuzano.

Si una persona comparece ante autoridades del trabajo como representante del Instituto Mexicano del Seguro Social, en el testimonio o escritura respectiva, debe estar debidamente asentado quiénes forman parte del Consejo Técnico como representante de dicho instituto y las facultades que le fueron conferidas a la persona que pretenda comparecer en su representación.

En este caso quien pretenda comparecer en representación del Instituto Mexicano del Seguro Social, tendrá que hacerlo siguiendo lo establecido en la fracción II de artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo

13.-ACREDITACION DE PERSONALIDAD DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES.

El artículo 23 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda para los Trabajadores establece las atribuciones conferidas al Director General del mencionado organismo, quien es nombrado por la Asamblea General, estableciéndose, entre otras, la que se contiene en la fracción primera, misma que a continuación se transcribe:

"Fracción I.- Representar al Instituto con todas las facultades que corresponden a los mandatarios generales para pleitos y cobranza, actos de administración y de dominio, y las especiales que requieran cláusula especial conforme a la ley, en los términos de los tres primeros párrafos del artículo 2554 del Código Civil para el Distrito Federal. Estas facultades las ejercerá en la forma en que acuerde el Consejo de Administración.

El Director General podrá delegar la representación, incluyendo la facultad expresa para Conciliar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como otorgar y revocar poderes generales o especiales, pero cuando sean en favor de personas ajenas al Instituto deberán recabar previamente el acuerdo del Consejo de Administración."

Esto quiere decir que el director general del INFONAVIT podrá otorgar poder a otra u otras personas, a efecto de que represente a dicho organismo ante las autoridades del trabajo en los juicios, haciéndose constar tal situación en testimonio notarial, acogiéndose en todo caso a lo establecido en fracción II del 692.

14.-ACREDITACION DE PERSONALIDAD DEL SISTEMA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA.

A partir del primero de julio de 1997, surge el Servicio de Administración Tributaria (SAT) como un órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con carácter de autoridad fiscal con atribuciones y facultades vinculadas con la determinación y recaudación de las contribuciones federales.

Dicha función hasta entonces había sido ejercido por la subsecretaría de ingresos, que tiene por objeto recaudar los impuestos federales y otros conceptos destinados a cubrir los gastos previstos en el presupuesto de egresos de la federación, para lo cual goza de autonomía técnica para dictar sus resoluciones.

El SAT está integrado por una junta de gobierno que constituye su órgano principal de dirección, dicha junta de gobierno está configurada por el titular de la Secretaría de Hacienda, quien funge como presidente, así como dos representantes de la propia dependencia.

Será el Secretario de Hacienda, quien a su vez es el presidente de la junta de gobierno del SAT, quien cuenta con la facultad para nombrar representantes y/o apoderados de dicho organismo, para que lo representen en juicio.

Tales representantes y apoderados estarán, compareciendo en representación de una persona moral, para lo cual seguirán las reglas establecidas en el Art. 692 fracciones II y III de la Ley Federal del trabajo, mismo que ha sido estudiado con antelación.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La personalidad es un requisito indispensable para comparecer en juicio, dado que con ella se establece la relación procesal entre las partes que se digan ser representantes o apoderados de la parte demandante y representantes o apoderados de la parte demandada.

SEGUNDA.- En el juicio laboral, tratándose de la parte obrera siendo éstas personas físicas, la calidad de apoderado se puede acreditar, mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta; resultando lo más común, práctico y económico que el trabajador únicamente otorgue poder mediante simple carta poder.

TERCERA.- Para acreditar la representación legal o el carácter de apoderado de una persona moral, es necesario exhibir el testimonio notarial que acredite la existencia de aquella, o exhibiendo testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder, esta legalmente autorizado para ello.

CUARTA.- El hecho de demostrar las facultades de representación de una persona moral, tiene su razón de ser en la forma en que se rige y funciona dicha persona moral, pues debe constar en la escritura notarial respectiva, primeramente su constitución o creación, así como los órganos encargados de su administración y las facultades de éstos, lo anterior es necesario también para dejar acreditado que quien comparezca a juicio en nombre de una persona moral, realmente se encuentre facultado para ello, y dichos extremos solamente pueden acreditarse a través del documento idóneo.

QUINTA.- Los documentos y requisitos que se exigen para demostrar la calidad de representante legal o apoderado de

una persona moral, no deriva de un trato más favorable a la parte obrera, sino a que la existencia de las personas morales debe constar en un testimonio notarial y a que quien otorgue la representación de ellas, tiene que tener esa facultad para hacerlo por razón de lo que establezcan la ley o los estatutos de la propia persona moral, ya que no cualquier persona física puede actuar en nombre de ésta sino solamente quien tenga una calidad determinada, misma que debe acreditarse plenamente, como una carga procesal que tiene su base en la necesidad jurídica de que las partes en el juicio se encuentren legalmente representadas, pues de no ser así, no podría integrarse, válidamente, la relación jurídica procesal.

SEXTA.- El artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo faculta a la Junta para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo 692, siempre que de los documentos exhibidos llegue al convencimiento de que efectivamente se represente a la parte interesada; lo que implica que basta que los documentos exhibidos formen convicción sobre la representación que se ostenta, para que la Junta deba tener por demostrada la representación de los trabajadores o sindicatos.

SEPTIMA.- La facultad de la Junta conferida por el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo se justifica, teniendo en cuenta que las personas morales y las empresas solo pueden actuar válidamente a través de sus representantes legales o apoderados, y por ende, quienes ostenten esa representación, tienen la carga de acreditar que la persona moral existe, y que el órgano de representación, les ha conferido la calidad de apoderados, o bien que son él o ellos, quienes por virtud de la designación hecha por el órgano de la persona moral con facultades para ello, los ha designado representantes, y por ende, tales hechos deben constar por escrito, en los documentos idóneos correspondientes.

OCTAVA.- El trato menos riguroso, en cuanto a la exhibición de los documentos previstos en las fracciones I y II del

artículo 692, cuando se trata de trabajadores o sindicatos, para acreditar la representación de éstos, solamente tiende a equilibrar la posición procesal del trabajador frente al patrón, pues es innegable que en todo conflicto de naturaleza laboral, subyacen los factores de la producción, capital y trabajo, en la que el primero tiene presuncionalmente, mayores elementos para llevar a cabo la demostración de las situaciones que se derivan de la relación laboral; y que por su capacidad económica, esta en aptitud de aportar al juicio, los documentos idóneos y necesarios para que, sea persona física o moral, quien actúe en su representación, acredite fehacientemente esa calidad; luego, ante la desigualdad económica entre patrón y trabajador, se erige el imperativo de la ley que tutela a este último, con la finalidad de lograr su equilibrio procesal.

NOVENA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben examinar en su integridad tanto los documentos en que el trabajador otorgue poder a sus representantes, como aquellos con los cuales pretendan acreditar su personalidad los representantes o apoderados de las personas morales con el fin de que las partes tengan la seguridad y certeza jurídica de que la parte demandante o demandada en su caso, son quienes dicen ser, y quienes tienen el interés jurídico de hacer valer las acciones y reclamaciones respectivas, así como oponer las excepciones y defensas correspondientes en el proceso laboral.

DECIMA.- El proceso laboral en términos generales es complejo. Las cuestiones de personalidad, aunque no lo parecen tanto, también lo son, por ello se ha hecho este trabajo con la intención de desglosar los problemas probables que se puedan presentar en este asunto, tomando en cuenta que para su resolución estaremos siempre a lo que la Ley y la Jurisprudencia nos señalen.

DECIMOPRIMERA.- Ahora bien, la personalidad como instrumento útil y necesario a lo largo del proceso laboral, es

un acto que debe efectuarse, de manera solemne, correspondiéndole a los abogados darle ese carácter de solemnidad. Pero más que a los abogados debería estar consignado a los Licenciados en Derecho, pues ellos son los que finalmente tienen los instrumentos necesarios que han adquirido a lo largo de cinco años de carrera profesional y a través de vivencias jurídicas en las juntas de conciliación y arbitraje, profesionalismo que refuerzan día a día en la práctica y en el desenvolvimiento y participación de los casos que tienen bajo su responsabilidad.

DUODÉCIMA.- Sería conveniente que se exigiera, para litigar en materia laboral, como requisito indispensable la presentación de la cédula profesional, que acredite al apoderado como Licenciado en Derecho, o por lo menos una identificación que demuestre que se está estudiando la licenciatura en Derecho, ya que a últimas fechas existen personas que carecen de estudios en la materia, quienes han venido a restar importancia, a degradar y a desprestigiar la labor del licenciado en Derecho.

DECIMOTERCERA.- Es muy probable que las personas que se ostentan como abogados (sin serlo) tengan noción y puedan comenzar un juicio laboral y no dudo que haya algunos que sepan perfectamente el procedimiento e incluso hasta cuestiones de amparo, pero sin duda alguna los que estudiamos la carrera seremos siempre más profesionales y tendremos un trato mas formal para con nuestro cliente.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.-BARRERA GRAFT, JORGE. Tratado de Derecho Mercantil, Ed. Porrúa, México, 1947.
- 2.-BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Las 1000 y una preguntas y respuestas sobre Derecho Laboral, Jus Semper. México, s.a.p.
- 3.-BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México, duodécima edición, Ed. Porrúa, México, 1986.
- 4.-BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, México, 1994.
- 5.-BETANCOURT, Fernando. Derecho Romano Clásico, publicado por la Universidad de Sevilla, 1995.
- 6.-BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho del Trabajo, cuarta edición, Ed. Sista, México, 1994.
- 7.-BRAVO GONZALEZ, Agustin y BRAVO VALEZ Beatriz. Segundo Curso de Derecho Romano, décima edición, Ed. Pax, México, 1992
- 8.-BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1985.
- 9.-BUENROSTRO CISNEROS, Antonio. La sindicalización en la Nueva Ley Federal del Trabajo. Editado por la sociedad mexicana de geografía y estadística a través de impresiones Rodas, México, 1974.
- 10.-CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral Doctrina y Legislación Iberoamericana, Tomo I, Vol. II, tercera edición, Ed. Heliasta, Argentina, 1987.
- 11.-CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero, sexta edición, S.E., México, 1984.

- 12.-CASTORENA, Jesús. Procesos del Derecho Obrero, imprenta Didot, México, s.a.p.
- 13.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Ed. Trillas, México, 1997.
- 14.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, México, 1994.
- 15.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado (anecdótico), Ed. Trillas, México 1991.
- 16.-CERVANTES, Manuel. Historia y Naturaleza de la Personalidad Jurídica, Ed. Cvltvra, México, 1932.
- 17.-CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, s.p.i.
- 18.-CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, práctica laboral forense, segunda reimpresión, Ed. Cárdenas, México, 1996.
- 19.-DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1988.
- 20.-DAVALOS, José. Cuestiones Laborales, En Homenaje al Maestro Mozart Victor Russomano, UNAM, México, 1988.
- 21.-DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, quinta edición, Ed. Porrúa, México, 1994.
- 22.-DAVALOS, José. Tópicos Laborales, Ed. Porrúa, México, 1992.
- 23.-DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, tomo I, décima edición, Ed. Porrúa, México, 1997.
- 24.-DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, tomo II, décima edición, Ed. Porrúa, México, 1994.

- 25.-DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, décima tercera edición, Ed. Porrúa, México, 1993.
- 26.-DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, octava edición, Ed. Porrúa, México, 1996.
- 27.-DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1967.
- 28.-DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Botas, México, 1952.
- 29.-DI PIETRO, Alfredo. Derecho Privado Romano, Ediciones de Palma, Buenos Aires, Argentina, 1996.
- 30.-D'ORS A. Elementos de Derecho Privado Romano, Universidad de Navarra, Pamplona, s.a.p.
- 31.-D'ORS A. El Digesto de Justiniano, tomo I, Aranzandi, Pamplona, s.a.p.
- 32.-GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil primer curso, parte general, décimocuarta edición, Ed. Porrúa. México, 1995.
- 33.-GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, decimosexta edición, Ed. Porrúa, México, 1989.
- 34.-LIBRO en Homenaje al Maestro MARIO DE LA CUEVA, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 1981.
- 35.-MUÑOZ R., Roberto. Derecho del Trabajo Teoría Fundamental, tomo I, Ed. Porrúa, México, 1976.
- 36.-MUÑOZ R., Roberto. Derecho del Trabajo Instituciones, tomo II, Ed. Porrúa, México, 1983.
- 37.-PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Derecho Notarial, quinta edición, Ed. Porrúa, México, 1991.

- 38.-PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, poder y mandato, décima edición, Ed. Porrúa, México, 1998.
- 39.-PEREZ MANCERA, Artemio. Tesis profesional el orden internacional de los menores que trabajan en tiendas de autoservicio, UNAM, México, 1999.
- 40.-PETIT, Eugene. Tratado elemental de Derecho Romano, novena edición, Ed. Porrúa, México, 1990.
- 41.-RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las instituciones que genera, segunda edición, Ed. Cárdenas, México, 1978.
- 42.-SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, volumen II, Ed. Porrúa, México, 1967.
- 43.-SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1994.
- 44.-SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo, tercera reimpresión, Ed. Limusa, México, 1998.
- 45.-SOTO CERBON, Juan. Teoría General de Derecho del Trabajo, Ed. Trillas, s.l.p., s.a.p.
- 46.-TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Ed. Trillas, México, 1995.
- 47.-TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral, sexta edición, Ed. Porrúa, México, 1981.
- 48.-TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Teoría Integral, sexta edición, Ed. Porrúa, México, 1982.
- 49.-VENTURA SILVA, Sabino. Derecho Romano, décimocuarta edición, Ed. Porrúa, México, 1997.
- 50.-VILLEY, Michel. El Derecho Romano, tercera edición, Universidad de Buenos Aires, Argentina, 1969.

LEGISLACION.

- 1.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, Ed. Sista, México, 1998.
- 2.-Código de comercio, sexagésima tercera edición, Ed. Porrúa, México, 1995.
- 3.-Ley del Notariado para el Distrito Federal, decimoquinta edición, Ed. Porrúa, México, 1995.
- 4.-Ley Federal del Trabajo de 1970, septuagésima segunda edición, Porrúa, México, 1993.
- 5.-TRUEBA URBINA ALBERTO, Ley Federal del Trabajo Reformada, decimoquinta edición, Ed. Porrúa, México, 1956.
- 6.-TRUEBA URBINA ALBERTO, Nueva Ley Federal del Trabajo, decimotercera edición, Ed. Porrúa, México, 1972.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.

- 1.-Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, sexta edición , Porrúa, México, 1993.

HEMEROGRAFIA

- 1.-Gaceta Laboral de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, edición 1998, Publicaciones y Medios Audiovisuales de la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1998.
- 2.-Revista de la Facultad de Derecho de México, Número 60, Dirección General de Publicaciones, México, 1965.
- 3.-Revista de la Facultad de Derecho de México, Número 81-82, Dirección General de Publicaciones, México, 1971.
- 4.-Revista de la Facultad de Derecho de México, Número 91-92, Dirección General de Publicaciones, México, 1973.

- 5.-Revista de la Facultad de Derecho de México, Número 109, Dirección General de Publicaciones, México, 1978.
- 6.-Revista de la Facultad de Derecho de México, Número 119, Dirección General de Publicaciones, México, 1981.
- 7.-Revista de la Facultad de Derecho de México, Número 120, Dirección General de Publicaciones, México, 1980.

OTRAS FUENTES.

- 1.-CD ROM Jurisprudencia y Tesis Aisladas IUS, octava versión. Coordinación General de Compilación y Sistematización de Tesis de la Dirección General de Informática de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 1998.
- 2.-Informe de Labores de la 4ª Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Secretaría Auxiliar de Información Técnica de la suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 1990.
- 3.-Informe de Labores de la 4ª Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Secretaría Auxiliar de Información Técnica de la suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 1991.
- 4.-Informe de Labores de la 4ª Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Secretaría Auxiliar de Información Técnica de la suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 1992.

Handwritten signature and initials 'V=b' in black ink. The signature is stylized and appears to be 'M. de la...' with a large flourish. The initials 'V=b' are written above the signature.