

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**PERSONALIDAD EN LOS
PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO**

T E S I S

QUE PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO:

P R E S E N T A :

OLGA MÓNICA BERENICE REYNAGA RANGEL

ASESOR: MTRO. ENRIQUE LARIOS



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad Nacional Autónoma de México y en específico a la Facultad de Derecho, por brindarme esta oportunidad única de estudiar en la mejor Universidad de Latinoamérica.

A Beatriz Reynaga García, por enseñarme que la constancia en nuestra vida es de suma importancia para alcanzar nuestros ideales y sueños, gracias por impulsarme en todos mis proyectos, este triunfo te lo dedico con todo mi cariño y aprecio, te debo todo lo que soy.

A María Eugenia Reynaga García, por su apoyo, paciencia, comprensión y sabios consejos.

A mis Padres,
María Belem Rangel Lemus y C.P. José de Jesús Reynaga García, por los mejores momentos vividos a su lado, ya que a pesar de la distancia, saben que tienen un lugar especial en mi vida.

Al Maestro Enrique Larios, mi asesor de tesis, por creer en mi capacidad como profesionista, gracias a sus conocimientos prácticos y por todas las oportunidades recibidas, apoyo incondicional y consejos que me formaron como abogada.

Al licenciado Domingo García Manrique,
por inspirar en mi el amor al Derecho del Trabajo.

A mis sinodales por sus conocimientos y su voto a favor de la
presentación de esta tesis para obtener el título de licenciada en derecho.

A Claudia Orantes López, Iliana Báez Martínez, Sadith Mundo Bravo,
Alejandro Flores Cruz, Alejandro Pérez Ramírez, Alma Iturbide Barrera y
Yunuen Arellano Zainos por su cariño, amistad y
apoyo incondicional en estos momentos tan importantes de mi vida.

A los licenciados en derecho; Ben Rodríguez, Nancy Muñoz Rivera,
Milene Montero Álvarez, Logan Meza Herrera y Sergio Gómez García
por sus palabras de aliento que me impulsaron para concluir mis estudios.

Al doctor Miguel Ángel Pérez Bautista, catedrático de nuestra honorable facultad, por los
momentos compartidos, su ayuda, amparo y guía en tierras españolas.

A todos y cada uno de mis profesores que contribuyeron en mi desarrollo como alumna,
y que de alguna forma sembraron en mí el amor por el derecho.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I. CONCEPTOS

CAPITULO II. ANTECEDENTES.

CAPITULO III. PROCEDIMIENTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

CAPITULO IV . PROCEDIMIENTOS LABORALES COLECTIVOS.

CONCLUSIONES

ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo primordial investigar lo relativo a la personalidad en el proceso laboral, así como los diversos procedimientos de trabajo, siendo nuestra inquietud debido a la relevancia que ésta tiene en todo juicio de carácter laboral.

Es un tema esencial y básico, puesto que la personalidad como presupuesto procesal en la práctica resulta un asunto complejo de acreditar, ya que de aquí se deriva el inicio de un verdadero proceso, donde contienden los sujetos que participan en el vínculo jurídico laboral: el patrón, el trabajador y/o el sindicato.

El estudio de la personalidad en los procedimientos de trabajo, como cualquiera de las figuras que existen dentro del proceso laboral, posee ciertas características particulares; por ello, se abordarán varios conceptos fundamentales en el capítulo primero, ya que tienen una relación directa con nuestro tema, puesto que son enunciados una y otra vez a lo largo de nuestro trabajo, y que una vez explicados y desarrollados, estaremos en posibilidad de manejar adecuadamente cada concepto.

Además, como cualquier figura jurídica, debemos hacer una breve reseña histórica de la personalidad, para conocer sobre los acontecimientos que le dieron origen. Por ello, en el capítulo segundo se abordará la personalidad desde el punto de vista del Derecho Romano y las subsecuentes leyes federales del trabajo, hasta llegar a nuestra Ley Federal del Trabajo vigente.

El capítulo tercero se enfocará sobre los procedimientos individuales de trabajo, describiendo las características exclusivas de cada procedimiento, desglosando su marco jurídico; así como 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; además se comentaran varios criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito respecto a la personalidad de ambas partes involucradas en el litigio.

En nuestro capítulo cuarto se tratarán los procedimientos colectivos de trabajo, señalando sus particularidades, los requisitos para la formación de sindicatos, su capacidad, personalidad jurídica y su debido registro ante las autoridades competentes; además de establecer la forma de acreditar la personalidad para actuar en dichos procedimientos. También se comentaran varios criterios emitidos por los Tribunales Colegiados de Circuito referente a la personalidad de los sindicatos y a la personalidad de los patrones en el procedimiento de huelga.

De la correcta acreditación de la personalidad en cualquier juicio, dependerá en gran parte el resultado de nuestra actuación como abogados postulantes, ya que si bien es cierto que el acreditamiento de la personalidad es un presupuesto que se presenta al inicio del proceso, cuando ni siquiera se entra al estudio de los puntos de controversia, es esencial que los apoderados o representantes lo hagan apropiadamente, pues un error en esta fase, puede costar todo un asunto que podría ser muy cuantioso monetariamente hablando, de ahí la gran importancia de su estudio por parte de los estudiantes de derecho.

CAPÍTULO 1

C O N C E P T O S.

Para instruirnos en el tema, primero es necesario conocer y analizar los conceptos fundamentales que se emplearán en el desarrollo de la investigación a realizar, en consecuencia es indispensable desglosar cada uno de ellos, los cuales auxiliarán a vislumbrar la problemática del tema.

1. Derecho del Trabajo.

Debemos observar el origen etimológico de la palabra trabajo; al respecto el Diccionario Jurídico Mexicano señala que tiene su origen en dos vocablos latinos: “*trab o trabis* que significa traba, ya que se convierte en una traba para los hombres; y de *laborare o labrare*, que significa laborar, relacionado a la labranza de la tierra”.¹

Al respecto, el doctor Néstor de Buen Lozano propone la siguiente definición: “el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”²

Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la

¹ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Editorial Porrúa. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México. 1987. Pág. 3112.

² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1989. Pág. 131.

remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano.

En su estructura general, el derecho del trabajo abarca las siguientes disciplinas:

- a) **Derecho individual del trabajo:** que comprende, a su vez, la autonomía privada de las relaciones laborales; las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo.
- b) **Previsión social:** dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.
- c) **Derecho sindical:** que incluye a la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.
- d) **Administración laboral:** que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo, y
- e) **Derecho procesal del trabajo:** que abordaremos más adelante.³

Ultimamos creando una definición acerca del derecho del trabajo: es el conjunto de principios, instituciones y normas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores; lo anterior originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios; además de pretender plasmar una justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.

³ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. *Ob cit.* Pág. 982.

El Derecho del Trabajo se rige por principios rectores, que son los pilares de nuestra materia, entre ellos encontramos:

- a) La idea del trabajo como un derecho y deber social:** es el derecho de los hombres a que la sociedad, y concretamente su economía, creen las condiciones que garanticen a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.
- b) La libertad de trabajo:** cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión que le plazca por corresponder a sus aptitudes, a sus gustos o a sus aspiraciones, una libertad que posteriormente se objetivará en una actividad concreta. La persona es libre para dedicarse a una profesión o a otra, mediante una decisión personal que no puede impedir el Estado. Al respecto el párrafo tercero del artículo quinto de la Constitución, que dice: "el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo. . ."; la libertad del hombre no debe sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo. Claro está que se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos, pero su persona y su libertad son intocables. En el párrafo primero se expresa que "el trabajo exige respeto para las libertades de quien lo presta"; por lo tanto, el trabajador podrá exigir siempre el respeto de su libertad, mejor aún, deberá hacerlo, porque quien no la reclama, principia a adquirir alma de esclavo.
- c) La igualdad en el trabajo:** Las ideas de libertad e igualdad son esenciales en el Derecho del Trabajo: "para trabajo igual debe corresponder salario y prestaciones iguales"; este principio se refiere al tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo;

se reproduce en el párrafo segundo del artículo tercero de la LFT, en el que se lee: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

d) La idea de una existencia decorosa: el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, para el maestro Mario de la Cueva, una existencia decorosa significa que "el ser humano está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia; sin embargo, en la vida cotidiana podemos observar que no sucede así, un ejemplo de esto es la fijación de los salarios mínimos que (sic) muestra la pobreza de alma de los miembros de las comisiones respectivas y de los dirigentes del movimiento sindical, que no son capaces de hacer valer el Derecho del Trabajo".⁴

2. Derecho Procesal del Trabajo.

Encuentra su fundamento constitucional en el artículo 123 apartado A específicamente en las fracciones XX a XXII y en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 685 a 991.

Iniciaremos por definir al derecho procesal, dice Pallares que "es el conjunto de normas jurídicas que de modo directo o indirecto determinan la iniciación, la tramitación o la conclusión del proceso jurisdiccional".⁵

⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México. 1990. Pág. 113.

⁵ PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. México. 1961. Pág. 17.

El maestro Alberto Trueba Urbina define al derecho procesal del trabajo como “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obreropatronales, interobreras e interpatronales.”⁶

Al respecto, Sergio Tenopala Mendizábal propone la siguiente definición: “es la parte del derecho que organiza y regula la actividad jurisdiccional del Estado, en su aplicación al interés privado a fin de mantener, mediante el proceso laboral, como su instrumento de acción, la paz social, que los conflictos de trabajo ponen en peligro”.⁷

El Derecho Procesal del Trabajo se rige por los principios procesales siguientes:

- **Principio de oralidad:** como sabemos, los juicios laborales son predominantemente orales, sin que ello implique que lo expresado quede por escrito; además que dichas manifestaciones verbales o escritas se deben hacer personalmente por el interesado o por sus representantes.
- **Principio de gratuidad:** en la práctica laboral no existen costas judiciales como lo es en materia civil.
- **Principio de inmediatez:** se pretende que quienes deben juzgar en los conflictos laborales sean los funcionarios que recorren el proceso junto a las partes, es decir, aquellos que están en constante contacto con las

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal de Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1973. Pág. 19.

⁷ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2003. Pág. 14.

actuaciones, pues éstos tienen pleno conocimiento del asunto. Para ejemplificarlo podemos observar lo establecido por el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra menciona: “al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y **dentro de los diez días siguientes** formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo...”; aquí se plasma dicho principio, sin embargo, en la práctica cotidiana no se cumple debido a la carga de trabajo.

- **Principio de economía procesal:** el proceso laboral debe llevarse a cabo con la mayor economía, sobre todo en cuanto a tiempo se trate, pues como es bien sabido “si la justicia no es pronta y expedita, no es justicia”.
- **Principio de instancia de parte:** se requiere que los individuos que tienen interés jurídico en la contienda promuevan ante la junta, pues sólo las partes pueden impulsar el proceso.
- **Principio de publicidad:** lo anterior se refiere a las actuaciones ante las juntas de conciliación y arbitraje deben ventilarse en una audiencia pública y sólo por excepción será a puerta cerrada; según lo dispuesto por el artículo 720 de la LFT: “las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.”

La unión de todos estos principios procesales se encuentra regulada en el artículo 685 de la propia ley: “el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso”.

En conclusión definiremos al Derecho Procesal del Trabajo como la rama jurídica que contiene normas procesales por medio de las cuales se resuelven los conflictos en los que intervienen la clase patronal y obrera, ésta última ubicada en una situación de desigualdad e inequidad.

3. Jurisdicción.

Desde el punto de vista etimológico, viene de dos palabras latinas: *jus*-derecho, y *dicere*-decir, o sea, decir el derecho.

Como concepto de jurisdicción señalamos que “es la potestad del Estado, ejercida a través de sus órganos, de aplicar la ley en los litigios que se someten a su conocimiento, juzgando la controversia planteada y haciendo cumplir lo juzgado”.⁸

La jurisdicción y la competencia son dos conceptos que suelen confundirse y que se manejan indistintamente. La jurisdicción, como dijimos, es la potestad de declarar el derecho por parte del órgano del Estado en los casos concretos que se le plantean para tutelar el interés jurídico lesionado y hacer efectiva la tutela mediante la ejecución. La competencia es esa misma facultad jurisdiccional de que esta investido el juzgador, pero referida a unos límites, limitada a la parcela de jurisdicción que se confía. Por eso se ha dicho que la competencia es la medida de la jurisdicción.

⁸ CLIMENT BELTRÁN, Juan. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge. México. 1999. Pág. 20.

Para el maestro Trueba Urbina la competencia “es la atribución que tiene un tribunal para conocer de un asunto, por su naturaleza y por disposición de la ley.”⁹

En el derecho civil la jurisdicción se divide en contenciosa, voluntaria y concurrente. En la contenciosa, como su nombre lo indica existe una contienda entre las partes, la cual comienza a través del ejercicio de una acción, acto seguido, la exhortación de las partes a que comparezcan a juicio, presentando pruebas, alegatos, concluyendo con una sentencia que resuelve dicha controversia. En la voluntaria, los órganos jurisdiccionales realizan actividades administrativas, sin que exista contienda entre las partes.

Y por último, nos encontramos a la jurisdicción concurrente que “es aquella que permite conocer de una misma materia, a órganos jurisdiccionales de esferas jurídicas distintas”.¹⁰

En el derecho del trabajo, hay similitudes con las diversas clases de **jurisdicción que son:**

- a) **Ordinaria:** la cual es aplicable a todos los asuntos que no están establecidos en ley a un acatamiento expreso a un determinado fuero.
- b) **Especial:** es aquella que se ejerce en una clase de asuntos determinados por la condición de las personas sometidas a ella, como es el caso de la militar y la eclesiástica.
- c) **Contenciosa:** se presenta cuando existe un litigio, es decir cuando nos encontramos frente a un conflicto de intereses.

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1980. Pág. 443.

¹⁰ BECERRA BAUTISTA, José. El proceso civil en México. Editorial Porrúa. México. 1979. Pág. 12.

- d) **Voluntaria:** lo contrario al concepto anterior, en ésta no se presenta contienda alguna, ya que por el contrario las partes están de acuerdo entre sí, pero si requieren que sus actos sean sancionados por la autoridad jurisdiccional para que surtan sus efectos legales a los que haya lugar.
- e) **Concurrente:** existe cuando los conflictos de una misma materia pueden ser resueltos por diversas autoridades de la misma rama.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha pronunciado con respecto a la jurisdicción, misma que es considerada concurrente debido a que el establecimiento de éstas, responde a la necesidad de aproximar la justicia laboral a los lugares donde se susciten los conflictos, para evitar el desplazamiento de trabajadores, patronos y litigantes a la Ciudad de México.¹¹

Ahora nos referiremos a la competencia de las juntas, la cual se determina por dos criterios: por la materia y por el territorio.

En lo que refiere a la competencia por materia, las juntas de conciliación y arbitraje, en dicho ámbito de competencia constitucional, pueden ser federales o locales, esto con fundamento en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional apartado A, el cual, se reproduce en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que diversas empresas, industrias, trabajos y actividades son de conocimiento exclusivo de las autoridades federales, y por deducción los no contenidos en el listado corresponden a las autoridades locales; de acuerdo al principio siguiente: “lo que no está expresamente reservado a la Federación, es competencia de los Estados”.

¹¹ Anexo 1.

La competencia de las juntas por razón del territorio se rige por el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que deberán de observarse las disposiciones siguientes:

- I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;
- II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:
 - a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
 - b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
 - c) La Junta del domicilio del demandado.
- III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;
- IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;
- V. En los conflictos entre patronos o trabajadores entre si, la Junta del domicilio del demandado; y
- VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

Aunado a lo anterior, se puede observar que jurisdicción y competencia son dos términos distintos, puesto que la competencia es el límite de la jurisdicción puesto que tienen alcances jurídicos diferentes.

4. Junta de Conciliación y Arbitraje.

La naturaleza de las juntas de conciliación y arbitraje tienen su fundamento jurídico en la fracción XX del artículo 123 Constitucional que textualmente menciona: “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 patrones, y uno del gobierno”.

La circunstancia de que las juntas de conciliación y arbitraje fueran creadas en una época que no era nada propicia para determinar cuáles eran sus características y las instituciones similares creadas en el extranjero no precisaban sus caracteres, dificultaron que se conociera rápidamente la real naturaleza de las juntas de conciliación y arbitraje. Para desentrañar dicha naturaleza, es importante tomar en cuenta la clásica división de poderes para observar con cual coinciden sus funciones.

Conforme a lo anterior, las juntas de conciliación y arbitraje, no son ni pueden formar parte del Poder Legislativo, tomando en cuenta constitucionalmente que este Poder se encuentra integrado por la Cámara de Diputados y la Cámara de Senadores, lo que de ninguna forma consiente la existencia de órganos independientes.

Tampoco pueden ser parte integrante del Poder Judicial, pero si se considera que tienen facultades para conocer de conflictos jurídicos, tal vez hubiesen sido encuadradas dentro de este Poder.

Ahora bien, se puede pensar que las juntas de conciliación y arbitraje, al no pertenecer a ninguno de los poderes anteriores, por lógica sería una dependencia administrativa del Poder Ejecutivo, pero no es así, aunque las

juntas tengan una relación de dependencia del Poder Ejecutivo, por ser éste el encargado de designar al titular de las mismas, las juntas de conciliación y arbitraje no están sujetas jerárquicamente al Poder Ejecutivo.

Las juntas de conciliación y arbitraje se caracterizan por efectuar funciones jurisdiccionales destacándose entre ellas:

1. Registro de sindicatos: artículo 365 de la LFT: “los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local...”

2. Tomas de nota y modificaciones de estatutos sindicales: el artículo 368 menciona al respecto: “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”.

3. Depósito y control administrativo de contratos colectivos: el artículo 390 “el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”.

4. Depósito y control de reglamentos interiores de trabajo: artículo 425. “el reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.¹²

Debido a su competencia, existen dos clases de junta, la junta federal de conciliación y arbitraje y las juntas locales de conciliación y arbitraje.

En cuanto al funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el artículo 606 de la ley laboral señala al respecto que esta junta funcionará en pleno o en juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades de competencia federal, incluyendo el establecimiento de las juntas especiales radicadas fuera de la capital.

Conforme al multicitado artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, las juntas especiales de la federal de conciliación y arbitraje radicadas en la Ciudad de México, se integran con el presidente de la junta en los conflictos colectivos, y con el de la junta especial en los demás casos; además con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

El presidente de la junta asume funciones jurisdiccionales como presidente de cada una de las juntas especiales cuando se trate de conflictos colectivos; y los presidentes de juntas especiales en todos los conflictos individuales.

Entre los órganos de la junta, el que más destaca es el pleno de la junta federal, que se integrará por el presidente de la junta y con la totalidad de los representantes de trabajadores y patrones. Las funciones de éste se encuentran en el artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo, entre las que destacan el expedir el reglamento interior de la junta, así como unificar los

¹² TENOPALA MENDIZÁBAL, *Ob cit.* Pág. 165.

criterios de resolución cuando las juntas especiales sustenten tesis contradictorias.

En seguida encontramos al presidente titular en quien recae la dirección y coordinación de los programas de trabajo de dicha junta, entre otra de sus funciones, como ya se menciono con anterioridad, se encuentra presidir el pleno y las juntas especiales en los casos de conflictos colectivos.

Por lo que respecta a los presidentes de las juntas especiales, entre sus principales funciones se destacan: presidir dichas juntas en los conflictos individuales, cuidar el orden y la disciplina de la misma, así como el informar al presidente titular de las deficiencias que se observen dentro de ésta.

Continuando con la jerarquía del personal jurídico de la junta de conciliación y arbitraje, encontramos a los auxiliares (de trámite o dictamen), los cuales poseen una doble función: la de actuar como instructores en el procedimiento, cuidando la debida observancia de las normas que son aplicadas en trámite; y la otra consistente en sustituir las ausencias temporales del presidente de la junta especial.

El personal también se compondrá de secretarios de acuerdos y actuarios, sus funciones substanciales radican en dar fe en las diligencias en que intervengan, puesto como es bien sabido, todas las actuaciones procesales deberán ser autorizadas por el secretario.

En lo referente a las juntas locales de conciliación y arbitraje, el artículo 621 establece que estas juntas funcionarán en cada una de las entidades federativas; y les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Según el artículo 622, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades de los factores de la producción, podrán establecer una o más juntas de conciliación y arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

El artículo 623 dispone, en lo conducente: “la integración y funcionamiento de las juntas locales de conciliación y arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior”; esto es, por las concernientes a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

5. Procedimiento Laboral.

Proviene de la raíz latina *procedo, processi*, que quiere decir proceder, adelantarse, avanzar; para el Diccionario Jurídico Mexicano, procedimiento es la manera de hacer una cosa o de realizar un acto.¹³

El procedimiento laboral puede definirse como “la sucesión cronológica de operaciones concatenadas entre sí, que se constituyen en una unidad de función para la realización de una actividad o tarea específica dentro de un ámbito predeterminado de aplicación”.¹⁴

Además consideramos necesario hacer referencia a dos conceptos importantes relacionados con el vocablo procedimiento, estos son juicio y proceso.

¹³ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. *Ob cit.* Pág. 2568.

¹⁴ <http://www.definicion.org/procedimiento>

El término proceso equivale a dinamismo, actividad, de aquí que se hable de procesos biológicos, físicos, químicos, etc. Al relacionar este término al ámbito judicial, proceso significa “la actitud jurídica de las partes y del juez tendiente a la obtención de una resolución vinculativa”.¹⁵

La palabra juicio es sinónimo de proceso, y en la práctica judicial en materia civil, nunca se habla de procesos, sino de juicios, a saber: civiles, mercantiles, ordinarios y sumarios.

Para Becerra Bautista el vocablo proceso es más técnico es decir “una relación jurídica que implica cooperación de voluntades encaminadas a obtener una sentencia con fuerza vinculativa, sin embargo no podemos dejar de usar la palabra juicio, por ser la empleada en nuestra legislación positiva.”¹⁶

Para Climent Beltrán, el proceso es “el conjunto de actos coordinados de las partes y el juez, conducentes al ejercicio de la jurisdicción, además tiene como objetivo la obtención de una sentencia o resolución; en cambio el procedimiento lo constituye el conjunto de formalidades o reglas que atañen a la exterioridad del proceso, esto es, en su desarrollo, y no tiene como una finalidad una resolución jurisdiccional, puesto que puede haber un procedimiento administrativo que no conduzca a una sentencia”.¹⁷

Pero ¿cuál es la diferencia entre proceso y procedimiento?, con los elementos anteriores podemos deducir que el proceso se refiere a las reglas de orden interno que rigen los actos de las partes y el juez; en tanto que el procedimiento se relaciona con el orden externo que regula las actuaciones

¹⁵ BECERRA BAUTISTA, José. *Ob cit.* Pág. 48.

¹⁶ *Idem.*

¹⁷ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge. México. 1989. Pág. 47.

que se llevan a cabo durante o dentro del proceso, por ejemplo: forma de practicarse las notificaciones o audiencias, etc.

Por disposición de la Ley Federal del Trabajo, los procedimientos se clasifican en:

- I. Ordinarios;
- II. Especiales por ley; y
- III. Especiales por tramitación.

En los procedimientos especiales por tramitación, quedarían comprendidos los conflictos colectivos de naturaleza económica, la huelga, ejecución, tercería, preferencia de créditos y los paraprocesales.

El numeral I y II tienen una tramitación idéntica, distinguiéndose solamente por la duración de su desarrollo, el procedimiento ordinario consta de tres partes:

- a) La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.
- b) La audiencia de desahogo de pruebas.
- c) La discusión y aprobación del laudo.

Estas etapas se llevan a cabo en diversos momentos, lo cual significa que se realizan en diligencias autónomas.

En los procedimientos especiales por ley, existen las mismas partes pero se desarrollan en una sola audiencia la de conciliación, demanda, excepciones, pruebas y laudo.

6) Trabajador.

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que otorgan su fuerza de trabajo a disposición de otra. Se le ha denominado de diferentes formas a saber: obrero, asalariado, jornalero, etc.

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado define al trabajador como “toda persona física que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en forma subordinada”.¹⁸

Nuestra legislación laboral instituye en su artículo octavo una definición de trabajador que señala “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. También establece que se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Debemos destacar que el trabajador debe ser una persona física y no una persona moral, ya que éstas no tienen la calidad de trabajador, en virtud de que nunca podrán prestar servicios profesionales, sino sólo a través de sus miembros, por lo que serán ellos precisamente quienes adquieran la calidad de trabajadores. Esta aseveración se encuentra reforzada con la definición que plasma la Ley Federal del Trabajo, pues no menciona a las personas morales, las cuales si son señaladas en el concepto de patrón.

Otro elemento integrante del concepto de trabajador, es que la mencionada persona física, preste un servicio personal y subordinado, es decir, que en persona realice el trabajo y así se establezca una relación de trabajo entre el individuo que se comprometió a prestar el servicio y su patrón, además de que

¹⁸ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Oficina de asesores del trabajo. México. 1967. Pág. 295-296.

se encuentre en situación de poner su fuerza intelectual o material al servicio del patrón lo que encuadra perfectamente en la denominada subordinación.

Encontramos otra definición en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que es ley reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado B, que menciona en su artículo tercero: “trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

Existen dos tipos de trabajadores: de base y de confianza; la categoría de éstos últimos dependerá de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto como lo establece el artículo noveno de nuestra legislación.

En cuanto a las funciones de confianza se distinguen las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El artículo quinto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece quienes son trabajadores de confianza:

I.- Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley...”

Los trabajadores de base son los no incluidos en la enumeración del artículo quinto de la ley en comento; deberán ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo.

Así concluimos que trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario.

7) Patrón.

Constituye uno de los elementos de la relación jurídica, que al contratar a un trabajador, se crea el vínculo jurídico laboral entre ambos. Su presencia en el centro de trabajo implica supervisar los servicios de los trabajadores o compartir con ellos varias actividades cotidianas relativas al trabajo desempeñado.

Algunos tratadistas entienden al patrón como la contraparte del trabajador en la relación individual del trabajo, quien aparece definido en el artículo décimo de la Ley Federal del Trabajo como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Esta definición establecida por la ley, omite dos elementos importantes: uno, el concepto de subordinación; y dos, la contraprestación más importante: el salario.

Para algunos sectores sociales, la palabra patrón es utilizada como sinónimo de empleador, como según se observa en las dos definiciones siguientes: “ 1. El que emplea a otro; 2. Patrón, empresario.”¹⁹

¹⁹ <http://www.omeba.com/omeba.php>

El término permite englobar todas aquellas situaciones en las que el empleador no es una empresa propiamente dicha. Tendrían así cabida en el término tanto las personas físicas, como aquellos casos en los que el empleador no tiene personalidad jurídica, como por ejemplo las comunidades de vecinos. Este concepto de empleador lo maneja la Organización Internacional del Trabajo para referirse a los patrones.

También son manejados otros términos: empresario, dador o acreedor de trabajo, los cuales consideramos inexacta su similitud con la palabra patrón, puesto que tienen varias acepciones.

No es factible identificarlo con el de empresario puesto que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores, por ejemplo el trabajo doméstico. La expresión acreedor de trabajo en sustitución a la denominación de patrón es imprecisa debido a que nos lleva a llamar a los trabajadores deudores de trabajo o quizás acreedores de salario.²⁰

Existen funcionarios que son considerados representantes del patrón y están recogidos en el artículo 11: “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”.

No debemos confundir al representante del patrón con el intermediario, ya que son dos figuras jurídicas distintas, esto debido a que las actividades que desempeñan los representantes y el intermediario pudieran interpretarse que son similares, sin embargo, uno representa a la empresa y el otro interviene en la búsqueda del personal que será contratado; lo que es indudable será que el

²⁰ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. *Ob cit.* Pág. 2364.

patrón es responsable de las obligaciones que ambos contraigan con los trabajadores.

También aquí aparece la figura de la intermediación, contemplada en el artículo 12 de la ley que menciona “intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”. Realmente consiste en la persona física o moral (patrón o empresa) que encarga a un tercero (el intermediario) para contratar los trabajadores y/o servicios que necesita para el desarrollo de su actividad industrial o de servicios.

El artículo 13 de nuestro ordenamiento jurídico laboral, hace referencia a aquellas empresas que pudieran dar lugar a confusión sobre los intermediarios y lo que realmente son patronos, al respecto dice: “no serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir los compromisos que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.”

Podemos establecer entonces que se tiene que contar con los elementos:

- Tendrá ese carácter toda empresa que se encuentre establecida, constituyendo así una unidad económica en actividad.
- Deberá contar con los elementos suficientes de su propiedad para realizar los trabajos que le corresponden.

En el artículo 14 de la multicitada Ley Federal del Trabajo se reconoce la responsabilidad solidaria del patrón y sus intermediarios proveniente de las obligaciones adquiridas con los trabajadores, emanadas de los servicios prestados o de la propia ley.

8) Mandato.

Es de suma importancia establecer con la mayor claridad, la figura del mandato judicial, ya que está íntimamente ligada a la de la personalidad en materia laboral, por que si bien el mandato es una figura jurídica que corresponde al derecho civil, es la base para que se establezcan las facultades de la representación y realizar actos a nombre de otros, así tenemos que el artículo 2546 del Código Civil vigente señala: el mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejercitar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga.

En la actualidad existen dos clases de mandato, aquellos mandatarios que actúan en representación del mandante y los que actúan sin representación del mismo, así tenemos que los sujetos que intervienen en el mandato son: el mandante, que es la persona física o moral que otorga el mandato y el mandatario, persona a quién se encarga el mandato y que deberá efectuar los actos jurídicos consignados en el mismo.

Para mayor claridad a las clases de mandato a que se ha hecho referencia, es preciso señalar que en el mandato con representación, el mandatario actúa por cuenta y a nombre del mandante; produciendo sus actos consecuencias jurídicas en el patrimonio de aquél y no en el suyo propio. En el mandato sin representación, el mandatario actúa por cuenta del mandante pero a nombre propio, así que las relaciones jurídicas se establecen entre el mandatario y los terceros, esta diferenciación se encuentra estipulada en los artículos 2560 y 2561 del Código Civil que señalan:

Artículo 2560. El mandatario, salvo convenio celebrado entre él y el mandante, podrá desempeñar el mandato tratando en su propio nombre o en el del mandante.

Artículo 2561. Cuando el mandatario obra en su propio nombre, el mandante no tiene acción contra las personas con quienes el mandatario ha contratado, ni éstas tampoco contra el mandante.

Ahora citaremos las obligaciones que tiene el mandante al celebrar este contrato, pues como sabemos, crea obligaciones que son las siguientes:

- a) Retribuir al mandatario, puesto que es un derecho que adquiere el mandatario, a excepción de que se haya establecido que será gratuito. Además, en el caso de no cubrir la cantidad convenida, el mandatario puede retener en prenda los bienes que obren en su poder.
- b) Anticipar al mandatario, si éste se lo requiere, cierta cantidad de dinero, para poder realizar lo encomendado.
- c) Indemnizar al mandatario por los daños o perjuicios que hubiese sufrido por la ejecución de los actos encargados, siempre y cuando no hubiesen sido producidos por su culpa o imprudencia.

Las obligaciones del mandatario se resumen en tres:

- a) Ejecutar los actos jurídicos encargados por sí o por conducto de un sustituto, si estuviese facultado para ello.
- b) Ejecutar los actos conforme a las instrucciones recibidas y en ningún caso podrá proceder contra las disposiciones expresas.
- c) Rendir cuentas exactas de su administración, conforme al convenio o en ausencia de éste cuando el mandante lo pida o en todo caso al fin del contrato.

- d) Entregar al mandante todo lo que haya recibido como consecuencia de la ejecución de los actos encomendados.
- e) Indemnizar al mandante de todos los daños y perjuicios que el objeto del contrato sufra por el incumplimiento de sus obligaciones.

Entre las principales causas de terminación del contrato encontramos:

- a) Revocación de las facultades por parte del mandante.
- b) Por renuncia del mandatario.
- c) Por muerte o interdicción del mandante o del mandatario.
- d) Por vencimiento del plazo previamente establecido en el contrato.
- e) Por la finalización del negocio que dio origen al contrato.
- f) Por nulidad y por resolución.²¹

Es necesario precisar la diferencia entre el mandato y la figura de la representación, el mandato es un contrato; la representación no. El mandato nace por el consentimiento de la voluntad de las partes, es decir, mandante y mandatario; la representación legal se origina directamente por la ley o de un procedimiento fundado por una norma de derecho. Otra diferencia radica en que el mandatario sólo puede realizar actos jurídicos, en cambio el representante legal o voluntario puede realizar actos jurídicos o materiales.

De esto se desprende que existan mandatos con o sin representación; y representación con o sin mandato.

²¹ ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos Civiles. Editorial Porrúa. México. 1992. Pág. 213.

9) Poder.

El poder es una forma de mandato especial, por medio de éste se concede la representación de alguna de las partes en un proceso jurisdiccional.

Algunos autores diferencian el mandato del poder, el primero como un contrato y el segundo como un acto unilateral, como lo refiere el maestro Gutiérrez y González quien define al poder como “una declaración unilateral de voluntad en virtud del cual (sic), una persona a la que se designa como poderdante manifiesta que le confiere su representación a otra persona que puede o no saber que se le quiere constituir en representante, y a la cual, la ley le designa como apoderado”.²²

En la opinión del maestro Bejarano Sánchez el poder “es un mandato con representación donde se instrumenta sólo la propuesta del mandante, y no la aceptación del mandatario que será tácita, por su ejercicio o no rechazo”.²³

De todo esto se deduce que el mandato en sí mismo tiene efectos entre las partes; para que se efectúe frente a terceros se requiere de un poder con representación.

Existen diversas clases de poder, generales o especiales; los poderes generales son aquellos que “confieren al apoderado amplias facultades para pleitos y cobranzas, para actos de administración y para actos de riguroso dominio, respecto de la totalidad de los bienes y derechos del poderdante”.²⁴

²² GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Editorial Porrúa. México. 1998. Pág. 417.

²³ BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. Quinta Edición, Editorial Oxford. México. 2002. Pág. 110.

²⁴ ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. *Ob cit*. Pág. 215.

Del artículo 2554 del Código Civil para el Distrito Federal se desprenden tres tipos de poderes generales que son:

- a) **Generales para pleitos y cobranzas:** que bastará se diga que se otorgan con todas las facultades generales, incluyendo las especiales que para su ejercicio se requieran poder o cláusula especial, para que se entienda conferidos sin limitación alguna (párrafo primero).

- b) **Generales para actos de administración:** será suficiente con expresar que se confiere con ese carácter para que el apoderado tenga toda clase de facultades administrativas (párrafo segundo).

- c) **Generales para actos de dominio:** bastará que se den con ese carácter, para que el apoderado tenga todas las facultades de dueño, tanto en lo relativo a los bienes, como para hacer toda clase de gestiones, a fin de defenderlos (párrafo tercero).

Los poderes especiales son aquellos que se otorgan para la realización de determinados actos jurídicos o los que habiéndose otorgado con facultades para pleitos y cobranzas, para actos de administración o para actos de dominio, se le imponen limitaciones al apoderado (párrafo cuarto, artículo 2554).

Cuando se desee conferir un poder general, como debe hacerse en escritura pública (o en documento privado ratificado ante notario público), el fedatario que intervenga debe transcribir en los testimonios que correspondan, el artículo 2554 del Código Civil, por imposición del último párrafo de dicha disposición.

Para complementar, transcribo dos ejemplos que el notario Miguel Ángel Zamora y Valencia nos refiere en su libro para una mayor comprensión del tema:

- **Poder especial:** “Ante mí, Miguel Ángel Zamora y Valencia, Notario número setenta y ocho del Distrito Federal, comparece el señor “**A**” quien por medio de este acto otorga a favor de la señorita “**B**”, un poder especial, para que en su representación contraiga matrimonio con la señorita “**C**” en la ciudad de Puebla de los Ángeles, el próximo día dos de febrero y celebre el contrato de capitulaciones matrimoniales bajo el régimen de separación de bienes. En ejercicio de este poder, la apoderada podrá firmar todos los documentos públicos y privados que se hagan necesarios y en el contrato de capitulaciones, convenir todas las cláusulas que estime pertinente...”²⁵
- **Poder general para pleitos y cobranzas:** “Ante mí, Miguel Ángel Zamora y Valencia, Notario número setenta y ocho del Distrito Federal, comparece el señor “**A**” quien por medio de este acto otorga a favor de la señorita abogada “**B**”, un poder general para pleitos y cobranzas, con todas las facultades generales y aún especiales que conforme a la ley requieran poder o cláusula especial, en los términos del primer párrafo del artículo dos mil quinientos cincuenta y cuatro del Código Civil vigente en el Distrito Federal y podrá otorgar poderes especiales, dentro de sus facultades a licenciados en derecho y revocarlos...”²⁶

²⁵ ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. *Ob cit.* Pág. 223.

²⁶ *Ibidem.* Pág. 224.

10) Persona física.

El vocablo persona denota al ser humano, es decir, aquel individuo de cualquier edad o sexo capaz de realizar una conducta encaminada a determinados fines. La palabra persona es muy compleja debido a que conlleva diversas acepciones según la disciplina que la aborde.

En primer término, el Derecho Romano hace mención de la persona, por lo que Cervantes Manuel menciona: “en el derecho romano primitivo no se encuentra la palabra persona. El sujeto de derecho se designa con el vocablo *Caput*, el cual, es un hombre con estado jurídico, y como el estado jurídico se halla legalmente constituido por tres elementos: la libertad, la ciudadanía y la familia. Si un hombre no es libre, entonces no es sujeto de derecho...”²⁷

Con posterioridad en el Derecho Romano indica que la palabra persona sirvió para designar una máscara en las representaciones dramáticas, que hacía más clara la emisión de la voz, “...esta máscara se llamó persona, la palabra derivada, según Aulo Gelio, del verbo *persono*, *personas personare*, que significa mucho, resonar con gran ruido, hacer mucho estrépito. Como esta máscara era una imitación, a veces el retrato mismo del individuo representado por el cómico, la palabra persona llegó a usarse bien pronto en el sentido de personaje o papel escénico...”²⁸

La palabra persona ha tenido diferentes acepciones, Alfredo Medina Riestra señala que la palabra persona tiene: “origen y significación confusas”, mencionando así: “la mayoría de los autores concluyen que se deriva del latín, con sus voces *personae* y *personare* y del verbo *persono* (compuesto de *per-* y

²⁷ CERVANTES, Manuel. Revista Historia y Naturaleza de la Personalidad Jurídica. Editorial Cultura. México. 1932. Pág. 9.

²⁸ *Ibidem*. Pág. 10.

sono –as –are. Sonar mucho, resonar); también es común como **faz**, similar al significado latino **disfraz** o apariencia externa del hombre”²⁹.

Ahora nos enfocaremos a los atributos de las personas físicas o seres humanos, que son: capacidad, estado civil, patrimonio, nombre, domicilio y nacionalidad.

La capacidad jurídica de dichas personas principia con el nacimiento y termina con la muerte, según lo dispone el artículo 22 del Código Civil para el Distrito Federal, además, este precepto establece que aún antes del nacimiento, es decir, desde el momento de la concepción, se le tiene por nacido para los efectos legales.

Ahora bien, el nasciturus (el que está por nacer), debe nacer vivo y viable además de ser presentado en el Registro Civil, para que esté en posibilidad de adquirir la categoría de persona, puesto que el nacimiento es el momento en que un ser humano nace a la vida jurídica.

Referente al estado civil de las personas, éste deriva del parentesco, matrimonio o del concubinato, y pueden sufrir alteraciones debido a un acto jurídico.

El patrimonio es un derecho inherente a su calidad de persona física y puede ser transmitido o modificado también por un acto jurídico, por ejemplo, puede realizar un testamento donde transfiera sus propiedades a los herederos que él designe.

²⁹MEDINA RIESTRA, J. Alfredo. Teoría del Derecho Civil. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México. 1992. Pág. 211.

El nombre de las personas, es atribuido independientemente del consentimiento del sujeto, puesto que la ley faculta al Juez del Registro Civil para designar un nombre a los hijos de padres desconocidos, así lo prevé el artículo 58 del Código Civil. Respecto de los hijos nacidos dentro de matrimonio, se asentarán los nombres, domicilio y nacionalidad de los padres; los nombres y domicilio de los abuelos y los de las personas que hubieren hecho la presentación (artículo 59 C.C.); además el multicitado artículo 58, manifiesta que el acta de nacimiento debe contener el nombre y apellidos que se pongan al recién nacido, requisito que por ningún motivo debe omitirse.

El domicilio de las personas físicas, según el artículo 29 del Código Civil es el lugar donde residen habitualmente, y a falta de este, el lugar del centro principal de sus negocios; en ausencia de estos, el lugar donde simplemente residan y, en su defecto, el lugar donde se encontraren. Se presume que una persona reside habitualmente en un lugar, cuando permanezca en el por mas de seis meses.

También contamos con el domicilio legal, que es el lugar donde la ley le fija su residencia para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones, aunque de hecho no este allí presente.

La nacionalidad es impuesta a las personas físicas cuando se trata de la nacionalidad de origen; en cambio la que se obtiene por naturalización, generalmente es por la aceptación o por solicitud del individuo interesado, es decir que manifiesta expresa o tácitamente su consentimiento.

Nuestra Constitución Mexicana establece en su artículo 30 que la nacionalidad mexicana se adquiere por nacimiento o por naturalización; que son mexicanos por nacimiento:

- Los que nazcan en territorio de la República, sea cual fuere la nacionalidad de sus padres;
- Los que nazcan en el extranjero, hijos de padres mexicanos nacidos en territorio nacional, de padre mexicano nacido en territorio nacional, o de madre mexicana nacida en territorio nacional;
- Los que nazcan en el extranjero, hijos de padres mexicanos por naturalización, de padre mexicano por naturalización, o de madre mexicana por naturalización, y
- Los que nazcan a bordo de embarcaciones o aeronaves mexicanas, sean de guerra o mercantes.

Y son mexicanos por naturalización:

- Los extranjeros que obtengan de la Secretaría de Relaciones carta de naturalización, y
- La mujer o el varón extranjeros que contraigan matrimonio con varón o con mujer mexicanos, que tengan o establezcan su domicilio dentro del territorio nacional y cumplan con los demás requisitos que al efecto señale la ley.

11) Persona moral.

También llamada persona jurídica colectiva, y respecto a la capacidad de éstas, Rafael de Pina en su libro *Elementos de Derecho Civil Mexicano*, menciona que el autor Castan, dentro de su definición ya habla sobre la capacidad que tiene la persona jurídica colectiva que a la letra dice: “con este nombre se designa a aquellas entidades formadas para la realización de los fines colectivos y permanentes de los hombres, a las que el derecho objetivo reconoce capacidad para tener derechos y obligaciones.”³⁰

La capacidad de las personas jurídicas colectivas, como manifiesta Soto Alvarez es: “la aptitud para ser sujetos de derechos y obligaciones es regida por las leyes que ordena su organización y funcionamiento.”³¹

Así mismo la capacidad de las personas jurídicas colectivas es atribuida por el derecho de conformidad con las indicaciones contenida en el reconocimiento o en sus estatutos y fuera de los límites no puede actuar.

Rojina Villegas señala que la capacidad de las personas: “no puede haber incapacidad de ejercicio, toda vez que esta depende exclusivamente de circunstancias propias e inherentes al ser humano y su capacidad de goce esta limita en razón de su objeto, naturaleza y fines.”³².

La capacidad de las personas jurídicas colectivas es limitada por el fin al que han sido constituidas, es decir, solamente alcanzarán el fin propuesto.

³⁰ DE PINA, Rafael. *Elementos de Derecho Civil Mexicano*. Volumen 1. Editorial Porrúa. México. 1992. Pág. 246.

³¹ SOTO ALVAREZ, Clemente. *Introducción al Estudio del Derecho y de Derecho Civil*. Editorial Limusa. México. 1991. Pág. 65.

³² ROJINA VILLEGAS, Rafael. *Compendio de Derecho Civil*, Parte 1. Vigésimo Primera Edición. Editorial Porrúa. México. 1986. Pág. 155.

Frente a esta afirmación que hace Rafael Rojina Villegas, el artículo 26 del Código Civil para el Distrito Federal señala: “las personas morales pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución.”

Otra limitante de la capacidad de las personas jurídicas colectivas, se encuentra en la naturaleza de su estatuto, por que solamente deberán realizar actos que son de su competencia, un ejemplo que se puede citar es la fundación, por que como se explicó con anterioridad, es de carácter altruista y no con fines políticos.

Refiriéndose a esta limitante Francisco Ferrara, cita: “...las personas morales tienen cada una, una función exclusiva determinada. El establecer las condiciones de su existencia, la ley que las crea, fija su función social, al mismo tiempo que precisa y regula su capacidad. ..”³³

El hecho de ser personas jurídicas colectivas, adquieren la capacidad de obtener un patrimonio, independientemente de su finalidad y objeto; el cual se compone de dos partes: un activo y un pasivo, el activo esta representado por derechos reales y de crédito, el pasivo por obligaciones, y ambos son de contenido económico.

Con la existencia de la persona jurídica, implica la existencia de un lugar determinado al que se le denomina domicilio. El domicilio de las personas jurídicas colectivas está regulado por el artículo 33 del Código Civil para el Distrito Federal que a la letra dice: “las personas morales tienen su domicilio en el lugar donde se halle establecida su administración”.

³³ FERRARA, Francisco. Teoría de las personas jurídicas. Editorial Reus, España. 1929. Pág. 779.

También debemos referirnos a la razón social, así las personas jurídicas colectivas como las personas físicas requieren una denominación, por lo que las personas jurídicas colectivas pueden tener un contenido pecuniario, lo cual no ocurre con relación a las personas físicas.

La denominación de las personas morales, puede formarse libremente, por voluntad de los socios, fundadores, así mismo “nada impide legalmente que el nombre de las personas morales pueda ser objeto de comercio. Este contenido económico, se pone de manifiesto porque es un signo distintivo.”³⁴

Como principio, para el reconocimiento del nacimiento de las personas jurídicas colectivas es necesario que haya nacido legal y validamente a la vida jurídica, para que se encuentre legalmente constituida.

Moro Almaraz señala que se requiere de dos elementos para la constitución de las personas jurídicas colectivas:

1. **La existencia de un sustrato material:** que manifiesta en la voluntad del hombre, ya sea individual o colectiva, de la creación de un ente para la realización u obtención de un fin o desarrollo en la actividad. En este sentido, la motivación o causa que mueve o da sentido a la creación de la persona jurídica es muy variada, justificada la inmensa mayoría de las veces por el fin o destino que esta llamado a cumplir el ente que se quiere crear.

³⁴ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil, Décimo Segunda Edición. Editorial Porrúa. México. 1993. Pág. 355.

2. **El reconocimiento de su existencia por el ordenamiento jurídico:** el Estado, a través de diferentes mecanismos, ha de reconocer la existencia de esa persona jurídica siendo tres los sistemas que en este sentido existen.³⁵

De lo anteriormente mencionado se deduce que la persona jurídica colectiva se compone de varios elementos a saber: las **personas físicas**, que no pueden faltar, por que son sujetos que van a formar parte de la voluntad del ente, así mismo es necesaria la existencia de un **patrimonio**, por las relaciones económicas y jurídicas que ésta genera.

Otro elemento importante dentro de la constitución de las personas jurídicas colectivas es el **fin**, el cual debe ser determinable y lícito, y por último para que la persona jurídica colectiva pueda existir es necesario el **reconocimiento por parte del estado**.

12) Apoderado legal.

Para conferir a una persona un poder, es suficiente con la comparecencia del interesado ante el notario público, para expresar su deseo de otorgar a una persona ciertas facultades para que éste realice ciertos actos a nombre del poderdante.

En otras palabras, el apoderado legal siempre actúa en nombre del poderdante o representado, y supone la existencia de un convenio previo entre el poderdante y el apoderado, puesto que este negocio persistente entre ambos sujetos es el contenido reflejado en el poder.

³⁵ MORO ALMARAZ, María Jesús. Nociones Básicas de Derecho Civil. Editorial Tecnos. España. 1999. Pág. 149.

Un ejemplo claro de lo anterior se presenta cuando un cliente otorga facultades a un licenciado en derecho, cuya calidad es requisito indispensable para dicho apoderado, para que en su nombre plantee o conteste una demanda judicial, por haberse celebrado un contrato de prestación de servicios profesionales entre ellos, siendo este contrato en este ejemplo, el negocio subyacente.

Es común que el poder tenga como antecedente un negocio subyacente como lo es el contrato de mandato, aunque también existen poderes sin mandato. Se requiere el otorgamiento del poder para que el mandatario actúe en nombre del mandante y tal poder también puede otorgarse en el mismo acto, es aquí donde se relaciona dicho poder con el contrato de mandato.

El apoderado legal es también llamado procurador, esto debido a que se encuadra como sujeto activo dentro la figura del mandato judicial; y podemos definirlo como “aquella persona a la cual se le confieren ciertas facultades para actuar en procedimientos judiciales”.³⁶

Éste requiere de facultades expresas para poder: desistirse, transigir, comprometer en árbitros, articular y absolver posiciones, hacer cesión de bienes, recusar, recibir pagos; y para los demás actos que expresamente determine la ley.

Sin embargo, si se otorga el poder como general con facultades amplias para pleitos y cobranzas, en términos del artículo 2554 del Código Civil, se entienden comprendidas las facultades enunciadas.

Respecto a la forma del otorgamiento, debe otorgarse en escritura pública, o en escrito presentado y ratificado por el otorgante ante el juez de los autos. Si el juez no conoce al otorgante, exigirá testigos de identificación.

³⁶ ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. *Ob cit.* Pág. 218.

Hay ciertos individuos que no pueden ser procuradores en juicio:

- a) Los incapacitados;
- b) Los jueces, magistrados y demás funcionarios y empleados de la administración de justicia, en ejercicio, dentro de los límites de su jurisdicción;
- c) Los empleados de la hacienda pública del Distrito Federal, en cualquiera causa en que puedan intervenir de oficio, dentro de los límites de sus respectivos ámbitos de competencia.

El procurador, una vez que ha aceptado el poder, está obligado a seguir el juicio por todas sus instancias mientras no haya cesado en su encargo por alguna de las causas expresadas en el artículo 2595 del C.C., también debe anticipar los gastos que puedan originarse, independientemente de que deban ser reembolsados, y realizar las diligencias necesarias de acuerdo a las indicaciones recibidas por el poderdante, para la defensa de sus intereses.

El procurador o apoderado no puede admitir la representación del contrario en el mismo juicio, aunque renuncie el que le hubiere conferido el poderdante.

Además el apoderado es responsable de los daños y perjuicios que pueda ocasionarle al poderdante, además de las sanciones que determine el Código Penal, en el supuesto de que revele a la parte contraria los secretos de su cliente, o algún documento o dato que lo perjudiquen.

El procurador que ha substituido sus facultades, puede revocar la substitución si tiene facultades ello.

Aunque el procurador tenga justos impedimentos para desempeñar su encargo, no podrá abandonarlo sin sustituir el mandato, teniendo facultades para ello o sin avisar a su mandante, para que nombre a otra persona.

Por último, la representación del procurador, cesa además de los casos expresados en el artículo 2595:

- a) Por separarse el poderdante de la acción u oposición que haya formulado;
- b) Por haber terminado la personalidad del poderdante;
- c) Por haber transmitido el mandante a otro sus derechos sobre la cosa litigiosa, luego que la transmisión o cesión sea debidamente notificada y se haga constar en autos;
- d) Por hacer el dueño del negocio alguna gestión en el juicio, manifestando que revoca el mandato;
- e) Por nombrar el mandante otro procurador para el mismo negocio.

13) Representante legal.

Debemos hacer alusión al concepto de representación que es el acto de representar o la situación de ser representado, como también la acción de sustituir a otro. Es un fenómeno jurídico que implica la actuación a nombre de otro dentro del campo jurídico.

La representación es una verdadera institución jurídica de amplio significado que implica la posibilidad de que una persona realice actos jurídicos por otra, es decir, ocupa su lugar y actúa por ella, se define como “una figura jurídica que consiste en permitir que los actos celebrados por una persona (llamada

representante) repercutan y surtan efectos de derecho en la esfera jurídica de otro sujeto (llamado representado), como si este último los hubiera realizado, y no afectan para nada la del representante, el cual queda ajeno a la relación de derecho engendrada por su acción.³⁷

Ésta supone pues, que una persona que no es a quien corresponden los intereses jurídicos en juego, ponga su propia actividad, su “querer”, al servicio de tales intereses ajenos, realizando un acto jurídico a nombre de la persona a quien pertenecen.

De la misma forma y debido a la representación, las personas morales poseen de un mecanismo para manifestar su voluntad colectiva y así realizar sus actividades. El Estado mismo sólo puede realizar sus funciones y lograr sus fines a través de la acción y de la voluntad comunes expresadas por sus representantes, por ejemplo suele referirse al Presidente de la República como “primer mandatario”.

Existen diversas clases de representación:

- a) **Voluntaria:** la cual emana de la voluntad de las partes, es decir que existe una declaración de voluntad se faculta a otro para actuar a nombre y por cuenta propia, el cual es expresado por un contrato llamado mandato o por vía testamentaria, caso que se representa con el nombramiento que se le otorga al albacea, el cual constituye la representación voluntaria de los sucesores, herederos o legatarios; una de las representaciones voluntarias más importantes es la contractual y el mandato, el cual se desarrollo con anterioridad.

³⁷ BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. *Ob cit.* Pág. 106.

- b) **Legal:** como su nombre lo indica es instituida por ley sea para los menores o demás incapaces, que la ley confiere a las personas que los tienen bajo su protección a través de las figuras jurídicas como lo son la patria potestad y la tutela; en estos casos las facultades que le confieren al representante emanan de la propia ley.

- c) **Judicial:** misma que el juez decide y determina, como cuando nombre un interventor o un albacea provisional en las sucesiones testamentarias.

En materia de Derecho del Trabajo, la ley establece que para el caso de los menores de edad que comparezcan a juicio cuando no hayan cumplido los 16 años, la Junta de Conciliación y Arbitraje está obligada a hacerlo del conocimiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que le designe un representante.

Es notorio que la Ley Federal del Trabajo hace una distinción entre representante legal y apoderado legalmente autorizado, así tenemos que será representante legal aquel que por disposición de la ley tiene representación legal de una persona moral y será apoderado legalmente autorizado aquel que actúe en virtud de un contrato de mandato en términos del derecho civil.

El administrador único de una sociedad anónima recibe su nombramiento a través de un acto de voluntad de la sociedad; sin embargo, sus facultades en gran medida se encuentran en la Ley General de Sociedades Mercantiles.

Al respecto el artículo 142 de la LGSM menciona que 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.

Además, establece en su artículo 149 que el administrador o el consejo de administración y los gerentes podrán dentro de sus respectivas facultades, conferir poderes en nombre de la sociedad, los cuales serán revocables en cualquier tiempo.

También el artículo 150 de la misma ley, menciona que las delegaciones y los poderes otorgados por el administrador o consejo de administración y por los gerentes no restringen sus facultades; y que la terminación de las funciones del administrador o consejo de administración o de los gerentes, no extingue las delegaciones ni los poderes otorgados durante su ejercicio.

Concluimos que las atribuciones del representante legal devienen del acta constitutiva de la persona moral a la que representa (sociedad, asociación, etc.), de tal suerte que el representante legal por lo general es el presidente, director o administrador único de la persona jurídica colectiva.

14) Personalidad.

Para introducirnos al tema de la personalidad es menester que previamente se haga referencia al concepto de persona, que denota al ser humano dotado de libertad, capaz de realizar una conducta encaminada a determinado fin.

En el derecho existen varios tratadistas que la definen en diferentes conceptos, pero todos ellos llevan a la conclusión de que se refieren a todo sujeto de derechos y obligaciones, por lo tanto es común y lógico señalar que todo hombre es persona, sin embargo el hombre para realizar ciertos fines combina sus esfuerzos o recursos con otros hombres; así el derecho atribuye la calidad de sujeto de derechos y obligaciones a estas colectividades organizadas, que adquieren unidad o cohesión para formar una constitución jurídica de "persona", denominándole "persona moral" o "persona jurídica".

Habiéndose precisado lo que se entiende por persona, procedemos al análisis del concepto personalidad y respecto a ésta Guillermo Cabanellas la define como “la capacidad para comparecer en juicio; representación legal y bastante para litigar”.³⁸

El Código Civil para el Distrito Federal en sus artículos 22 y 23 relativos a las personas físicas determinan que éstas adquieren capacidad jurídica por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido, además señala que: “la minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones a la personalidad jurídica que no deben menoscabar la dignidad de la persona ni atentar contra la integridad de la familia; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes.

La personalidad es el instrumento por medio del cual las personas físicas o morales pueden actuar en el tránsito jurídico y podemos decir que la personalidad tiene varias acepciones:

- a) Se utiliza para indicar la cualidad de la persona en virtud de la cual se le considera centro de imputación de normas jurídicas o sujeto de derechos y obligaciones.
- b) El otro sentido que se utiliza es aquel que en algunos sistemas jurídicos es denominado personería, para indicar el conjunto de elementos que permiten constatar las facultades de alguien para representar a otro, generalmente a una persona moral. Entonces cuando se habla de “acreditar la personalidad”, se

³⁸ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VI. Editorial Heliasta. Argentina. 1989. Pág. 229.

hace referencia a los elementos constitutivos de esa representación.³⁹

El precepto denominado personería, mencionado con anterioridad, es un atributo del personero, procurador o representante de otro en juicio, en términos generales equivale a un mandatario o apoderado.

Por su parte Don Eduardo Pallares habla también de la personalidad, expresando: “por personalidad de los litigantes se entiende: a) el requisito para ser parte en un proceso o intervenir en él como tercero. Consiste en tener personalidad jurídica a lo que es igual ser persona en derecho. b) en segundo lugar, se entiende por personalidad de los litigantes, lo que en doctrina se llama capacidad procesal o sea la facultad que la ley reconoce a determinadas persona y niega a otras, de ejercitar el derecho de acción procesal..., c) El ministerio público tiene personalidad procesal para representar a los ausentes y para ejercitar determinadas acciones que interesan a la sociedad y al Estado..., d) Por último se habla también de personalidad de los litigantes para referirse a la que ostentan los representantes legales o convencionales de las partes, como son los tutores, albaceas, síndicos, procuradores o mandatarios judiciales, gerentes, apoderados, etc.⁴⁰

Al hablar sobre la personalidad el maestro Ignacio Burgoa Orihuela señala que “esta no es la facultad o aptitud de comparecer en juicio por sí mismo (capacidad), ni se identifica con la legitimación activa o pasiva, sino que entrada la cualidad reconocida por el juzgador a un sujeto para que actúe en un procedimiento eficazmente, pero con independencia del resultado de su actuación. Tener personalidad en un negocio judicial entraña estar en condiciones de desplegar una conducta procesal dentro de él. Desde este punto

³⁹ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. *Ob cit.* Pág. 2400.

⁴⁰ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Décimo Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México. 1977. Págs. 599 y 600.

de vista, la personalidad es un concepto opuesto al de “ser extraño o ajeno” a un juicio determinado.”⁴¹

Asimismo el citado autor, distingue a la personalidad en originaria o por modo derivado. La personalidad originaria se dará cuando un sujeto por sí mismo comparece a juicio esté o no legitimado; en tanto que la segunda, personalidad por modo derivado, surge cuando la persona actúa por medio de representante legal o convencional de cualquiera de las partes procesales.

El derecho ha creado el instrumento jurídico de “personalidad” para distinguir la aptitud jurídica de las personas físicas o morales de ser sujetos de derecho.

Desde el punto de vista estrictamente procesal, se ha empleado y se emplea, para referirse a la aptitud legal de representación jurídica dentro de un determinado proceso judicial; esto es, la persona física o moral para comparecer a juicio debe tener capacidad de ejercicio (que implica la de goce), pero puede, además comparecer por sí o por conducto de algún representante, en este último caso el representante debe, a su vez reunir los requisitos de personalidad para poder intervenir en el proceso; es decir, dicho representante debe demostrar jurídicamente que cuenta con la aptitud legal de representación jurídica que se requiera para el caso concreto, de no acreditarlo, se dice que carece de personalidad, algunos estudiosos del derecho se oponen a que al término de personalidad, se le dé esta significación, considerando que es más apropiado para tal fin el término “personería”.

El maestro Cipriano Gómez Lara opina: “la palabra o expresión personalidad que es muy frecuentemente mal utilizada entre nosotros; así, se habla de personalidad para designar la aptitud legal de representación jurídica otorga, cuando el término personalidad es amplísimo. La personalidad es la suma de

⁴¹ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El juicio de amparo. Décimo Quinta Edición. Editorial Porrúa. México. 1982. Pág. 356.

todos los atributos jurídicos de una persona, conjunto de sus derechos y obligaciones. Por estas razones en vez de usarse la expresión “personalidad”, queriendo significar legitimación procesal y correcta representación procesal, pensamos que es más acertado el vocablo “personería” para significar esa aptitud de representación y así podríamos expresar, correctamente, que puede haber falta de personería, pero no falta de personalidad.⁴²

15) Legitimación.

La doctrina define a la legitimación como la aptitud de un sujeto para ser demandante en un proceso concreto y determinado, como se puede notar, la legitimación va ligada a la aptitud del sujeto, a este respecto el doctor Néstor de Buen menciona que la legitimación no solo se refiere al demandante, sino que “la intervención en un proceso, ya sea como actor o como demandado, exige capacidad para ser parte y capacidad procesal.”⁴³

Por otra parte, existen autores que definen a la legitimación muy apartada de la capacidad del sujeto y el maestro Cipriano Gómez Lara menciona que “la legitimación es autorización de la ley porque el sujeto de derecho se ha colocado en un supuesto normativo y tal autorización implica el facultamiento para desarrollar determinada actividad o conducta.”⁴⁴

La legitimación se divide en dos tipos:

- a) **Legitimación en la causa (*legitimatío ad causam*):** es la capacidad de presentarse en juicio; se puede identificar con la vinculación de quien invoca un derecho sustantivo que la ley establece en su favor que hace

⁴² GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Textos Universitarios. México. 1981. Pág. 226.

⁴³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1988. Pág. 233.

⁴⁴ GÓMEZ LARA, Cipriano. *Ob cit.* Pág. 224.

valer mediante la intervención de los órganos jurisdiccionales, cuando ese derecho es violado o desconocido.

b) **Legitimación en el proceso (*legitimatío ad processum*):** es la capacidad de actuar en juicio tanto por quien tiene el derecho sustantivo invocado como por su legítimo representante o por quien puede hacerlo como sustituto procesal.⁴⁵

En nuestro concepto es importante distinguir esa legitimación en la causa, que es una condición para obtener un laudo favorable, y la legitimación procesal, que consiste en la idoneidad para actuar en el juicio como actor o demandado, que debe examinarse de oficio por el juzgador en cualquier fase del juicio.

El maestro Eduardo Pallares indica acerca de la legitimación el concepto siguiente: “la legitimación en general, es la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder ejecutar legalmente aquél o de intervenir en éste, si puede hacerlo, está legitimado en caso contrario no lo está.”⁴⁶

Para Carnelutti “la legitimación es la idoneidad de una persona para actuar en el proceso, debido a su posición y más exactamente a su interés o a su oficio”.⁴⁷

Respecto del concepto que menciona este gran procesalista, la idoneidad a que se refiere y el interés jurídico que debe mostrar la persona para actuar, son elementos que en los conflictos colectivos que se tramitan ante las juntas de conciliación y arbitraje, han dado origen al planteamiento de la legitimación, cuando se considera que el accionante carece de ella, es por eso que el citado

⁴⁵ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. *Ob cit.* Pág.

⁴⁶ PALLARES, Eduardo. *Ob cit.* Pág. 531.

⁴⁷ CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Argentina. UTEHA. 1944. Pág. 60.

procesalista menciona que “la legitimación concierne a la idoneidad para el ejercicio de la acción, derivada no ya de los requisitos procesales inherentes a la persona, sino dicha posición que ésta guarda ante el litigio.”⁴⁸

Continúa explicando Carnelutti en relación a la legitimación: “para que alguien pueda actuar en juicio, no basta que posea las cualidades personales de que hemos tratado en los puntos precedentes (cualidades que producen la capacidad procesal), sino que se requiere, además, que se encuentre en una determinada posición; no hace falta muchas reflexiones para comprender que quien se encuentra en mejor condición para ejercitar la acción, es el propio titular del interés en litigio, puesto que nadie mejor que él puede sentirse estimulado a servir de médium entre los hechos y quién los haya de valorar.

Es necesario recalcar que mientras el desinterés es requisito necesario para decidir, el interés es requisito excelente para demandar. Por tanto, es justo decir que “el interés interno (interés en conflicto) estimula la satisfacción del interés externo (interés en la composición del conflicto); mientras la composición de litigio continúa siendo la finalidad del proceso, la tutela del interés protegido se convierte en su impulso.”⁴⁹

Como podemos observar, este autor deduce un principio general que dice, que quién actúa en juicio es el sujeto del interés en litigio. En consecuencia está legitimado procesalmente el titular del interés que se encuentra en contienda en dicho juicio con sus excepciones como es el caso de los incapaces.

⁴⁸ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Ob cit.* Pág. 430.

⁴⁹ CARNELUTTI, Francesco. *Ob cit.* Pág. 30.

La legitimación procede de las normas que establecen quiénes pueden ser partes en un proceso, de lo anterior se deriva entonces que los sujetos legitimados son aquellos que en el proceso contencioso pueden asumir la figura de actores, como titulares del derecho de contradicción.

Nuestra legislación establece en su artículo 44 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que todo el que esté en el pleno ejercicio de sus derechos civiles puede comparecer en juicio; y los que no se encuentren en dicho supuesto, comparecerán sus representantes legítimos o los que deban suplir su incapacidad conforme a derecho (artículo 45 CPC).

Pueden ser actores o demandadas las partes en sentido material, es decir, a quienes perjudique la sentencia; por tanto no sólo las personas físicas plenamente capaces desde el punto del derecho civil, sino también los incapaces y los entes colectivos.

De los anteriores conceptos de legitimación, podemos decir que para ejercitar una acción, para actuar en todo proceso se debe tener la idoneidad para ello, es decir no basta tener el interés jurídico y una capacidad jurídica sino también la idoneidad de actuar.

16.Capacidad Procesal.

La capacidad se entiende como la aptitud para poder ser sujeto de derechos y obligaciones o como la facultad o posibilidad de que esta persona pueda ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones por sí misma; de lo anterior se desprenden dos perspectivas diferentes:

- **Capacidad de goce:** el cual es un atributo de la personalidad que se adquiere con el nacimiento y se pierde con la muerte en virtud de la cual una persona puede ser titular de derechos y obligaciones.
- **Capacidad de ejercicio:** puede definirse como la aptitud que requieren las personas para ejercitar por sí mismas sus derechos y cumplir sus obligaciones; generalmente se adquiere con la mayoría de edad o con la emancipación, y ésta puede perderse junto con las facultades mentales debido a la locura, idiotismo, imbecilidad o muerte. Los sordomudos que no sepan leer y escribir, los ebrios consuetudinarios y los que hacen uso de drogas también carecen de capacidad de ejercicio.⁵⁰

La libre disposición de la persona y de sus bienes, es producto del pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos y se adquiere por el simple hecho de llegar a la mayoría de edad, según lo establecen los artículos 646 y 647 del Código Civil.

La falta de capacidad de ejercicio da lugar al concepto de incapacidad que deberá ser excepcional y especial, por lo que no puede concebirse a una persona privada de todos sus derechos. Los incapaces en los términos de la ley son: los menores de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas jurídicamente, sin embargo, pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes.

Desde el punto de vista laboral, la capacidad ha de entenderse como la facultad para realizar actos jurídicos o como la facultad patronal o sindical para llevarlos a cabo en cualquier orden, siempre que se trate de una relación de trabajo.

⁵⁰ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. *Ob cit.* Pág. 397.

Por lo que respecta a la capacidad en la Ley Federal del Trabajo, ésta señala que toda persona mayor de 16 años tiene capacidad legal para prestar libremente servicios con las limitaciones que la propia ley establece; pero con los menores de esta edad y mayores de 14 años, se necesita la autorización de sus padres o de los tutores que les hayan sido nombrados, o a falta de éstos, del sindicato al que pertenezcan si forman parte de alguno, o en última instancia a través de la junta de conciliación y arbitraje, la cual designará a un inspector del trabajo para que el patrón pueda celebrar con ellos un contrato de trabajo.

Los menores de 14 años carecen de capacidad legal para celebrar contratos de esta naturaleza, salvo en los casos de absoluta necesidad, cuando exista compatibilidad entre sus estudios y el trabajo que vayan a desempeñar y siempre que la autoridad laboral lo autorice (artículo 23 LFT).

En la legislación vigente se estipula que las mujeres disfrutan de los mismos derechos que los hombres y tienen obligaciones iguales (artículo 164 LFT), por lo que han adquirido plena capacidad jurídica en esta materia y están en posibilidad de realizar cualquier trabajo, con excepción de los trabajos insalubres, nocturnos o peligrosos, durante el período de maternidad y lactancia de los hijos.

Por último tenemos la capacidad sindical, la cual nuestra legislación la limita a dos contextos: primero, los sindicatos deben proveer todo lo necesario para el mejoramiento y defensa de sus intereses, por lo que tienen capacidad para ejercitar en su nombre y representación todos los derechos que les asistan e intervenir ante las autoridades y ejercer todas las acciones que estimen pertinentes para la mayor protección de sus derechos.

El segundo de ellos consiste en que su capacidad se extiende a la facultad de adquirir bienes muebles o bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.

En cuanto a dicha capacidad no aludiremos más, puesto que se desarrollará con más detenimiento en el capítulo cuarto de este trabajo.

CAPITULO 2

A N T E C E D E N T E S.

1. Representación jurídica en el Derecho Romano.

La representación jurídica aparece tardíamente en el Derecho Romano, pues no había necesidad de ella, el derecho civil reconocía al *paterfamilias* y pronto se admitió que el jefe pudiera adquirir la posesión y la propiedad a través de aquellos que se encontraban bajo su potestad, después pudo adquirir los demás derechos reales en esa forma y de este terreno se pasó al de los derechos de crédito, por otra parte, el negocio jurídico sólo producía sus efectos entre las partes que hubieran tenido intervención en él. Las excepciones a esta regla constituyen la representación.

La representación jurídica se presentó en dos formas:

- a) **Directa:** cuando el acto realizado por el representante recaerá inmediatamente en la persona representada, 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 éstos hacían, por lo que en ocasiones intentaba desconocer lo contratado en perjuicio de los terceros.

- b) **Indirecta:** cuando el acto celebrado recaerá en el representante, quien posteriormente pasa sus efectos al representado, como acontece en el mandato romano.

El sistema de las acciones de la ley, el ciudadano romano no pudo hacerse representar por otro, pocas fueron las excepciones que se presentaron.

Posteriormente, en los procesos formularios y extraordinarios, el ciudadano pudo ser representado mediante el *cognitor* y el *procurator*. El primero era un representante típico judicial, designado solemnemente ante un magistrado; el segundo era el administrador o representante común y ordinario, que se presentaba en juicio sin ninguna formalidad.

Lo mismo puede decirse de la *adstipulatio*, que era fuente de correalidad activa. El acreedor que no podía otorgar poder para que otro cobrara al deudor por él, tenía la facultad de nombrar a otra persona, como coacreedor, para que interviniera en la relación jurídica existente. Es más, el pretor amplió la representación del jefe por las personas que tenía en potestad y aún por subordinados extraños a la familia, al conceder acciones especiales para reclamar al jefe, mediante una simple transposición de personas (completada con una ficción de ser libres cuando se trataba de esclavos) las deudas contraídas por promesas o contratos de sus subordinados. El pretor concedía las *actiones adiecticiae qualitatis* (acciones de cualidad añadida) .¹

Se puede decir que el Derecho Romano conoció tan sólo la posibilidad de realizar un negocio por cuenta de otro, pero no en nombre de otro (representación indirecta). Así el que administraba los asuntos de otro ya fuera por razón de oficio, tutor curador, ya por convenio, procurador, mandatario, o en fin, por decisión voluntaria: gestor sin mandato, terminaba un negocio en interés del representado, pero los efectos del negocio repercutían en el representante;

¹ VENTURA SILVA, Sabino. Derecho Romano. Editorial Porrúa. 1975. Pág. 283.

él adquiriría, se obligaba, y sólo mediante un nuevo acto las consecuencias del negocio se transferían al representado (representación indirecta).

Las razones por las cuales el Derecho Romano se rehusó a la utilización de la representación se debió a que por un lado, se presentaba el formulismo antiguo que exigía la intervención directa (personal) en el acto o negocio; por otro el paterfamilias no necesitaba recurrir a representantes libres, ya que como tales actuaban, los individuos sometidos a su potestad (hijos y esclavos), y en consecuencia, todo lo que éstos adquirían, acrecían el patrimonio del jefe familiar.

2. Constitución Mexicana de 1917.

En primer lugar, señalaremos que como máxima norma del sistema jurídico mexicano, se encuentra la Constitución, ésta se convierte en la fuente fundamental no solo de las instituciones de la nación, sino que también de las normas que la rigen.

Dentro del génesis de la Constitución Mexicana del 1917, se ha sostenido que dicho documento ha sido obra del hombre de Cuatro Ciénegas, Don Venustiano Carranza; ésta aseveración es errónea, ya que si bien es cierto que en el acto inaugural del Congreso Constituyente de 1º de diciembre de 1916, al cual asistió personalmente Don Venustiano Carranza, haciendo entrega de su proyecto de Constitución, ésta no contenía ninguna modificación en cuanto a materia agraria y obrera se refiere, así el proyecto antes referido constituía una copia fiel de la Constitución de 1857.

Y no es sino hasta el 13 de enero de 1917, que se dio a conocer la redacción del proyecto de los artículos 5º y 123, dicho documento fue signado por los diputados del Congreso Constituyente Pastor Rouaix, Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre, sin que aparezca el nombre José Natividad Macías, ni mucho menos el de Venustiano Carranza.

Esta Constitución Mexicana de 1917 proclama las siguientes garantías sociales:

- **Artículo 3:** el derecho a la educación y a la cultura, primero laicista, después socialista y actualmente democrática, para fomentar el amor a la patria y el mejoramiento económico y social.
- **Artículo 5:** la limitación de la prestación de servicios a un año, cuando sea en perjuicio del trabajador.
- **Artículo 21:** prohibición de imponer a los obreros o jornaleros multa mayor del importe de su sueldo en una semana.
- **Artículo 27:** no sólo se declara el dominio eminente de tierras yaguas, minas, petróleo, etc., del Estado, sino que la nación en todo tiempo podrá imponer a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés público, así como el de regular el aprovechamiento de los elementos naturales susceptibles de apropiación, para hacer una distribución equitativa de la riqueza pública y para cuidar de su conservación. Con este objeto, se dictarán las medidas necesarias para el fraccionamiento de los latifundios, para el desarrollo de la pequeña propiedad agrícola en explotación, para la creación de nuevos centros de población agrícola con las tierras yaguas que les sean indispensables, etc., es decir, para socializar la tierra y la riqueza.

- **Artículo 28:** se establece expresamente que no constituyen monopolios las asociaciones o sociedades cooperativas de productores para que, en defensa de sus intereses o del interés general, vendan directamente en los mercados extranjeros los productos nacionales o industriales que sean la principal fuente de riqueza de la región en que se produzcan, y que no sean artículos de primera necesidad, siempre que tengan autorización del gobierno federal o local.
- **Artículo 123:** los derechos sociales en favor de la clase obrera y de los trabajadores en particular se consignan este artículo, bajo el rubro "Del Trabajo y de la Previsión Social", en socializar el trabajo y los bienes de la producción.²

En su artículo 123, la Constitución contiene un título completo donde se garantiza de esta manera, los llamados derechos sociales. Si las estudiamos de manera detallada, comprobaremos que las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, son un fiel reflejo de lo determinado en la Constitución.

Por ello, transcribiremos las tres fracciones de dicho artículo constitucional, las cuales hacen referencia al aspecto procesal del derecho del trabajo:

...XX.- 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;

² TRUEBA URBINA, Alberto. La Primera Constitución Político-Social del Mundo. Editorial Porrúa. México. 1971. Págs.52-53.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

El artículo 123 tiene íntima conexión con el artículo cuarto, que establece la libertad de trabajo; el artículo quinto, conforme al cual nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; con el tercero, que en su fracción IV fija normas protectoras de la educación de los obreros; con el 27, referente al derecho de propiedad y a la cuestión agraria; con el 28, relativo a la intervención del Estado en la producción y circulación de los bienes; con el 73, fracción X, que faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del 123;

con el 107, fracción II, que señala que, en materia de amparo, podrá suplirse la deficiencia de la queja de la parte obrera en asuntos laborales; con el 11º transitorio que dispuso que, en tanto el Congreso de la Unión y de los Estados legislaran sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por la ley fundamental en esas materias se pondrían en vigor en toda la República; y por último con el 13 transitorio, que extinguió las deudas que hubieran contraído los trabajadores con los patronos, sus familiares o intermediarios, hasta la fecha de la Constitución.

3. Artículo 123 Constitucional.

El artículo 123 forma parte del título sexto de la Constitución, denominado “Del trabajo y de la previsión social”. Contiene los principios fundamentales que rigen al contrato de trabajo y los derechos fundamentales de todo trabajador.

En su primer párrafo, indica la competencia exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. Originalmente la Constitución de 1917 disponía que la expedición de las leyes laborales correspondería a las legislaturas de los Estados y respecto del distrito y territorios federales, al Congreso de la Unión; pero, a partir de 1929, se reformó esta parte del artículo 123, federalizando toda la legislación laboral.

Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciables. Son tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual y son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación.

La reforma del año 1960, produjo que se adicionara al artículo 123 con un apartado B que contiene catorce fracciones y que rige para los trabajadores de los poderes de la Unión y los del distrito y los territorios federales.

Las disposiciones que integran el apartado A y se refieren al contrato de trabajo en general, pueden clasificarse en los grupos siguientes:

- a) **Normas tutelares del trabajador individual:** referentes a las reglas directas sobre la prestación del servicio. Son las relativas a la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, descansos obligatorios, salarios mínimos, participación en las utilidades, pagos en moneda de legal, jornadas extraordinarias y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.
- b) **Normas tutelares de las mujeres y los menores:** Son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de 12 años; y establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descansos especiales para las mujeres parturientas.
- c) **Normas tutelares de derechos colectivos:** Son las que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora: la asociación profesional y la huelga.
- d) **Normas sobre previsión social:** como las relativas a riesgos profesionales, prevención de accidentes, higiene industrial, seguridad social, servicios para la colocación de los trabajadores, habitaciones y escuelas, medidas contra el vicio y protección al patrimonio familiar.

- e) **Normas sobre jurisdicción del trabajo:** determinando las bases para la integración y funcionamiento de los tribunales laborales y su competencia local o federal, según el caso.³

Los principios contenidos en el apartado B del artículo 123 se refieren también a la jornada de trabajo, descansos, salarios, estabilidad en los empleos, asociación sindical, huelga y seguridad social. Sin embargo contiene algunas normas de naturaleza especial que tienen por objeto regular las situaciones jurídicas que solo ocurren entre el Estado y sus trabajadores, como las relativas a designación del personal, fijación de los salarios en los presupuestos de egresos, escalafón, autoridades competentes en caso de conflicto, empleados de confianza y personal militar.

La separación, clara y precisa, que el artículo 123 hace de las normas aplicables al trabajador en general y aquellas otras que rigen específica y exclusivamente para los trabajadores del Estado, se basa en la diversa naturaleza de la relación laboral que se establece en uno y otro casos, y es demostrativa de que, por determinación constitucional, no es posible asimilar al sector de los trabajadores en general, a aquellos que prestan sus servicios a los poderes de la Unión.

La legislación laboral a que se refiere el primer párrafo del precepto fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931, con el nombre de Ley Federal del Trabajo, y con fecha 19 de enero de 1943 se publicó la Ley del Seguro Social mencionada en la fracción XXIX.

El artículo 123 ha sido objeto de un número considerable de reformas encaminadas a satisfacer mejor las necesidades de los trabajadores y a resolver con más eficacia los problemas obrero patronales. Además de las

³ LII LEGISLATURA, CÁMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN, Derechos del Pueblo Mexicano, Antecedentes, origen y evolución del articulado constitucional. Pág. 123-9.

reformas ya mencionadas, de los años 1929 y 1960, se le han hecho las siguientes: en 1962 se reformaron sus fracciones II, III y VI.

La primera precisó prohibiciones al trabajo de las mujeres en general y de los menores de dieciséis años; la segunda, prohibió utilizar como trabajadores a los menores de catorce años y fijó una jornada máxima de seis horas a los mayores de esta edad y menores de dieciséis; la tercera, clasificó los salarios mínimos en dos categorías: generales y profesionales y determinó su radio de aplicación; además, ordenó la fijación de los mismos por comisiones regionales y sujetó su aprobación a una comisión nacional.

La fracción IX se modificó, primeramente, en 1933, dejando a cargo de la junta central de conciliación y arbitraje fijar el salario mínimo y la participación obrera en las utilidades, en efecto de las comisiones especiales de cada municipio; en 1962 se reformó por segunda vez la citada fracción para detallar el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.

En cumplimiento de dicha reforma, la comisión nacional para el reparto de utilidades dictó resolución en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 1963. Mediante reforma de 1938 a la fracción XVIII, se concedió el derecho de huelga a los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República. Por reforma de 1962 se modificaron las fracciones XXI y XXII, relativas a las acciones y a la indemnización de los trabajadores despedidos sin causa justificada. La utilidad pública de la Ley del Seguro Social quedó consignada en la fracción XXIX, según reforma de 1929.

En 1942 se adicionó al precepto la fracción XXXI, modificada en 1962, para fijar la competencia de las autoridades del trabajo. Por último, en 1961, la fracción IV, párrafo segundo, del apartado B, fue reformada para hacer referencia al salario percibido por los trabajadores del Distrito Federal y de los Estados.

4. Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo que fuera promulgada el 18 de agosto de 1931, en su artículo 459 señalaba la forma de acreditar la personalidad en los términos siguientes:

"Artículo 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 éstos. Cuando el interesado residiere en un lugar distinto de aquél 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 parte interesada."⁴

Del precepto legal antes mencionado se desprende que la personalidad se acreditaba en los términos del derecho común, no obstante las Juntas podían tener por acreditada la personalidad de algún litigante sin sujetarse a las disposiciones del derecho común, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegaba al convencimiento de efectivamente representaba a la persona interesada.

Actualmente esta disposición ha variado, tornándose con mayor formalidad el acreditamiento de la personalidad como veremos con posterioridad. Además es

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada. Editorial Porrúa. México. 1969. Pág. 226.

de notarse que en aquél tiempo la legislación laboral estaba sumamente influida y en muchos casos supeditada al derecho común. Por ejemplo el Código Federal de Procedimientos Civiles es aplicable supletoriamente en los casos de acumulación, según se desprende de lo preceptuado en su artículo 478 que disponía: La acumulación podrá decretarse a petición de parte o de oficio.

Formulada la petición se resolverá desde luego, sin necesidad de audiencia especial ni otra substanciación. En materia de acumulación se aplicarán para decretar su procedencia o improcedencia, supletoriamente, las disposiciones relativas del Código Federal de Procedimientos Civiles."⁵

5. Ley Federal del Trabajo de 1970.

En la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1970, el artículo 709 establecía lo siguiente:

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

- I. Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales. pueden otorgar poder ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje del lugar de residencia, para que sean representados ante cualquier autoridad de trabajo.

La personalidad se acreditará con la copia certificada correspondiente;

⁵ Idem.

II. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato;

III. Las Juntas pueden tener 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.

El legislador de 1970 se aparto en cierta medida de lo dispuesto por el de 1931, ya que la personalidad de acuerdo con la Ley de 1970 se acreditaba de conformidad con las leyes que la rigieren salvo las modalidades que establecía el artículo 709 en sus tres fracciones, a diferencia de la Ley de 1931 que estaba influida en muchas de sus disposiciones por los preceptos civilistas. La Ley de 1970 acorde con la naturaleza social del derecho laboral se fue alejando poco a poco de tales disposiciones del derecho común, dando paso a un derecho procesal laboral adecuado para resolver conflictos de índole netamente social y no de carácter privado.

El maestro Pedro Cervantes Campos al respecto dice: “En 1970, la comisión redactora de la nueva Ley Federal del trabajo entendió perfectamente que por un fenómeno histórico, en última instancia, mientras el derecho sustantivo del trabajo se alejaba, cada vez más de las instituciones del derecho privado y consolidaba su autonomía, el derecho adjetivo o procesal y sus órganos propios de aplicación, los tribunales del trabajo sufrían el impacto de las viejas formas del derecho procesal civil tradicional y olvidaban la aplicación previa de la justicia social en aras de una justicia individual conmutativa que consiguió imponer la falsa idea de equilibrio procesal en razón del principio de la igualdad de las partes en el juicio, aplicado a la materia del trabajo y la vigencia

substitutiva o supletoria de los principios y formas del derecho común, particularmente del derecho civil patrimonial.”⁶

El artículo 709 de la Ley de 1970, señalaba la manera especial que para acreditar personalidad deberían cumplir los sindicatos. Aquí la autoridad que hiciera el registro del sindicato debía expedir a éste copias certificadas de dicho registro, a fin de que los representantes sindicales pudieran acreditar su personalidad en el momento de comparecer a juicio.

Como anotación al margen y para entender este fenómeno jurídico cabe señalar que la propia Ley de 1970, establecía los requisitos que debía cumplir el sindicato para su formación y vida jurídica (mismas que aún están en vigor).

A manera de breve explicación diremos que los requisitos para la formación del sindicato se contienen en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo y numerales del 364 al 371 de la mencionada Ley.

Una vez cumplidos los requisitos legales y hecho el registro nace el sindicato a la vida jurídica y es entonces cuando ya puede intervenir o comparecer en juicio.

La fracción III del artículo 709, facultaba a la Junta del conocimiento para tener por acreditada la personalidad del compareciente a juicio siempre que de los documentos que exhibiera se llegará al convencimiento de que se trataba de la representación del directamente interesado, siguiendo con ello los lineamientos establecidos con antelación en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

⁶ CERVANTES CAMPOS, Pedro. Los Procedimientos en la Ley Federal del Trabajo. Octava Época Tomo IV. N-2. Abril-Junio de 1981. México.

6. Reforma Procesal de 1980.

El primero de mayo de 1980, entraron en vigor reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo que a la fecha nos rigen y para efecto de acreditar la personalidad ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la actual Ley establece:

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

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

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta-poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quién le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato."⁷

Este artículo establece una regla general: "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado".

"En el primer supuesto, tratándose de parte persona física no hay mayor complicación por que consideramos que los términos "directa" y "personalmente" deben considerarse como sinónimos para estos efectos, es decir el alcance de ambos es el mismo, y al decir que una persona física debe comparecer "directamente" entiende se requiere que concurra "personalmente" y a la inversa cuando una persona comparece a juicio "personalmente" se comprende que lo está haciendo en forma directa."⁸

"El problema radica en la teoría de personalidad de las personas morales, éstas se ven restringidas a solo poder concurrir a juicio por medio de representantes o apoderados, esto difícilmente podemos hablar de una comparecencia personal de una persona moral.

Por lo cual, debemos entender que cuando el artículo 692 habla de que las partes pueden comparecer a juicio "directamente", aplicando esta norma a las personas morales, las mismas podrán cumplir con ello, compareciendo por medio de los representantes y se entenderá que comparece "personalmente" cuando sean sus órganos de representación los que concurren, órganos cuya designación recaerá necesariamente en personas físicas. Esto lo inferimos del propio artículo 692 por que dice que pueden concurrir directamente o por medio de apoderado, no menciona que podrá concurrir por medio de representante,

⁸ MONSALVO VALDERRAMA, Luis. La Representación en la Reforma Laboral de 1980. Revista de la Facultad de Derecho Número 120, SEP-DIC. México. 1981. Pág. 772.

por lo que quizá reservar esta figura para la comparecencia personal de las personas morales."⁹

La fracción II se refiere al "representante legal" de persona moral, quién puede acreditar su personalidad únicamente con testimonio notarial.

La fracción III se refiere al "apoderado" de persona moral, en cuyo caso acreditará su personalidad de cualquiera de estas dos formas indistintamente: a) con testimonio notarial; o b) con carta poder otorgada ante dos testigos; debiendo acreditarse en este caso, previamente, que la persona que otorga facultades al apoderado, a su vez cuenta con dicha facultad.

Debemos resaltar muy especialmente el hecho de que las fracciones anteriores, la primera habla de "apoderado" de personas físicas; la segunda hace referencia a la figura de "representante legal" y la tercera a la figura del "apoderado", refiriéndose éstas dos últimas a las personas morales, dando a entender que estas figuras jurídicas son diferentes. Sin embargo, no existe dentro de este ordenamiento laboral, artículo alguno donde nos diga correcta y específicamente cual es la diferencia entre dichas figuras. No debemos pasar por alto que la propia Ley laboral, nos indica en su artículo 11 que determinados puestos dan a quienes los ocupan, la calidad de representantes; además señala que todo aquel que ejerza actos de dirección y administración en la empresa o establecimiento tendrá también el carácter de representante legal.

La disposición contenida en este artículo 692 a dado origen a ciertas confusiones, al no delimitar con precisión los alcances jurídicos que tienen, por un lado el representante legal y por otro el apoderado; esta confusión en la práctica procesal lleva, sobre todo a las personas morales innumerables perjuicios.

⁹ Idem.

Debemos aclarar, que es el derecho común el que está avocado al problema de señalar lo que debemos entender jurídicamente como apoderado. Así el Código Civil vigente habla de la existencia de mandante (el que otorga poder); mandatario (el que recibe ese poder) y mandato (instrumento jurídico mediante el que se puede expresar la voluntad de las partes y dar origen así a la representación legal).

El fin que perseguía el legislador al plasmar esta distinción entre "representante" y "apoderado", dentro del derecho laboral, es el de lograr que las partes estén en aptitud de comparecer en forma personal a juicio, esto es que las personas físicas por si mismas deberán acudir a la primera etapa; en cuanto a las personas morales; la comparecencia a esa primera etapa deberá ser a través de su "representante legal", es decir comparecerá la persona física con todas las facultades, principalmente la de ejercer actos de administración y dominio para que pudieran comprometer a las personas morales por las cuales comparezcan.

Lo anterior vino a originar diversos criterios y cierta problemática a su interpretación, que ha sido superada, mediante los criterios de las autoridades de amparo y a lo que hará referencia con posterioridad.

Don Juan B. Climent Beltrán nos dice al respecto: "que las personas que ejerzan; funciones de dirección o administración, tendrán la facultad de representar y obligar a la empresa en sus relaciones con sus trabajadores, en los términos del citado artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo; y además, las facultades de representación que les otorgue los artículos 10, 146 y 150 de la Ley de Sociedades Mercantiles, para los que tengan carácter de gerentes, pero las funciones de representación en juicio para estos funcionarios, cuando no las tengan asignadas por la Ley de Sociedades Mercantiles, deberán regirse por el

alcance del mandato judicial, conforme a los artículos 2554, 2586 y demás relativos del Código Civil." ¹⁰

En cuanto al análisis de la fracción IV del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, refiere a las formalidades que deben cumplir los representantes de los sindicatos para acreditar personalidad, en este aspecto se continuó en los mismos términos que ya señalaba el artículo 709 de la Ley de 1970.

El artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice: "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." ¹¹

Del precepto legal antes mencionado, se desprende que las Juntas de Conciliación Arbitraje tienen la facultad de tener por acreditada la personalidad de los comparecientes a juicio, siempre que de la documentación, se llegue al convencimiento de que representan a persona interesada. Pero esta facultad está circunscrita a aquellos casos en que se trate de representantes de trabajadores o sindicato, quedando excluidos los representantes de personas físicas o morales que sean patrones, quienes tendrán que acreditarla, esto si conforme a las reglas del artículo 692 de la Ley laboral."

¹⁰ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Quinta Edición. Editorial Esfinge. México. 1992. Pág. 56.

¹¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ob cit. Pág. 307.

7. Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo.

Al hablar de la autonomía de una ciencia, debemos entenderla en el sentido de que goza de un objeto propio y un conjunto de principios generales.

Pérez Botija, menciona cinco requisitos exigibles a una rama del Derecho para atribuirle autonomía, que serían los siguientes: unidad de materia, campo de competencia propio, sistema, doctrina y especialización.¹²

Después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de la ciencia jurídica, el derecho Laboral adquirió sustantividad propia. Así esta disciplina jurídica se emancipó, y cuenta hoy con una triple autonomía: científica, jurídica y didáctica:

- a) **Autonomía científica:** esta se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del Derecho Laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.

- b) **Autonomía jurídica:** el derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene:
 - Principios doctrinales propios, distintos de los del derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.
 - Especialización legislativa: las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las

¹² ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Editorial Bosh. España. 1958. Pág. 15

mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad.

- Jurisdicción especial: las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empleador, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía.

c) **Autonomía docente:** la extensión e importancia teórico-práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del derecho laboral.¹³

Este tema ha sido muy controvertido entre los estudiosos de derecho procesal del trabajo, puesto que se puso en duda la verdadera autonomía científica de nuestra materia. Algunos juristas, incluso la han negado, al ligarla con el derecho procesal civil, como es el caso del maestro Rafael de Pina, que afirma: “la incorporación del derecho procesal del trabajo a los planes de estudio de las facultades de derecho no es argumento lo suficientemente poderoso para demostrar la autonomía de esta materia, interesantísima desde luego, como manifestación del derecho procesal frente al derecho procesal civil”.¹⁴

Contrariamente a esta idea, argumentamos que el derecho del trabajo cuenta con los elementos suficientes para ser una materia autónoma, puesto que posee un campo de estudio que incluye toda una serie de principios e instituciones, que por su naturaleza corresponden a dicha rama.

¹³ <http://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela.shtml>

¹⁴ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México. Pág. 22.

CAPITULO 3

PROCEDIMIENTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

1. Procedimiento ordinario.

Para hacer mención a la problemática que se ha suscitado cuando se plantean cuestiones de personalidad en los conflictos individuales, previamente haremos una breve referencia a dicho concepto y al respecto el doctor Baltasar Cavazos Flores señala: “los conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que intervengan en ellos”.¹

Ahora bien los conflictos individuales se tramitan conforme al procedimiento ordinario que son todas aquellas normas jurídicas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, y se encuentra comprendido en el título catorce en sus capítulos; XVI, Procedimiento ante las Juntas de Conciliación; XVII, Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; XVIII, De los Procedimientos Especiales; XIX, Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica y; XX, Procedimiento de Huelga.

De todos estos procedimientos mencionados el que a nosotros nos interesa es el que se refiere al capítulo XVII; Título Catorce, es decir, el Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Editorial Trillas. México. 1984. Pág. 220.

Al respecto el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo impone:

"Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley".

Todo procedimiento ordinario se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la Junta competente, así lo señala el artículo 871 de la Ley de la materia, la que se encargará de turnarla al Pleno o a la Junta Especial que le corresponda, según el ramo sobre el que verse la demanda. El término de prescripción se interrumpe con la simple presentación de la demanda.

La demanda deberá formularse por escrito, y se acompañarán tantas copias como demandados existan, esto para correr el traslado, en la misma forma y debido a la flexibilidad y sencillez del derecho procesal del trabajo, el actor podrá ofrecer pruebas en su escrito de demanda para demostrar sus pretensiones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 872 de la Ley Laboral.

Dentro de las 24 horas siguientes en que se recibió el escrito de demanda, la Junta dictará un primer acuerdo al que se le llama de radicación, mismo que señalará el día y la hora en que tendrá verificativo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, en el que se ordenará a notificación personal de las partes, con diez días de anticipación cuando menos de la fecha de la audiencia. Se entregará copia simple debidamente cotejada al demandado, dicho acuerdo de radicación contiene el apercibimiento para el demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, o si no concurre a la audiencia por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

Esta audiencia deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al en que haya recibido el escrito inicial de demanda. Al recibir la demanda la Junta, si notase alguna irregularidad, en el escrito de demanda, o de que estuviese ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido, y lo prevendrá dándole un término de 3 días, para que lo subsane, así lo dispone el artículo 873 de la LFT. La demanda laboral deberá contener los siguientes elementos:

- Nombre de la autoridad ante la cual se demanda.
- Nombre de la persona que ejercita la acción, es decir el actor; el nombre de la persona a quien se demanda, y el domicilio de ambos.
- El objeto de la demanda, es decir lo que se está pidiendo.
- Fundamento de hechos, es decir un relato concreto y preciso de los hechos que motivan la demanda.²

La audiencia de trifásica.

La audiencia que es una sola, se divide en las siguientes etapas:

- I. Conciliación.
- II. Demanda y Excepciones; y
- III. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La etapa conciliatoria se desarrollara como lo dispone el artículo 876 de la Ley Laboral, en la siguiente forma:

² DÁVALOS MORALES, José. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2007. Pág. 159.

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

En cuanto a la etapa de demanda y excepciones se desarrollará como lo indica el artículo 878, conforme a las siguientes normas:

- I. El Presidente de la Junta hará un exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará a palabra al actor para la exposición de su demanda.
- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las

irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;
- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;
- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;
- VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrárreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;
- VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y
- VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes

están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Las consecuencias por no comparecer a esta etapa son: en el caso de que el actor no comparece, se le tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial; o en su defecto, si es el demandado el que no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, 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; así lo indica el artículo 879 de la Ley Laboral. También si el actor o el demandado no comparecen en ésta etapa, perderán su derecho a realizar su replica y contrarreplica respectiva.

Por lo que hace a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se desarrollará como lo indica el artículo 880 de la LFT:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;
- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrán solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo X de este Título; y
- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

En esta etapa la objeción de pruebas constituye un acto procesal en virtud de la cual las partes pueden invocar la falsedad de los documentos presentados o su ineficacia probatoria para producir convicción en el juzgador. Una vez que ha concluido esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sólo se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes.

La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes ordenando, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad, o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en la ley de la materia, dictando las medidas necesarias.

Cuando la naturaleza de las pruebas que se admitieron no permita su desahogo de las mismas en una sola audiencia, se señalará en el acuerdo de admisión los días y horas para su desahogo; aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, pero procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado. Dicho período no debe exceder de 30 días.

El desahogo de pruebas deberá ser de la siguiente manera:

- I. Una vez abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas aquellas pruebas que se encuentren debidamente preparadas, primero las del actor y luego las del demandado; o en su caso aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en esa fecha.
- II. Si faltara por desahogar alguna prueba por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, utilizando los medios de apremio a que se refiere el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo.
- III. En caso de que las únicas pruebas que faltaran por desahogar, sean copias o documentos que las partes hayan solicitado, la audiencia no se suspenderá, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias, y si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran, a petición de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que le sean aplicadas las sanciones correspondientes.
- IV. Una vez desahogadas las pruebas, las partes, si así lo quieren podrán formular sus alegatos en la misma audiencia.

El alegato es un razonamiento hecho por cada parte en el que a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos de la demanda y su contestación, la réplica y la contrarréplica respectiva.

Una vez concluido el desahogo de las pruebas, formulados o no los alegatos por las partes, de acuerdo a una certificación que extienda el secretario de acuerdos en el sentido de que ya no quedan pruebas pendientes por

desahogar, el auxiliar de oficio dictará un proveído declarando cerrada la instrucción.

Al respecto, el artículo 885 señala que el propio auxiliar procederá a preparar un proyecto de resolución en forma de laudo que deberá presentar en el término de diez días, el cual deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- V. Los puntos resolutivos.

En el proceso laboral la función jurisdiccional se manifiesta tanto en la dirección del proceso como en su resolución definitiva; lo que implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje como autoridades laborales, deban dirigir las diferentes etapas en que se manifiesta el procedimiento laboral.

Existe una permanente pretensión de celeridad en el proceso laboral, lo que ha llevado al legislador a concentrar sus etapas en el menor número de diligencias posible.

Las resoluciones en el procedimiento laboral, deberán ser firmadas por los integrantes de las Juntas el mismo día en que voten y por el C. Secretario de acuerdos que autoriza y da fe.

La clasificación de las de las resoluciones laborales las encontramos en el capítulo XIII en su artículo 837 de la Ley Laboral; se trata de una clasificación práctica y sencilla en forma tripartita la cual dispone “las resoluciones de los tribunales laborales son:

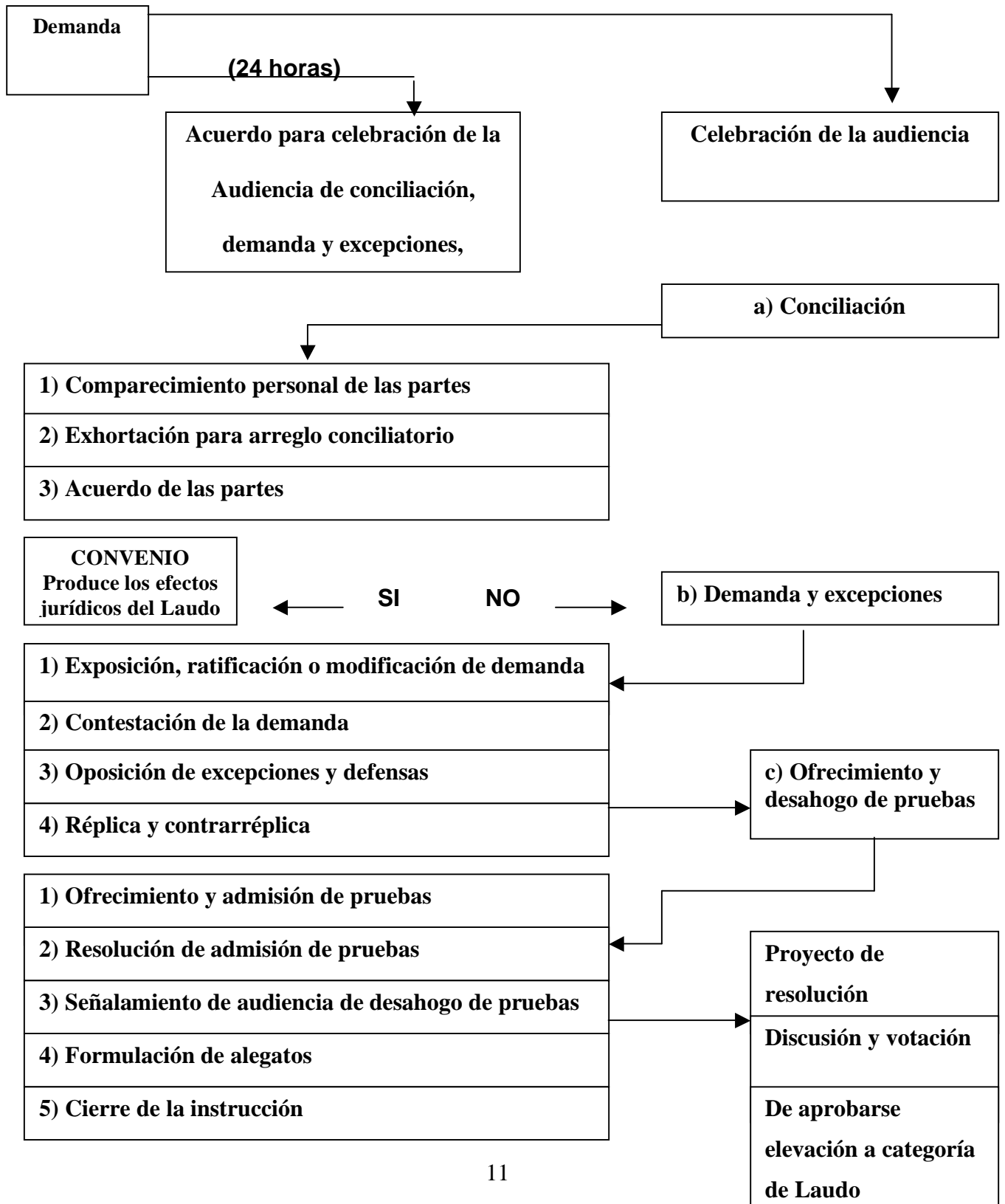
- Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;
- Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y
- Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto”.

De estas tres resoluciones laborales la más importante sin duda es el Laudo, el cual de acuerdo al artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo establece que debe contener:

- I. Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y de la apreciación que de ellas haga la Junta.
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que le sirvan de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

PRESENTACIÓN ESQUEMÁTICA DE LAS PARTES QUE INTEGRAN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

(en el transcurso de 15 días)



2. Procedimiento especial.

Tena Suck define a los procedimientos especiales como “aquellos que tienen por objeto señalar formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía, que generalmente significa una necesidad apremiante para el trabajador, o porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas, siendo la expresión más evidente de la concentración en el proceso”.³

Este procedimiento se sustancia en una sola audiencia; pudiéramos decir que es de carácter sumarísimo, dicha rapidez se debe a la índole de los asuntos que se tramitan en este procedimiento. El artículo 892 de la Ley establece los conflictos que deben ser resueltos en esta vía:

- Artículo 5, III. Jornada inhumana.
- Artículo 28, III. Trabajadores mexicanos que presten sus servicios fuera de la República.
- Artículo 151. Acciones sobre casas habitación.
- Artículo 153, X. Acciones sobre capacitación y adiestramiento.
- Artículo 158. Determinación de la antigüedad.
- Artículo 162. Prima de antigüedad.
- Artículo 204, IX. Gastos de repatriación.
- Artículo 209, V y 210. Casos de pérdida de buques.
- Artículo 236, II y III. Pago de tripulantes aéreos.
- Artículo 389. Titularidad del contrato colectivo.
- Artículo 418. Administración del contrato-ley.
- Artículo 424, IV Reglamento interior de trabajo.
- Artículo 427, I, II y VI. Suspensión de las relaciones colectivas de trabajo.

³ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México. 2004. Pág 159.

- Artículo 434, I, III y V. Terminación de las relaciones colectivas de trabajo.
- Artículo 439. Implantación de maquinaria nueva.
- Artículo 503 y 505. Indemnizaciones por muerte y designación de médicos de las empresas.

El procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda. En este escrito el actor puede ofrecer sus pruebas. La junta, con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución. Esta audiencia deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la demanda (artículo 893).

La parte demandada será apercibida de que en caso de no comparecer a la audiencia, la junta dará por admitidas las peticiones de la parte actora (artículo 894).

En la audiencia, la junta procurará avenir a las partes. Si esto no es posible, cada parte manifestará lo que juzgue conveniente; formulara sus peticiones, ofrecerá y desahogará las pruebas que le hayan sido admitidas. Concluida la recepción de pruebas, la junta oirá los alegatos y dictará resolución (artículo 895).

Si no concurre a la audiencia la parte actora, se tendrá por reproducido su escrito inicial y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado (artículo 896).

A los procedimientos especiales les serán aplicables las disposiciones generales sobre las pruebas y sobre el procedimiento ordinario en lo que corresponda (artículo 899).

2. Procedimiento paraprocesal.

También denominados voluntarios, ya que son equiparables a lo que en materia civil se llama jurisdicción voluntaria, cabe destacar que se utiliza el término jurisdicción aunque no hay litigio entre las partes.

La Ley Federal del Trabajo determina que se tramitarán en procedimiento paraprocesal “todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas” (artículo 982).

El trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma, con lo anterior se presenta una excepción a la formalidad escrita de la demanda, puesto que la Ley permite la oralidad de dicho procedimiento; además debe señalarse expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

El segundo párrafo del artículo 983 de la multicitada Ley, impone la obligación a la Junta de acordar la solicitud planteada dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalando día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, además de realizar la citación de las personas cuya declaración se pretende.

Asuntos sujetos a procedimientos paraprocesales o voluntarios.

- ❖ **Otorgamiento y cancelación de depósitos y fianzas:** en lo referente a las fianzas encuadradas en el artículo 28 menciona que “para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

Inciso b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

Fracción III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el **monto de la fianza** o del **depósito** que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

Fracción V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.”

❖ **Reparto adicional de utilidades:** según el artículo 121, específicamente en la fracción IV, y 122 segundo párrafo de nuestra Ley, el patrón está obligado a efectuar un reparto adicional de utilidades que deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores, se realiza de dos formas:

a) Por resolución de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que resuelva objeciones de los trabajadores, dentro de los 30 días siguientes a éstas; y

b) Cuando la Secretaría, sin mediar objeciones, es decir, por sí misma modifica la cantidad total de la utilidad gravable en beneficio de los trabajadores, mismo que deberá repartirse dentro de los 60 días siguientes.

En el caso del inciso b), el patrón tiene derecho a promover la suspensión del reparto adicional, después de impugnar la resolución de Hacienda, hasta que ésta quede firme, mediante un procedimiento paraprocesal.

❖ **Ratificación y aprobación de convenios:** la figura del convenio fuera de juicio se encuentra regulada por el artículo 33 de la Ley que prevé lo siguiente: “todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”.

- ❖ **Autorización para trabajo de menores de 16 años:** los menores de 16 años y los mayores de 14 años tienen autorización para trabajar, de ésta se desprende una excepción establecida en el artículo 22, que dice “queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que **no hayan terminado su educación obligatoria**, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo”. Dicha excepción debe ser tramitada a través de un procedimiento paraprocesal según lo indica el artículo 988 de la LFT, para ello, podrán acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo, posteriormente la Junta al recibir la solicitud, acordará lo conducente.

Estos documentos pueden ser una constancia elaborada por el patrón o un proyecto del contrato individual del trabajo y/o una copia del horario escolar, para que la Junta resuelva sobre lo solicitado.

- ❖ **Constancia de días trabajados:** el artículo 132 fracción VII de la Ley, concede a los trabajadores el derecho de solicitar a sus patrones, cada quince días, una constancia escrita de los días trabajados y de los salarios percibidos en dicho período. En caso de que el patrón no la expida, los trabajadores podrán solicitarla por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, en términos del artículo 989 de la LFT.
- ❖ **Recepción de pagos:** debido al principio de analogía, la Junta aplica el artículo 949 en todos los casos en que el trabajador deba recibir un pago, dicho artículo contempla que siempre que en ejecución de un laudo deba

entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de residencia de la Junta, se girará exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación Permanente, al de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio, para que se cumplimente la ejecución del laudo.

- ❖ **Notificación de aviso de rescisión por despido:** con las reformas procesales a nuestra legislación laboral del año 1980, se añadieron tres párrafos al artículo 47, que obligan al patrón a:

“...dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”.

Con lo anterior, se desprende la inclusión del procedimiento paraprocesal regulado en el artículo 991, puesto que menciona que “en los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere.

La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación. El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.”⁴

La legislación laboral es omisa al respecto de varios aspectos del aviso de rescisión, por lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido criterios para cubrir dichas lagunas referentes a cuáles son los requisitos que debe contener el aviso de rescisión por despido; que formalidades deben satisfacerse, además, de la documental; como deben computarse los días que la ley concede al patrón para acudir a la Junta en caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso; en donde debe darse el aviso al trabajador; cual es la consecuencia del procedimiento paraprocesal y cuáles son las consecuencias de un aviso mal dado, por mencionar algunos ejemplos.

3. Personalidad del trabajador

Conforme a lo dispuesto por la fracción I del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, si el compareciente que actúa como apoderado es 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.

Con la reforma procesal de 1980, se estableció en el artículo 693, la facultad de las Juntas de tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo 692, en el caso de la existencia de documentos que al ser exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada; esto únicamente

⁴ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2003. Pág. 959.

procede en el caso de trabajadores y sindicatos, antes de la reforma, la parte patronal gozaba también de esta prerrogativa.

De igual forma se considera necesario que al comparecer ante la autoridad laboral, si le es requerido, deberá identificarse a satisfacción de la Junta, a fin de tener la certeza de que quien comparece sea la misma persona a favor de quien otorgó el poder la persona moral, sin perjuicio de que lo haga dentro del término que legalmente pueda concederse para ese efecto.

Ahora bien, es prudente tal identificación, porque aún cuando no se establezca expresamente tal requisito en la disposición legal ya precisada, no se puede perder de vista que si bien es cierto, el testimonio notarial o la carta poder correspondiente pueden acreditar que una persona física es representante o apoderado legal de una determinada persona moral; igualmente es cierto, que dichas documentales son insuficientes para demostrar que la persona que llegue a presentarlas ante la autoridad del trabajo sea la misma que tiene la calidad de representante o apoderado legal del ente moral respectivo, por lo que a fin de evitar posible suplantación de persona, se estima ajustado a derecho que la Junta laboral pueda requerir de identificación a la persona física que comparece a juicio con la referida calidad de apoderado o representante legal.

Lo anterior, sustentado en el criterio de la novena época, tesis de jurisprudencia 21/2006 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.⁵

Para objetar la personalidad resulta oportuno hacerlo en la fase previa a la réplica, ya que de prosperar su objeción, traería como consecuencia la pérdida del derecho de la contraparte para que se le tenga contestando la demanda; y es entonces dentro de la etapa de demanda y excepciones el momento

⁵ Anexo 2.

procesal oportuno para interponer dicha objeción, lo anterior sustentado en el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.⁶

Además, la Ley nos señala que los trabajadores, patronos y 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, lo anterior abre una opción en la cual podríamos contener a los procedimientos paraprocesales o voluntarios, a efecto de que se cuente con el poder suficiente para dicha representación.

Siguiendo el principio de economía procesal, 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, lo anterior debido a que en la práctica surge la necesidad de conservar el original del poder notarial.

El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.

En el artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo encontramos la figura del litisconsorcio, que establece: “siempre que dos o más 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.

⁶ Anexo 3.

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 escogiéndolo de entre los propios interesados.

El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial”.

El maestro Tena Suck lo define como aquella “pluralidad de individuos que integran a las partes procesales; bajo esta figura varias personas en sus respectivas calidades de actor y demandado, pueden litigar en comunidad de intereses respecto del mismo proceso”.⁷

En la práctica, se debe tener cuidado con las palabras que utilizamos para delegar un poder, ya que puede presentarse el caso de que el patrón otorga un poder a diversos abogados para que lo ejercieran en forma "conjunta" o "cooperada" y no “conjunta” y “separada” mente, y es aquí donde se presenta un obstáculo para acreditar debidamente la personalidad, ya que en el primer supuesto deberán asistir personalmente todos los profesionistas, puesto que de no hacerlo, aunque solo comparezca uno de ellos, se corre el riesgo de que la Junta no reconozca dicha personalidad y como consecuencia se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Por lo anterior, es recomendable incluir y utilizar el segundo supuesto, es decir “conjunta” y “separada” mente, para que pueda comparecer un solo individuo o

⁷TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. *Ob cit.* Pág. 46-47.

varios, y así prevenir un incidente de falta de personalidad proveniente de la parte actora.⁸

4. Acreditamiento de la personalidad del patrón

La personalidad debe estar reconocida en autos, puesto que solo así se obtiene el reconocimiento por parte de las juntas y se convierte en la potestad de actuar dentro de dicho procedimiento.

Conforme a lo anteriormente ya expuesto, el multicitado artículo 692, encuadra también los casos en que la personalidad patronal debe acreditarse:

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

El artículo 876 fracción I, señala que en la etapa conciliatoria “las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados”, lo anterior forma una excepción a la regla de que las partes pueden comparecer a juicio directamente o por conducto de su apoderado.

Dicha excepción ha causado controversia, debido a las consecuencias que produce la no comparecencia; puesto que si las partes no asisten a la etapa de conciliación; se le hace efectivo el apercibimiento de tenerlas inconformes con

⁸ Anexo 4.

todo arreglo, debiendo presentarse a la siguiente etapa del proceso, la de demanda y excepciones (artículo 876, fracción VI).

El resultado de la inasistencia de las partes a la mencionada etapa de demanda y excepciones, produce los siguientes efectos:

- Para el actor: tener por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial y,
- Para el demandado, tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, 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 (artículo 879).

La prohibición a las partes de asistir a la etapa de conciliación sin la presencia de abogados patronos, asesores o apoderados se debió a que el legislador procuró que se facilitara el encuentro entre el trabajador y el patrón, para que la Junta auxiliara a resolver el conflicto más por la vía de la conciliación que por el arbitraje.

Respecto a la personalidad del patrón, ésta debe ser acreditada con los documentos fehacientes, y estos deberán demostrar las facultades de representación de la persona moral; la manera en que se rige y funciona debe constar en la escritura notarial respectiva, donde se establece su constitución o creación, así como los órganos encargados de su administración y las facultades de los mismos.

Además, todos los documentos deben ser acompañados con su escrito de contestación de la demanda, puesto que éste es el momento procesal oportuno para acreditarla y no en momento diverso, es decir, como lo pudiera

ser la etapa de demanda y excepciones, pues de lo contrario se pensaría que el apoderado tendría diversas oportunidades para acreditar su personalidad.⁹

5. Tercerías

Primeramente observamos que la palabra “tercero” está íntimamente ligada a los conceptos tercerista y tercería, por lo que entendemos por tercero a “toda persona ajena a una relación jurídica sea sustantiva o procesal, por lo que carece de derechos y obligaciones respecto de la primera, y no resulta afectado con la resolución que se dicte en la segunda, por no ser parte en ninguna de ellas”.¹⁰

Procesalmente esta figura se aplica en tres formas diversas:

- a) Tercero extraño a juicio: entendida como aquel individuo ajeno al acto jurídico que motiva el proceso y que debido a esto, no puede resultar perjudicado o favorecido, ya que es un extraño a juicio, valga la redundancia.¹¹

- b) Tercero interesado: mediante el criterio de la H. Suprema Corte, es “aquél al que se le llama por la posible intervención que hubiere tenido, para obligar al demandado a lesionar o desconocer dicho derecho, o bien, para ser oído, en caso de que hubiere adquirido otro, con motivo de la lesión cometida por el demandado, en daño del actor”¹².

⁹ Anexo 5.

¹⁰ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. *Ob cit.* Pág. 927.

¹¹ Anexo 6.

¹² Anexo 7.

- c) Tercerista: es toda persona que siendo tercero en juicio interpone una tercería, por supuesto que debe haber un motivo, este es que las resoluciones dictadas en dicho juicio afecten sus derechos sustantivos sin fundamento jurídico, por no ser parte en él.¹³

Nuestra legislación encuadra la figura del tercero llamado a juicio en su artículo 690, que a la letra indica: “las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta”.

El tercero puede convertirse no sólo en tercero interesado, sino en tercerista, cuando actúa como contrario en un proceso en el cual resulta afectado aún sin ser parte, por lo que trata de evitar que dicha resolución perjudique sus intereses, lo cual da lugar a las tercerías excluyentes, las que según el artículo 976 “las tercerías pueden ser excluyentes de **dominio** o de **preferencia**”.

Las tercerías excluyentes de dominio tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros; fundamentándose en los siguientes supuestos:

- a) La preexistencia de un procedimiento necesariamente contencioso, ya que de un paraprocesal no puede derivarse una ejecución.
- b) La existencia de un embargo en bienes ajenos a los del demandado, siendo procedente, aún cuando no lo precise la Ley, ya sea que éste se haya practicado en vía ejecución o como providencia cautelar.
- c) Que haya documento legal, es decir, un título de propiedad (artículo 977, fracción I), que pruebe el dominio del bien embargado.

¹³ Idem.

Las tercerías excluyentes de preferencia tienen por objeto conseguir el pago preferente de un crédito con el producto de los bienes embargados, lo anterior basado en:

- a) La preexistencia de un procedimiento necesariamente contencioso.
- b) La existencia de un remate de bienes embargados, cuyo producto será entregado como pago al actor.
- c) La preexistencia de un crédito prioritario, cuyo titular no sea parte en el juicio en el cual se interpone la tercería excluyente de preferencia.
- d) La existencia de un documento legal que pruebe fehacientemente la preferencia del pago a efectuarse.¹⁴

La tramitación de una tercería por cuerda separada, es decir en forma incidental, mediante la presentación de una demanda escrita, a la cual debe anexarse el título que lo fundamente y las pruebas pertinentes, con su respectiva copia para las partes del juicio principal (artículo 977 fracción I).

La Ley laboral prevé que la ejecución se realice por medio de un exhorto, el artículo 978 establece que “el tercerista podrá presentar la demanda ante la autoridad exhortada que practicó el embargo, debiendo designar domicilio en el lugar de residencia de la Junta exhortante, para que se le hagan las notificaciones personales; si no hace la designación, todas las notificaciones se le harán por boletín o por estrados. La autoridad exhortada, al devolver el exhorto, remitirá la demanda de tercería”.

La Junta correspondiente al recibir la demanda, da entrada a la tercería promovida señalando fecha, dentro de los diez días siguientes, para que se efectúe la audiencia en donde se deberá oír a las partes y recibir sus pruebas, ordenando se tramite por cuerda separada, se corra traslado de la demanda y

¹⁴ Ibidem. Pág. 931

se cite a las partes de manera personal para que asistan a la audiencia señalada.

Cabe señalar que aunque el tercerista acompañe la demanda con el título y las pruebas, no por ello queda liberado de acudir personalmente o mediante apoderado a la audiencia de pruebas señalada por la Junta, puesto que en ésta, el tercerista debe hacer su ofrecimiento en la misma, ya que de lo contrario se tendrán por no admitidas, ya que esta etapa se rige por las disposiciones aplicables al procedimiento laboral ordinario (artículo 977 fracción III).

Desahogadas las pruebas que la Junta admita, deberá dictar la resolución sobre la procedencia de la tercería, la cual se limitará a ordenar el levantamiento del embargo o a la realización del pago procedente.

Para concluir mencionaremos brevemente la naturaleza de las tercerías, las cuales deben sustanciarse de forma incidental y tramitarse por cuerda separada, en la práctica significa crear un expedientillo anexo mal llamada “carpeta falsa”, el cual se efectúa a la par del proceso principal, ya que la tercería no suspende la tramitación de éste; la tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate; y el de preferencia el pago del crédito.

El maestro Tenopala Mendizábal nos refiere que “la naturaleza de las tercerías queda comprendida en la de los incidentes, en el aspecto de que son considerados como cuestiones accesorias que sobrevienen al negocio principal, e interrumpen, alteran o suspenden su curso ordinario, sin embargo, las tercerías no son incidentes procesales, por el contrario, constituyen verdaderos juicios¹⁵, auténticos procedimientos de especial tramitación.”¹⁶

¹⁵ Anexo 8.

¹⁶ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. *Ob cit.* Pág. 933.

6. Incidente de falta de personalidad

Los incidentes deben tramitarse dentro del expediente principal donde se promueve, a excepción de los casos previstos en esta Ley. Por cuestiones doctrinales, los incidentes suelen clasificarse en dos:

a) Previo y especial pronunciamiento:

- Nulidad;
- Competencia;
- Personalidad;
- Acumulación; y
- Excusas.

b) Generales:

- Acumulación.
- Declaración de inexistencia e impuntualidad de huelga.
- Calificación de la huelga.
- Declaración de patrón sustituto.
- Ejecución de fianzas.
- Falta de personalidad.
- Incompetencia.
- Liquidación.
- Nulidad de actuaciones.
- Nulidad de notificaciones.
- Responsabilidad patronal.
- Liquidación de cumplimiento de laudo.
- Caducidad.
- Tachas a los testigos.¹⁷

¹⁷ TENA SUCK, RAFAEL Y HUGO ÍTALO MORALES. *Ob cit.* Pág. 94.

Al plantearse objeciones de personalidad o bien un incidente de personalidad como de previo y especial pronunciamiento, conforme lo dispone el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, la autoridad en la misma audiencia en que se plantee, debe substanciarlo, oyendo a las partes y resolviéndolo de plano, continuando con el procedimiento de inmediato y esto debe ser así, porque siendo el procedimiento de orden público no se puede suspender, como lo fundamenta la Tesis de Jurisprudencia 31/2001.¹⁸

Sin embargo no es únicamente a instancia y objeción de parte que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estén obligadas a examinar la personalidad de los promoventes o comparecientes, sino pueden examinarla válidamente de oficio, según ha concluido la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su tesis de jurisprudencia 18/93 publicada en el Seminario Judicial de la Federación.¹⁹

El examen y valoración de la personalidad, es evidente que solo puede darse dentro de la propia audiencia, en la etapa de demanda y excepciones en la que los comparecientes tienen la obligación legal de acreditarla, bajo el apercibimiento de tenerlos por no comparecidos y hacer efectivas las consecuencias legales correspondientes, sino aún desde la presentación misma de la demanda cuando ésta se realiza ostentándose con la representación de otro y sin acreditar.

Algunos litigantes plantean la falta de personalidad como una excepción, es decir, las llamadas excepciones dilatorias y al plantearse, es necesario recordar que conforme a la tesis que a continuación transcribimos, para que proceda se

¹⁸ Anexo 9.

¹⁹ Anexo 10.

debe acreditar que no se cumple con los requisitos a que se contrae el artículo 692 multicitado.²⁰

7. Criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativos a la personalidad de las partes en materia de trabajo.

En este apartado de nuestra investigación, comentaremos las jurisprudencias más relevantes sobre nuestro tema la “Personalidad en los Procedimientos de Trabajo”.

La primera de ellas es una jurisprudencia por contradicción de tesis P./J. 6/1991 con el rubro: “PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCION QUE DESECHA LA EXCEPCION DE FALTA DE PERSONALIDAD SIN ULTERIOR RECURSO, ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO, DEBIENDO RECLAMARSE EN AMPARO DIRECTO CUANDO SE IMPUGNE LA SENTENCIA DEFINITIVA”²¹, que posee una significativa importancia debido a que la misma distingue los casos en que la resolución que desecha la falta de personalidad debe reclamarse en amparo indirecto de los casos en que debe reclamarse en amparo directo.

Dicha ejecutoria menciona que la resolución que desecha la falta de personalidad debe reclamarse en amparo indirecto cuando constituye un acto procesal cuya ejecución es de imposible reparación porque afecta de manera cierta e inmediata algún derecho sustantivo protegido por las garantías individuales, y por lo tanto no son reclamables en amparo indirecto aquellos actos que tengan como consecuencia una afectación a derechos de naturaleza

²⁰ Anexo 11.

²¹ Anexo 12.

objetiva o procesal, pues los efectos de este tipo de violaciones son meramente formales y son reparables si el afectado obtiene una sentencia favorable, ya que en tal caso la resolución que desecha la excepción de falta de personalidad “constituiría una violación procesal reclamable hasta que se dictara una sentencia desfavorable de fondo, a través del amparo directo, pues es innegable que tal violación, en ese supuesto, afectaría las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo...”²²

Además, dicha contradicción agrega otro importante razonamiento: “por otra parte si la sentencia definitiva del juicio ordinario, por ser favorable al demandado fuese reclamada por el actor en amparo y éste se concediera, la cuestión de falta de personalidad podría plantearse por el demandado como cuestión exclusiva en un nuevo amparo en contra de la sentencia dictada en acatamiento de la pronunciada en el juicio de amparo anterior, en el que no se pudo examinar la cuestión de personalidad, fundándose esta conclusión en la interpretación sistemática de las fracciones II y IV del artículo 73 de la Ley de Amparo.”

Una segunda jurisprudencia denominada: “PERSONALIDAD. OPORTUNIDAD PROCESAL. EN MATERIA LABORAL, PARA IMPUGNAR LA.”²³, que establece que el incidente de falta de personalidad se debe efectuar en su fase correspondiente, y la consecuencia jurídica de su omisión será la preclusión del derecho correspondiente, puesto que no podrá posteriormente hacerlo valer, resulta que la falta de personalidad, de alguna de las partes que se pretende impugnar, debe hacerse en el momento procesal oportuno (en la etapa de demanda y excepciones) y mediante el correspondiente incidente que prevé la fracción III, del artículo 762 de nuestra legislación laboral, por lo que si de autos

²² CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Jurisprudencia Laboral Comentada. Editorial Esfinge. México. 1999. Pág. 122.

²³ Anexo 13.

no consta se haya tramitado dicho incidente en el juicio laboral, es incuestionable que no se le dejó en estado de indefensión al quejoso, pues la violación procesal hecha valer al respecto, no trascendió al resultado del fallo.

Relacionada con ésta aparece una tesis aislada bajo el rubro “PERSONALIDAD ANTE LOS TRIBUNALES LABORALES. RECONOCIMIENTO EXPRESO EN ACTUACIONES DE LA, IMPIDE DESCONOCIMIENTO POSTERIOR.”²⁴, la cual establece que cuando el actuario llevó a cabo el emplazamiento del demandado, tratándose de una persona moral, y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 743 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, se cerciora de que la persona con quien entiende la diligencia en representación legal de aquella, describiendo en el acta respectiva el documento requerido, no puede sostenerse en resolución posterior que el que fue emplazado no acreditó su personalidad, en atención a que los actuarios están investidos de fe pública.

Esta tesis implica, si bien es cierto que los actuarios están investidos de fe pública, y por consiguiente, la notificación plasmada en el acta que levantaron, no puede impugnarse en cuanto a la veracidad de los hechos contenidos en la misma, ello no es un obstáculo para que pueda la parte interesada objetar la personalidad de quien se ostenta como apoderado de la demandada, en la etapa de demanda y excepciones, promoviendo el incidente respectivo, con base en que la documentación exhibida para acreditarla no sea idónea, teniendo en cuenta lo dispuesto en la tesis: “PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL, RECONOCIMIENTO DE LA. DEBE IMPUGNARSE OPORTUNAMENTE EN LA VIA INCIDENTAL.”²⁵

²⁴ Anexo 14.

²⁵ Anexo 15.

La tesis aislada con el rubro: “INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL. ETAPAS PROCESALES Y PLAZO EN EL QUE PUEDE HACERSE VALER.”²⁶ refiere que conforme a lo establecido por los artículos 735 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, el incidente de falta de personalidad puede promoverse en cualquier etapa del proceso laboral, ya sea en la audiencia de conciliación, o en la de demanda y excepciones, o bien, en la de ofrecimiento y admisión de pruebas, la que a su vez implica el desahogo de éstas; en consecuencia, tal incidente puede hacerse valer en la propia diligencia cuando las partes estén presentes, o bien, dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir de que surta efectos la correspondiente notificación, conforme a las reglas del artículo 747 de la ley laboral, haya o no comparecido el promovente.

Lo anterior se contrapone con lo establecido en la tercer jurisprudencia a la que se hace alusión, bajo el título de “PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS OBJECIONES, SALVO CASOS DE EXCEPCIÓN, DEBERÁN HACERSE EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.”²⁷ donde la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación mantiene la postura sobre que la objeción de falta de personalidad en el juicio laboral, por regla general, debe plantearse en la audiencia de ley, específicamente en la etapa de demanda y excepciones, además de que por una sola vez pueden replicar y contrarreplicar, ya que de lo contrario, deberá entenderse que los contendientes se reconocieron mutuamente la personalidad; y por excepción como es el caso de la designación de nuevos apoderados o la sustitución de los existentes de alguna de las partes con posterioridad a esa etapa, la contraparte podrá plantear la objeción correspondiente en el plazo de 3 días, conforme al artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, debiéndose ajustar la tramitación

²⁶ Anexo 16.

²⁷ Anexo 17.

correspondiente a lo dispuesto por los artículos 761 y 762 del ordenamiento legal mencionado.

La cuarta jurisprudencia dice lo siguiente: “PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL. EL TESTIMONIO NOTARIAL PARA ACREDITARLA, TRATÁNDOSE DE PERSONAS MORALES, ÚNICAMENTE DEBE SATISFACER LOS REQUISITOS QUE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DETERMINA”²⁸; que nos indica que si el testimonio notarial satisface los requisitos a que se refiere el artículo 692, fracciones II y III, de la Ley Federal del Trabajo, con ello basta para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tengan por acreditada la personalidad de quienes comparecen a juicio en representación de las personas morales.

Por consiguiente, no es legal exigir otros requisitos, como aquellos que son establecidos en el artículo décimo de la Ley General de Sociedades Mercantiles, lo anterior sustentado en la tesis aislada: “PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LOS TESTIMONIOS DE LOS MANDATARIOS DE UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO SÓLO DEBEN SATISFACER LOS REQUISITOS QUE EN TÉRMINOS GENERALES PARA DEMOSTRAR LA REPRESENTACIÓN REQUIERA UN MANDATO DE ACUERDO CON LA LEGISLACIÓN LABORAL, MAS NO LOS EXIGIDOS EN EL ARTÍCULO 10 DE LA LEY GENERAL DE SOCIEDADES MERCANTILES.”²⁹

Este ordenamiento indica que para que surtan efecto los poderes que otorgue la sociedad 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

²⁸ Anexo 18.

²⁹ Anexo 19.

notarial, o en su defecto lo podrá firmar el delegado especialmente designado para ello en sustitución de los anteriores.

En este caso, 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 la 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. 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.

Los requisitos anteriores son extraordinarios y como ya se mencionó con anterioridad, será suficiente con lo establecido por el artículo 692, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo indicando que cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello y, en tal virtud, los requisitos que deben reunir los testimonios notariales exhibidos en el juicio laboral solo deben sujetarse a los términos generales para demostrar la representación requiera un mandato conforme a la legislación laboral.

Por último, el criterio llamado: “PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. EL ESCRITO DE DEMANDA NO ES IDÓNEO PARA TENER POR ACREDITADA LA PERSONALIDAD DEL APODERADO DEL TRABAJADOR.”³⁰ afirma que es necesaria la presentación de la carta poder para acreditar la personalidad del apoderado del actor, ya que es un requisito menos riguroso en cuanto a la exhibición de los documentos previstos en las fracciones I y II del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, y por lo tanto, no es justificable la pretensión de acreditarla con el solo escrito de demanda, concurdo con este criterio pues con ello se dejarían de observar las formalidades del procedimiento.

No obstante el razonamiento anterior, se ha difundido una jurisprudencia reciente que contraviene a la tesis anterior, cuyo rubro es: “PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. PUEDE ACREDITARSE CON DOCUMENTO DISTINTO DE PODER NOTARIAL O CARTA PODER CUANDO SE TRATE DEL APODERADO DEL TRABAJADOR.”³¹; misma que dispone que si bien es cierto que el compareciente que actúe como apoderado de una persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder; seguidamente el numeral 693 establece que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a las reglas de aquel precepto, de lo que deriva que el trabajador puede otorgar el mandato en forma distinta a las mencionadas, como podría ser en el escrito de demanda laboral, que puede surtir plenos efectos, si a juicio de la Junta quien comparece en nombre del trabajador realmente lo representa.

³⁰ Anexo 20.

³¹ Anexo 21.

9. Criterios de los tribunales colegiados de circuito que hablan de la personalidad de las partes en los juicios laborales.

En este tema es de suma importancia distinguir conceptos como los que enuncia la tesis aislada: “PERSONALIDAD, PERSONERÍA, LEGITIMACIÓN E INTERÉS JURÍDICO, DISTINCIÓN.”³²; que al respecto señala que la personalidad, la personería y la legitimación son presupuestos procesales, considerados esenciales para que se cumpla la procedencia de la acción, y mediante su desarrollo, obtenerse la sentencia.

Continúa la tesis definiendo a la personalidad como “la capacidad en la causa para accionar en ella, o sea, es la facultad procesal de una persona para comparecer a juicio por encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos (artículos 689, 691 y 692 de la Ley Federal del Trabajo); de suerte que habrá falta de personalidad cuando en una de las partes, no se encuentra en pleno ejercicio de sus derechos para actuar por sí en el proceso”.

En cuanto a la personería la caracteriza como “la facultad conferida para actuar en juicio en representación de otra persona, pudiendo ser esa representación tanto legal como voluntaria, surtiéndose la falta de personería; por tanto, ante la ausencia de las facultades conferidas a la persona a quien se le atribuye, o ante la insuficiencia de las mismas o ineficacia de la documentación presentada para acreditarla, entre otros casos (artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo)”.

Mientras que la legitimación consiste en “la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder ejecutar legalmente aquél o de intervenir en ésta, o sea, es la facultad de poder actuar como parte en el proceso, pues constituye la idoneidad para

³² Anexo 22.

actuar en el mismo inferida de la posición que guarda la persona frente al litigio”.

En cambio, el interés jurídico se traduce en la disposición de ánimo hacia determinada cosa por el provecho, por la utilidad, por el beneficio o por la satisfacción que esa cosa puede reportar al accionante; de manera que faltará el interés siempre que, aun cuando se obtuviese sentencia favorable, no se obtenga un beneficio o no se evite un perjuicio (artículos 689 y 690 de la Ley Federal del Trabajo).

Otra tesis menciona que el mandato no termina cuando se substituye a la persona física que representa a la moral demandada, porque el poder se expide en representación de ésta; es decir, el mandante no es la persona física sino la persona moral, por lo cual la persona física que asiste a juicio no carece de personalidad mientras no le sean revocadas esas facultades expresamente (“PERSONALIDAD ANTE LAS JUNTAS. LA SUBSTITUCION DE TITULAR DE UNA PERSONA MORAL, NO ES CAUSA DE EXTINCION DEL MANDATO”).³³

La tesis bajo el rubro: “PERSONALIDAD DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. EL HECHO DE QUE LA CARTA PODER EXHIBIDA PARA ACREDITARLA TENGA UNA FECHA POSTERIOR A LA DE LA DEMANDA, NO ES MOTIVO SUFICIENTE PARA QUE LA JUNTA LA TENGA POR NO DEMOSTRADA, SI AMBAS FUERON PRESENTADAS CONJUNTAMENTE EL MISMO DÍA”³⁴; fundamenta que conforme a lo establecido en el numeral 693 de la Ley Federal del Trabajo, las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores, sin necesidad de sujetarse a las reglas contenidas en el numeral 692 de la invocada legislación,

³³ Anexo 23.

³⁴ Anexo 24.

siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que se representa a la parte interesada.

Por lo anterior, se deduce que es una disposición favorable para los trabajadores tratándose del acreditamiento de la personalidad de sus representantes; por lo que en el supuesto de que se exhibiera una carta poder que por un error humano, tenga una fecha posterior a la de la demanda, ello no es motivo suficiente para que la junta considere que no está demostrada la personalidad, si tanto el escrito de demanda como la carta poder fueron presentados el mismo día.

En este mismo sentido, la tesis aislada “CARTA PODER OTORGADA ANTE UNA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. AUN CUANDO EL NOMBRE DEL TRABAJADOR OTORGANTE APAREZCA CON LOS APELLIDOS INVERTIDOS, RESULTA APTA PARA ACREDITAR LA REPRESENTACIÓN.”³⁵; considera que de presentarse el supuesto de que al otorgar el actor una carta poder para que lo representen ante una Junta, y en ella aparezcan sus apellidos invertidos, no es motivo suficiente para presuponer que no fue él quien la otorgó, cuando de los documentos exhibidos en juicio se desprende el nombre correcto; por tanto, no hay duda de que dicha carta poder resulta apta para tener por acreditada la representación otorgada.

Por otra parte encontramos, el criterio “PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. BASTA LA SIMPLE OBJECCIÓN DE LAS PARTES RESPECTO DEL REPRESENTANTE LEGAL O APODERADO DE LA CONTRAPARTE, PARA QUE LAS JUNTAS TRAMITEN EL INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD”³⁶; que indica es suficiente la objeción de falta de personalidad de cualquiera de las partes, aunque no oponga en forma expresa

³⁵ Anexo 25.

³⁶ Anexo 26.

el incidente respectivo contemplado en el artículo 762, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, para que la autoridad laboral suspenda la audiencia y tramite el incidente respectivo.

Del argumento anterior, encontramos una tesis referente a: “PERSONALIDAD, ES INOPORTUNA LA OBJECION DE LA, CUANDO LA DEMANDADA NO LA OPUSO COMO EXCEPCION DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.”³⁷, que sigue los términos del artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que argumenta que la Junta al admitir la demanda estimó suficientes las cartas poder que anexaban a su escrito inicial los actores para acreditar la personalidad de su apoderado, y si además la parte demandada contestó la demanda sin oponer ninguna excepción relativa a ello, y además, reconoció la relación de trabajo y opuso las excepciones que estimó pertinentes, es claro que con posterioridad a esto no es factible aceptar de parte de la demandada una objeción en cuanto a la falta de legitimación del apoderado de los trabajadores.

³⁷ Anexo 27.

CAPITULO 4

PROCEDIMIENTOS LABORALES COLECTIVOS.

1. Requisitos para la formación de sindicatos.

Para abordar este tema debemos clasificar dichos requisitos, en el primer caso nos referiremos a:

A) Requisitos de fondo para la constitución de un sindicato.

Para efectos didácticos, los requisitos de fondo dividen en tres: en cuanto a las personas, en cuanto al objeto y en cuanto a la organización.

a) Requisitos de fondo en cuanto a las personas:

- Son los elementos materiales o sustanciales que deben concurrir a la constitución de un sindicato, entre ellos, las calidades de las personas que concurrirán a su organización y funcionamiento. El sindicato es una asociación de personas, pero no todas pueden constituir sindicatos, ya que son asociaciones únicamente formadas por trabajadores o patrones.
- Finalidades que se propongan realizar los trabajadores, en las que se encuentran el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo. Debe atenderse tanto la finalidad inmediata como la mediata.¹

Son los elementos que integran el ser social del sindicato y que se contemplan en la definición de sindicato del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México. 1991. Pág. 332.

La libertad sindical posee un sentido de universalidades en cuanto al Derecho del Trabajo por lo tanto, no puede haber trabajadores de primera y de segunda clase, sino, todos son iguales ante la Ley (artículo 123, fracción XVI). En consecuencia todos los seres humanos, sea cuál sea su actividad están amparados por el principio de la libertad sindical, todos son aptos para ser sujetos de relaciones laborales y constituir o ingresar a un sindicato.

- **Número mínimo de personas necesarias legalmente para la constitución de un sindicato:** los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos; (art. 364 de la Ley)
- **Igualdad del hombre y de la mujer:** anteriormente se ha establecido la igualdad plena de los sexos en el trabajo; por lo que el hombre y la mujer disfrutan de los mismos derechos para la organización y el funcionamiento de los sindicatos.
- **Los menores de edad ante los sindicatos:** el trabajo de los menores de edad se encuentra regido por el artículo 123 fracción III en donde se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años.

En el artículo 23 de la Ley establece que los mayores de 14 y menores de 16 años necesitan autorización de sus padres o tutores, o a falta de éstos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de trabajo o de la autoridad política, para ser sujetos de una relación de trabajo, en tanto los menores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios.

En el precepto legal 362 de la Ley dispone que los trabajadores mayores de 14 años pueden formar parte de los sindicatos, sin otra limitación, y el artículo 372, fracción II establece que no podrán integrar la directiva del sindicato los menores de 16 años.

- **Los extranjeros ante los sindicatos nacionales:** no hay disposición que prohíba a los extranjeros ingresar a un sindicato.
- **Los trabajadores de confianza:** el artículo 183 de la Ley dice que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores.

b) Requisitos de fondo en cuanto al objeto:

El objeto primordial de los sindicatos es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, según lo dispuesto por el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

El doctor José Dávalos, nos dice al respecto: “algo que actualmente no está en discusión, en el terreno doctrinal, es la doble finalidad de los sindicatos, la finalidad inmediata: conseguir para los trabajadores, por medio del sistema jurídico actual, la superación de las condiciones de vida; y la finalidad mediata: construir una estructura económica y social de respeto para la persona humana, su libertad, su dignidad.”²

² DÁVALOS MORALES, José. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2007. Pág. 10.

c) Requisitos de fondo en cuanto a la organización:

La organización sindical se realiza a través de los estatutos que son la norma jurídica que rige la actividad interna y externa del mismo. En nuestra legislación se establece los requisitos que deberán contener los estatutos, y sin los cuales no podrá otorgarse el registro. El artículo 371 los enumera de la manera siguiente:

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

- X. Período de duración de la directiva;
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Época de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

B) Requisitos formales para la constitución de un sindicato:

El registrar un sindicato es un acto esencialmente administrativo, entonces lo más lógico es que las autoridades administrativas sean las que realicen el registro, es decir, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Asimismo, los documentos que remitirán por duplicado a las autoridades mencionadas, y que constituyen un requisito estrictamente formal, son los señalados en el artículo 365 de la Ley:

- I. Copia autorizada.
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Este registro otorgado, produce efectos ante todas a las autoridades, lo anterior no significa que no exista el sindicato como tal sino hay un acto declarativo por parte del Estado y que no pueda comparecer ante las autoridades del trabajo con el acta constitutiva donde se señale al representante legal, puesto que un proceder contrario violaría la autonomía de los sindicatos; sobre este tema el artículo 357 de la ley protege la vida interna de los sindicatos al decir: “los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”.

Existen otros requisitos no previstos en la Ley, y aunque ésta no los mencione, por regla general, las autoridades registrales exigen el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Constatación de la existencia física de las personas que integran el sindicato;
- Revisión de la calidad de trabajadores de esas personas; y
- Comprobación de que es voluntad de tales personas formar parte del sindicato.³

Estos requisitos los corrobora el actuario por orden de la autoridad, generalmente en el domicilio del trabajador o en el local de la empresa.

³ DÁVALOS MORALES, José. *Ob. cit.* Pág. 16.

Con frecuencia, en la constatación de estos requisitos se produce una causal para la negativa del registro del sindicato. La Junta o la Secretaría, en sus respectivos casos, no tienen facultades expresas para ordenar este tipo de cotejo. La autoridad solamente puede hacer lo que la Ley la faculta; de otro modo incurre en arbitrariedad.

El registro es sólo un acto por el cual la autoridad da fe de la constitución legal de un sindicato; tiene naturaleza meramente declarativa, pero no constitutiva.

El artículo 374 señala: "los sindicatos legalmente constituidos son personas morales..." y el artículo 25 del Código Civil Federal, en su fracción IV, también les reconoce esta naturaleza.

Los sindicatos existen desde que en la asamblea constitutiva se manifiesta la voluntad de los trabajadores para formar un sindicato, hecho que queda asentado en el acta correspondiente.

Además, el convenio 87 de la OIT, ratificado por México, en el artículo 2 señala: "los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes..."⁴, y de acuerdo al artículo 133 constitucional, este instrumento normativo tiene mayor jerarquía que la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, los tribunales de amparo han señalado de manera contundente que "la personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución; aquél les dará determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva por el hecho del registro."⁵

⁴ Anexo 28.

⁵ DÁVALOS MORALES, José. *Ob cit.* Pág. 17.

2. Capacidad de los sindicatos.

Los sindicatos según nuestra legislación, tendrán solo la capacidad estrictamente concedida para:

- a) Adquirir bienes muebles.
- b) Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- c) Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

La intención del precepto es limitativa, por lo que de aplicarse estrictamente los sindicatos no podrían celebrar contratos con arrendatarios, ni de trabajo con personal propio, ni celebrar algún otro contrato jurídico, incluidos los contratos colectivos de trabajo con patrones, y las limitaciones serían interminables.

El legislador debió señalar los límites de la capacidad jurídica de los sindicatos, en lugar de fijar de manera limitativa su alcance; error en el que incurre al intentar establecer de manera especial algunas atribuciones de éstos.

Néstor de Buen opina que "tal vez hubiese sido suficiente señalar que los sindicatos, además de la realización de los actos y negocios propios a su naturaleza, están facultados para llevar a cabo en especial lo que autoriza el artículo 374 de la LFT o quizá habría bastado señalar que los sindicatos no podrán adquirir otros bienes inmuebles que los destinados inmediata y directamente al objeto de su institución."⁶

⁶ BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Tomo II. Editorial Porrúa, México.1990. Pág. 770

De acuerdo con el artículo 378, los sindicatos se ven restringidos ante dos prohibiciones, la primera, intervenir en asuntos religiosos; y la segunda, ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Analicemos estas prohibiciones, la primera es tácticamente una cuestión por ende política, pues ¿cuál sería la intervención de un sindicato en un asunto netamente religioso? ¿qué beneficios podría acarrearle?, pues como es bien sabido, la mayoría de la población mexicana ejerce la religión católica, por lo que el único fin viable sería el de organizar una peregrinación a la Basílica de Guapalupe; dicha prohibición considero innecesaria, pues creo que las organizaciones sindicales tendrían actividades más relevantes que llevar a cabo dentro de la directiva.

Los Tribunales Colegiados de Circuito establecen un criterio en la tesis “SINDICATOS, CAPACIDAD JURÍDICA DE LOS.”, en el sentido de que no puede deducirse la falta de capacidad de los sindicatos para poseer, administrar y explotar una negociación, debido a que la Constitución Mexicana, en su fracción XVI del artículo 123 constitucional, les otorga esa facultad: "tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera."

Al respecto del segundo supuesto, asevera dicha tesis, que “la Ley Federal del Trabajo prohíbe a los sindicatos ejercer la profesión de comerciantes, con ánimo de lucro, y que cuando lo ejercen, como ejecutan actos contra el tenor de leyes prohibitivas, éstos deben ser nulos; pero tal nulidad, en caso de existir, no debe tomarse en cuenta, ipso facto, sino hasta que haya una resolución judicial que la determine, porque la nulidad absoluta, por regla general, no impide que

el acto produzca, provisionalmente, sus efectos, los cuales quedan destruidos, retroactivamente, cuando se pronuncia por el Juez la nulidad;...”⁷

Concuerdo con el criterio anterior, porque de no ser así, es decir, si no se analiza y corrobora que la actividad realizada por los sindicatos efectivamente sea con ese ánimo de lucro, los sindicatos, como personas morales que son, calidad que el Código Civil para el Distrito Federal otorga en su artículo 25 prevé: "son personas morales: fracción IV... los sindicatos, las asociaciones profesionales..."; no podrían allegarse de los elementos o recursos necesarios, sin que no se pusiera en tela de juicio su verdadera intención, por lo que es necesario que una resolución decretada por la Junta lo señale.

Por otra parte, encontramos sindicatos que abusan de misma calidad, un ejemplo en México son los sindicatos de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, quienes hay actuado como verdaderos empresarios y no como una verdadera organización sindical.

3. Personalidad jurídica de los sindicatos.

Como se expuso en el primer capítulo de este trabajo, la personalidad jurídica involucra “la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones, que para poder actuar en conjunto es creado un ente jurídico que como unidad posee personalidad y capacidad jurídica.”⁸

⁷ Anexo 29.

⁸ DÁVALOS MORALES, José. *Ob cit.* Pág. 23.

Al respecto, el maestro Mario de la Cueva nos dice “hace poco más de cuarenta años, encontramos un apasionado y hondo debate en torno a la cuestión de si la personalidad jurídica era de naturaleza pública o privada...En el transcurrir de los años se han afinado las ideas, las que de una manera general afirman resueltamente entre nosotros que el derecho del trabajo ya no puede ser colocado ni en el derecho público ni en el derecho privado, porque forma parte de un género nuevo, que es el derecho social; claro está que esta conclusión revierte sobre el problema del rubro del párrafo anterior: la personalidad jurídica de los sindicatos no es ni pública ni privada, es una personalidad social.”⁹

Los representantes sindicales asumen una responsabilidad equivalente a la de los mandatarios, misma que se encuentra regulada en los artículos 375 y 692, fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el artículo 2546 del Código Civil para el Distrito Federal.

Emanan distintas interrogantes acerca de la personalidad jurídica, por ejemplo ¿un sindicato tiene facultades y personalidad jurídica para defender los derechos individuales de un trabajador? Si la ostenta, el sindicato puede comparecer a nombre del trabajador, siempre que el trabajador no se rehúse a dicha representación, pues ésta puede cesar en el momento que el trabajador decida hacerlo por sí mismo.

Sin embargo, hay ciertos actos que por naturaleza, están reservados exclusivamente para los trabajadores, como se presenta en el supuesto de la terminación voluntaria de la relación de trabajo.

Acerca de la representación, el Secretario General o la persona que designe su directiva, es la persona indicada para ejercerla; a menos que en los estatutos se establezca una manera distinta de llevarla a cabo.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. *Ob cit.* Pág. 349.

En cuanto a los trabajadores que realicen la función de dirigentes sindicales, y sean separados de su empleo, seguirán realizando sus funciones dentro de éste, a excepción de que los estatutos de dicho sindicato lo contraindique.

Al constituirse legalmente un sindicato se dice que goza de personalidad jurídica, por lo tanto puede comparecer a juicio¹⁰, es decir, que la personalidad nace desde su constitución, de tal suerte que el registro es únicamente el elemento que sirve para autenticar la existencia del sindicato como sujeto de derechos y obligaciones.

Puede darse el caso en que el sindicato no haya sido registrado y éste celebre un contrato colectivo de trabajo, dicho escrito sólo tendrá validez jurídica en cuanto a las condiciones individuales de trabajo.

También se puede presentar la hipótesis en que el sindicato pueda extinguirse, sin embargo, las condiciones de trabajo sobreviven en el contrato colectivo de trabajo anteriormente celebrado debido a la característica de inderogabilidad de éste; entendiéndose por inderogabilidad la posibilidad de que esos derechos que forman parte del contrato individual del trabajador, no pueden destruirse por haberse entablado la relación laboral, debido a la calidad de estas normas, mismas que no pierden su validez.

Son dos las causas por las cuales pueden ocasionar la pérdida o desaparición de la personalidad jurídica de un sindicato: primera; la disolución del sindicato, previsto en el artículo 379 y segunda; la cancelación del registro, el cual desarrollaremos más adelante.

¹⁰ Anexo 30.

4. Registro sindical ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Registrar es transcribir o extractar en los libros de un registro público las resoluciones de la autoridad o de los actos jurídicos de los particulares, es decir, inscribir en una oficina determinados documentos públicos, instancias, etc; sin embargo en el contexto laboral, la autoridad no se limita a transcribir o extractar los datos que ponen en su conocimiento, ya que puede negar el registro, sí se producen las hipótesis del artículo 366.

Para el maestro Mario de la Cueva el registro “es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato; en consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo”.¹¹

El reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2003, establece en su artículo 19 que: “corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones:

- I. Registrar a los sindicatos de trabajadores y patrones que se ajusten a las leyes en el ámbito de competencia federal, así como a las federaciones y confederaciones;

- II. Asentar la cancelación de los registros otorgados a los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y patrones, de conformidad con las resoluciones que expida la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo;

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. *Ob cit.* Pág. 335.

- III. Determinar la procedencia del registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos y, en su caso, efectuar el registro de dichos cambios y modificaciones.
- IV. Expedir a los interesados las constancias de las tomas de nota de los registros a que se refieren las fracciones anteriores y visar, en su caso, las credenciales correspondientes;...”

Según reglamenta el artículo 365, para el registro de los sindicatos se exige presentar ante la autoridad correspondiente, la siguiente documentación por duplicado:

- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- Copia autorizada del acta de elección de la mesa directiva.
- Copia autorizada de los estatutos.
- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.

Los documentos anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

La solicitud de registro deberá ser exhibida ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local.

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social al otorgar el registro, debe dar aviso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y ese registro surte efectos ante toda clase de autoridades. El mismo valor tiene el registro otorgado ante una Junta Local de Conciliación y Arbitraje.”¹²

5. Registro de los sindicatos ante las juntas locales de conciliación y arbitraje.

Derivado de la atribución de competencias, previamente establecido en el artículo 123 constitucional, fracción XXXI y del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo; se desprende que en materia local, son las juntas locales de conciliación y arbitraje la autoridad encargada para el registro de los sindicatos.

Los registros pueden ser negados por la autoridad únicamente debido a lo previsto en el artículo 366:

- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; es decir la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.
- Si no se constituyó con el número de miembros, es decir, con veinte trabajadores en servicio activo.
- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365 anteriormente referido.

Satisfechos los requisitos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor . *Ob cit.* Pág. 714.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Por el contrario, la Ley también establece las causales de cancelación y de disolución de los registros de las organizaciones sindicales. En el caso de la primera, el registro puede cancelarse exclusivamente (artículo 369):

- En caso de disolución; y
- Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje es la autoridad encargada de resolver lo conducente sobre la cancelación del registro.

El artículo 370 de dicho ordenamiento, adiciona lo siguiente: “los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa”. Del precepto anterior se deduce, que para cancelar el registro es necesario promover un juicio ante la junta de conciliación y arbitraje, lugar donde será oído y vencido, y posteriormente dictará una resolución al respecto.

En el segundo supuesto, el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo indica que los sindicatos se disolverán:

- **Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren:** este se refiere a la decisión mayoritaria de sus miembros atendiendo al principio de libertad sindical, puesto que es una disolución voluntaria o autodisolución decretada por sus integrantes.
- **Por transcurrir el término fijado en los estatutos.**

6. Procedimiento colectivo de naturaleza económica.

El artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo define los conflictos colectivos de naturaleza económica, al establecer que “los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento”.

De lo anterior se desprende la distinción de dos grupos de conflictos colectivos cuya tramitación se rige por las disposiciones aplicables a los conflictos colectivos de naturaleza económica, a saber:

- a) Aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo;
- b) Los que tienen por objeto la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, “salvo que la presente Ley señale otro procedimiento”.¹³

Esta excepción, denominada “otro procedimiento”, es el procedimiento especial, que concierne a la suspensión temporal de las relaciones de trabajo (artículo 427 fracciones I, II y VI); terminación de las relaciones de trabajo (artículo 434 fracciones I, III y V); reajuste de personal por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos (artículo 439).

En cuanto a la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, la ley laboral establece lo siguiente:

¹³ CLIMENT BELTRÁN, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge. México. Pág. 254.

Artículo 426. Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

En tratándose de la empresa o patrón, la fracción I de este artículo ofrece un campo muy amplio para solicitar la modificación colectiva de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley; ya que pueden anticiparse a las fechas establecidas para la revisión de esos contratos, invocando las “circunstancias económicas que la justifiquen”, lo que implica que, tanto en lo concerniente a las cláusulas de carácter económico específico, como en aquellas que formalmente sean de carácter jurídico, su modificación debe tener repercusiones económicas en la empresa, pues es la característica principal para poder solicitar la modificación colectiva de las condiciones de trabajo a que se refiere dicha fracción.

En el caso de la fracción II, los patrones pueden promover la revisión anticipada de los contratos colectivos o contratos-ley, usando los mismos argumentos que los sindicatos, pues sería incorrecto que el aumento del costo de la vida redunde en una solicitud de los patrones para reducir los salarios de los trabajadores.

Ahora nos referiremos a los conflictos colectivos de naturaleza económica que indicamos en el inciso b), o sea los que tienen por objeto la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, que son:

Artículo 427. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I.....

II.....

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.....

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

Al referirnos al la suspensión colectiva temporal el artículo 430 de ley en comento, dispone que la junta de conciliación y arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

El artículo 431 menciona que el sindicato y los trabajadores podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los

reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

“Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”

El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos, y está obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento. Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.

“Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo”.

En relación a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, implantada en la fracción II del artículo 434 de la ley, de acuerdo con el artículo 436, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Relativo a este tema, los Tribunales Colegiados de Circuito, han emitido tesis relevante como esta: “HUELGA. UNA VEZ EJERCIDO ESTE DERECHO, NO PUEDEN TRAMITARSE CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA, SIN EL CONSENTIMIENTO DE LOS TRABAJADORES¹⁴”; que denota que en la hipótesis de que la empresa emplazada a huelga acuda ante la Junta para declarar que ya no podía mantener abierta la fuente de trabajo debido a problemas económicos, y debido a ello cerró la negociación y quisiera proceder a liquidar a sus trabajadores, y con esto bastó para que el órgano jurisdiccional declarara la inexistencia del movimiento obrero, precisamente cuando iba a estallar con la colocación de banderas, tal proceder viola, por su inobservancia en perjuicio de los trabajadores, el artículo 902 de la Ley Federal del Trabajo, que en forma categórica ordena que una vez ejercido el derecho de huelga se suspenderán todos aquellos conflictos colectivos de naturaleza

¹⁴ Anexo 31.

económica que tenga pendientes la negociación, sin que las juntas puedan dar curso a las solicitudes de esa índole por parte de la emplazada, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a su decisión.

7. Procedimiento colectivo de naturaleza jurídica.

También denominados por la doctrina española como “conflictos de derechos o de aplicación”; mismos que surgen cuando, preexistiendo una norma jurídica, la cual puede ser planteada en una negociación colectiva, deriva una aplicación o interpretación que origina la controversia planteada. Cabe mencionar que en la actualidad son pocos los casos en los que pueden darse este tipo de conflictos.

Para Juan García Abellan, “igualmente puede presentarse en el caso de que el conflicto sea consecuencia de la invocación de norma, o de una parte, y la negación de su idoneidad u oportunidad de aplicación por otra, o viceversa; la segunda estimación abre la posibilidad teórica de presentar todo conflicto colectivo como conflicto de aplicación, en última instancia: piénsese como típico conflicto de intereses, el deducido de una pretensión de revisión de salarios establecidos por vía de pacto colectivo”.¹⁵

Se diferencian de los conflictos económicos, en que éstos se originan por la pretensión colectiva de modificar o sustituir la norma jurídica preexistente por otra más adecuada al interés colectivo que por el conflicto que se plantea.

¹⁵ GARCÍA ABELLAN, Juan. Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo. Instituto de Estudios Políticos. España. 1969. Pág. 31.

En cambio los conflictos colectivos de naturaleza jurídica se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley, así como de contratos, mismos que pueden ser individuales o colectivos, según sea el interés afectado.

El conflicto colectivo de naturaleza económica, como ya se explicó con anterioridad, es meramente un conflicto de intereses, y puede tener su origen en la solicitud de creación, modificación o alteración de normas constitutivas de condiciones de trabajo.

8. Acreditamiento de la personalidad de un sindicato en el procedimiento de Huelga.

Recordemos un poco el procedimiento de huelga antes de entrar a cuestiones de personalidad.

Según el artículo 920 de nuestra ley, el procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

- Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas

siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Para el doctor Carlos Puig Hernández “el procedimiento de huelga tiene por objeto garantizar la suspensión de labores cuando se han cumplido las formalidades previstas en la ley, sin que exista pronunciamiento alguno respecto al fondo del conflicto, pues las juntas de conciliación y arbitraje solo intervienen para comprobar si se observaron los requisitos legales en caso de huelga, pero no tienen atribución para resolver los conflictos”¹⁶.

El artículo 692, fracción IV de la Ley establece con respecto a las normas sobre el acreditamiento de la personalidad en juicio, lo siguiente: “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”.

Néstor De Buen considera que “es un invento maléfico, toda vez que dejando a salvo la idea de que los sindicatos nacen de la propia decisión de quienes lo constituyen y sin que haya norma que suspenda su capacidad jurídica en tanto se otorga el registro, lo que permite aparentemente el cumplimiento del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por México, de todas maneras se impide actuar a los sindicatos que no cuenten con el

¹⁶ PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. Temas sobre el procedimiento de huelga. Editorial Porrúa. México. 2007. Pág 40.

reconocimiento formal de sus mesas directivas, otorgado por la autoridad registral.”¹⁷

De lo anterior, deducimos que cuando un sindicato emplaza a huelga, éste debe acreditar su personalidad mediante la constancia de la Dirección de Registro de Asociaciones, la cual demostrará que ese sindicato se constituyó conforme a la Ley.

El carácter de Secretario General o de representante, avalará su personería, mediante la toma de nota de la Directiva, expedida por la citada dependencia. La legitimación mediante el ejercicio de la acción colectiva de huelga, al cumplir los requisitos que condicionan el emplazamiento, previstos en los artículo 920 y 923 de la Ley Federal del Trabajo.

Relativo a la falta de personalidad, es la Junta de Conciliación y Arbitraje quien está facultada y no sólo su Presidente como lo refiere el artículo 923 de la multicitada Ley, en relación a la idea anterior, el artículo 927 fracción I, señala que para resolver en la audiencia de conciliación la excepción correspondiente, en el caso de que el patrón la oponga al contestar el pliego de peticiones, podría concluirse que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje carece de facultades para revisar si quienes suscriban el pliego petitorio:

- a) Acreditaron su personalidad con la certificación que les extienda la STPS o JLCA, de haber quedado registrada la directiva de su sindicato;
- b) Comprobaron la constitución de la coalición y las facultades de los representantes nombrados;
- c) Documentaron el poder que les hubiere sido otorgado, por las personas autorizadas, en alguno de los dos casos planteados en los incisos anteriores.¹⁸

¹⁷ DE BUEN, Néstor. *Ob cit.* Pág. 724.

Posteriormente, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables.

Como ya lo mencionamos en el capítulo anterior, la personalidad debe resolverse de plano, como regla general, conforme al artículo 765 de la Ley. Pero toda regla siempre trae consigo una excepción, y esta se aplica en materia de huelga.

Según el artículo 928 fracción IV, en el periodo de prehuelga no se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad; con la particularidad de que el patrón deberá promoverlo en la contestación al escrito de emplazamiento, que debe hacerse dentro de las 48 horas siguientes, según el artículo 922; y esto es muy importante porque de no hacerlo en esa oportunidad, ya es extemporánea la excepción, y es prácticamente la única sanción que tiene el patrón por no haber contestado el pliego de peticiones, pues los efectos son no tener por aceptado el mismo.

Hemos dicho que el efecto de la falta de contestación a la demanda es el de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, a diferencia del juicio individual, de lo anterior no debemos confundir el escrito de demanda con el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, puesto que la falta de contestación al pliego de peticiones tiene efectos jurídicos diversos, como se fundamenta en el párrafo anterior.

Juan B. Climent Beltrán opina que "...produce el efecto de una negativa a satisfacer lo reclamado en dicho pliego, sin que haya sanción legal al respecto, toda vez que el procedimiento de huelga no se rige por las normas procesales de los juicios laborales ordinarios".¹⁹

¹⁸ PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. *Ob cit.* Pág 36.

¹⁹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. *Ob cit.* Pág. 288.

Cabe mencionar que el concepto de legitimación procesal ha quedado plasmado en el actual artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, que señala los casos de improcedencia del trámite del emplazamiento de huelga: “no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.”

9. Elementos de la personalidad del patrón en el procedimiento de Huelga.

La Ley prevé que serán considerados representantes del patrón los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento (artículo 11 LFT). Estos típicos trabajadores de confianza, “serán considerados como representantes del patrón, obligándolo, con tal carácter, en sus relaciones con el personal, por lo que de esta forma se evita que el patrón se desligue de sus compromisos laborales, reafirmando su vínculo directo frente a los trabajadores, impidiendo que eluda y derivando sus obligaciones de trabajo hacia sus socios”²⁰.

²⁰ SANTOS AZUELA, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1990. Pág. 64.

De lo anterior se deduce que estos representantes del patrón son los sujetos que deberán acreditar la personalidad en el procedimiento de huelga, el cual, se acredita de manera semejante que en el procedimiento ordinario laboral, es decir, según lo dispuesto en el artículo 692:

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

10. Criterios de los Tribunales Colegiados de Circuito respecto de la personalidad de los sindicatos en el juicio laboral.

A continuación comentaremos algunas tesis emitidas por nuestro más alto tribunal, relativas a personalidad de los sindicatos en el juicio laboral.

Al respecto, los Tribunales Colegiado de Circuito, han emitido distintos criterios en el sentido siguiente: “PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. REPRESENTANTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES, CASO EN QUE DEBE SUJETARSE A LAS REGLAS DEL ARTICULO 692 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA ACREDITAR SU”²¹; esta tesis sostiene como fundamento, que el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo establece que podrá tenerse por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin necesidad de sujetarse a las reglas establecidas

²¹ Anexo 32.

en el diverso 692 de la misma ley, siempre que de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Pero, cuando el sindicato de trabajadores no interviene en el juicio laboral en defensa de los intereses de sus agremiados, sino como parte patronal, deben observarse necesariamente las reglas previstas en las fracciones II y III del artículo 692, por lo que, si no se reúnen los requisitos a que aluden dichas fracciones, no puede considerarse comprobada la personalidad del representante del sindicato de referencia.

Otra tesis menciona como debe acreditarse la representación de un sindicato en el supuesto de que en los estatutos establezcan los órganos de representación ante las autoridades laborales, pues son éstos quienes están legitimados procesalmente para ejercer dicha representación y sólo en el caso de omisión en la designación de los órganos de representación se deberá atender a los consignados en el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, que refiere que dicha representación sindical podrá ejercerse por el secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. (Tesis aislada: SINDICATOS. REPRESENTACIÓN DE LOS, ANTE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO²²).

En relación a la tesis anterior, encontramos en este mismo sentido, la tesis cuyo rubro dice: “SINDICATOS. SU SECRETARIO GENERAL ESTÁ FACULTADO PARA ABSOLVER POSICIONES A NOMBRE DE LA AGRUPACIÓN SINDICAL QUE REPRESENTA, SI EN LOS ESTATUTOS NO EXISTE DISPOSICIÓN ESPECIAL EN CONTRARIO”²³; derivado del precepto 376 de la Ley Federal

²² Anexo 33.

²³ Anexo 34.

del Trabajo antes mencionado y relacionado con el artículo 692, fracción IV, de la mencionada legislación, prevé 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.

En este caso, de los dos preceptos se desprende que se otorgan amplias facultades al secretario general de un sindicato para que lo represente en juicio, con la única condición de que acredite su personalidad con el documento respectivo y que no se establezca en los estatutos de la agrupación obrera disposición especial en contrario; ya que si no existe limitación alguna, el secretario general está facultado para absolver a nombre del sindicato que representa las posiciones que se le formulen.

En otra tesis se establece el supuesto en que los sindicatos pueden comparecer ante una junta como actores o demandados, de conformidad con el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo, bajo estas circunstancias, aunque la empresa demandada haya opuesto la excepción de falta de personalidad, y si de las pruebas ofrecidas se deduce que el trabajador en favor de quien se intentó la acción es sindicalizado, la Junta no debe aceptar dicha excepción, ya que la carga de la prueba corresponde a la demandada. (SINDICATOS, REPRESENTACION DE LOS, EN LOS CONFLICTOS OBRERO PATRONALES²⁴).

La tesis bajo el rubro: "PERSONALIDAD DEL SECRETARIO GENERAL DE UN SINDICATO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. PARA TENERLA POR

²⁴ Anexo 35.

ACREDITADA ES SUFICIENTE SI SE DEMUESTRA LA VIGENCIA DE DICHO NOMBRAMIENTO CON LA CERTIFICACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA AUTORIDAD DE TRABAJO RESPECTIVA”²⁵; la cual reafirma las formas de acreditar la personalidad por parte del Secretario General del Sindicato, es decir, en primer lugar, presentar ante la Junta la certificación expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato; y en segundo lugar, que por medio de aquellos documentos exhibidos, la junta se llega al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Por ello, aparte de estas dos formas, no existen mayores formalidades exigidas por la ley; por lo que esta tesis afirma que la representación del sindicato se ejerce, por su secretario general, y basta con el nombramiento vigente certificado expedido por la autoridad de trabajo respectiva, y ello es suficiente para tener por demostrada su personalidad.

11. Tesis sobre la personalidad de los patrones en materia de Huelga.

En relación con el acreditamiento de la personalidad de los patrones en materia de Huelga, los Tribunales Colegiados de Circuito, se han pronunciado con los criterios siguientes: “HUELGA. EL PODER ESPECIAL PARA REPRESENTAR A LA PATRONAL EN EL PROCEDIMIENTO TIENE VALIDEZ PARA TODAS SUS ETAPAS MIENTRAS NO SEA REVOCADO O HAYA CONCLUIDO”;²⁶ que nos indica que si un patrón otorga un poder especial a una persona para que lo represente ante la junta, para que lo represente en el procedimiento de huelga, debe entenderse que ese poder es válido para que el apoderado pueda intervenir en todas sus etapas procesales, sin que sea necesario que por cada etapa procedimental se le otorgue nuevo

²⁵ Anexo 36.

²⁶ Anexo 37.

poder, ya que el procedimiento de huelga comprende desde la presentación del pliego de peticiones, hasta la resolución del conflicto, es decir, el laudo que emite la Junta de Conciliación y Arbitraje sobre la imputabilidad de la huelga; por lo que no es un procedimiento ajeno o independiente el periodo previo comprendido hasta el estallamiento de huelga, puesto que una etapa se relaciona con la otra.

Entonces, concluimos que el mismo poder surte sus efectos legales hasta que no le sea revocado expresamente por el otorgante o que se vea encuadrado en alguna causal de terminación establecida en la Ley Federal del Trabajo.

La tesis “HUELGA. EL PATRÓN DEBE AGOTAR EL INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD DEL SINDICATO EMPLAZANTE PREVIAMENTE A LA INTERPOSICIÓN DEL JUICIO DE AMPARO²⁷”, refiere que en el procedimiento de huelga la objeción de personalidad deberá realizarla el patrón al contestar el pliego petitorio, y no en momento diverso, además de que el patrón debe agotar el incidente respectivo como lo indica el artículo 928 fracción IV, situación que debe presentarse con anterioridad a la interposición del amparo, y si no lo hizo valer, el amparo indirecto será sobreseído.

Con relación al criterio anterior, la tesis aislada denominada “HUELGA. EL ARTÍCULO 928, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE ESTABLECE QUE EN EL PROCEDIMIENTO RELATIVO SÓLO SE ADMITIRÁ EL INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD, NO TRANSGREDE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA²⁸”, manifiesta que el numeral 928, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, solo permite admitir en el procedimiento de huelga el incidente de falta de personalidad; esta tesis justifica lo anterior diciendo que el legislador contempló únicamente la procedencia del incidente de falta de

²⁷ Anexo 38.

²⁸ Anexo 39.

personalidad dicho procedimiento, en atención a la naturaleza jurídica de ésta, derivada de los principios sociales y económicos que la sustentan y justifican, y que lo llevaron a consignar en la ley los de celeridad y expeditéz a fin de no hacer nugatorio el derecho de los trabajadores a la huelga y de que esa clase de conflictos se tramiten en forma sumaria para lograr su rápida solución; argumento totalmente válido, por lo que no viola la garantía de audiencia, consagrada en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por último, tenemos la tesis aislada, cuyo título es la “REPRESENTACION EN MATERIA LABORAL. ALCANCE DE LAS FACULTADES DE LA JUNTA PARA TENERLA POR ACREDITADA”²⁹, nos marca una interpretación de los artículos 692, 693 y 694 de la Ley Federal del Trabajo, que nos menciona que la representación de los patrones, de los trabajadores y de los sindicatos, no debe quedar sujeta a formalismos rigurosos y que aun cuando se exige como requisito que el otorgamiento se haga a través de poderes notariales, cartas poderes y comparecencias ante las propias autoridades de trabajo, estos requerimientos se realizan para evitar suplantaciones de apoderados.

Por lo anterior, el principal propósito de estas normas es el que las juntas se alleguen de los medios idóneos con los cuales se llegue a la certidumbre de que quien se presenta a comparecer en un juicio laboral y dice ser apoderado de alguna de las partes, efectivamente represente a esa parte.

²⁹ Anexo 40.

CONCLUSIONES

Primera.- La personalidad es un requisito imprescindible para comparecer en juicio, puesto que es mediante ésta que las partes legitiman su acción, y comprueban ser representantes o apoderados de las personas físicas o morales, actoras o demandadas en cualquier juicio de índole laboral.

Segunda.- Para acreditar la personalidad del trabajador, que siempre tendrá la calidad de persona física, se hará a través de un poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada por la Junta, siendo lo más usual y práctico, conferir el poder por medio de la presentación de la carta poder por parte del trabajador a su abogado.

Tercera.- Para acreditar la personalidad del patrón, que puede ser persona física o moral, en este segundo supuesto, es necesario exhibir el testimonio notarial que expresamente indique que aquella persona que se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje es precisamente apoderado legal o el representante legal de la parte demandada. Además, en el instrumento notarial debe constar la constitución de la persona moral, así como los órganos encargados de su administración y las facultades de éstos, lo anterior es indispensable para dejar acreditado que la persona que comparece a juicio, está realmente facultada para ello.

Cuarta.- La Ley Federal del Trabajo en el artículo 693 otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad de conocer sobre cuestiones de personalidad, es decir, la autoridad laboral podrá 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 lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Quinta.- El registro sindical es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato; este registro surte efectos ante toda clase de autoridades, en materia local ante Junta Local de Conciliación y Arbitraje y en materia federal ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Sexta.- El artículo 692, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, establece 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; por lo que con este requisito, se ve truncado el derecho a comparecer a juicio si no se posee dicha certificación, puesto que se impide actuar a los sindicatos que no cuenten con el reconocimiento formal de sus mesas directivas otorgada ésta por la autoridad registral.

Séptima.- El carácter de Secretario General o de representante, avalará su personería, mediante la toma de nota de la Directiva, expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Se da la legitimación en el ejercicio de la acción colectiva de huelga, cuando se cumplen los requisitos que condicionan el emplazamiento, previstos en los artículos 920 y 923 de la Ley Federal del Trabajo.

Octava.- Los procedimientos en materia laboral, en términos generales, presentan diversas complejidades en el desarrollo de cada uno; la personalidad, es solo uno de tantos presupuestos que pueden complicarse y que está presente durante todo el juicio; por lo anterior, se hizo esta investigación, para intentar desglosar diferentes hipótesis que pueden presentarse en relación a la personalidad, para ello tomamos en cuenta la legislación vigente, tesis aisladas y jurisprudencias.

Novena.- En el periodo de prehuelga no se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad; el patrón lo promueve en la contestación al escrito de emplazamiento, que debe hacerse dentro de las 48 horas siguientes a la notificación del emplazamiento a huelga, según el artículo 922; esto es muy importante porque de no hacerlo en esa oportunidad, ya es extemporánea la interposición del incidente, puesto que prácticamente la única sanción que tiene el patrón por no haber contestado el pliego de peticiones, es no tener por aceptado el mismo, lo cual va en perjuicio del sindicato y a favor de la parte patronal. A diferencia del juicio individual, la falta de personalidad tiene como efecto, la falta de contestación a la demanda, y por consiguiente tener por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Décima.- Se propone una reforma a la fracción II del artículo 692; el cual quedaría redactado de la manera siguiente:

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

Cuando en un juicio la Junta de Conciliación y Arbitraje no tenga por acreditada la personalidad de los apoderados, deberá notificarle personalmente al trabajador y darle un plazo de 5 días hábiles para que el apoderado de éste acredite fehacientemente su calidad de licenciado en derecho o en su caso, presentar ante la autoridad laboral la autorización provisional correspondiente; o el trabajador en su oportunidad, puede nombrar nuevos apoderados, si esto ocurriese, la Junta deberá notificar personalmente dicha revocación al apoderado."

ANEXOS

ANEXO 1

Localización:

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación
CIV

Página: 1946

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

JURISDICCION CONCURRENTENTE DE LAS JUNTAS.

La jurisdicción de las Juntas Municipales o Federales de Conciliación y la de las Centrales o Federales de Conciliación y Arbitraje, es concurrente, y por consiguiente, pueden promoverse indiferentemente en unas u otras las reclamaciones de trabajo, porque no hay precepto que obligue, necesariamente, a iniciar el juicio ante las municipales, por razón del domicilio, y la creación que de las Juntas Municipales hizo la ley, no tiene más objeto que el de facilitar a los trabajadores el ejercicio de sus acciones, contando con un tribunal conciliatorio en el propio lugar de su domicilio o trabajo, pero cuando el trabajador opta por presentar su demanda ante la Junta Central o Federal competente para llevar el juicio al arbitraje, en nada se perjudican los intereses de la parte patronal.

Amparo directo en materia de trabajo 7344/48. Soler Rogelio. 15 de junio de 1950. Unanimidad de cuatro votos.

ANEXO 2

Localización:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXIII, Marzo de 2006

Página: 217

Tesis: 2a./J. 21/2006

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

APODERADO O REPRESENTANTE DE PERSONA MORAL. DEBE IDENTIFICARSE ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SI SE LE REQUIERE.

Conforme a las fracciones II y III del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, el apoderado o representante de una persona moral, para acreditar su personalidad, debe exhibir testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente facultado para ello; además, también es necesario que al comparecer ante la autoridad laboral, si se le requiere, se identifique a satisfacción de la Junta, a fin de tener la certeza de que quien comparece sea la persona a favor de quien otorgó el poder la persona moral. Ello es así, porque aun cuando no se establezca expresamente tal requisito en el indicado precepto, no puede perderse de vista que si bien es cierto que el testimonio notarial o la carta poder correspondiente pueden acreditar que una persona física es representante o apoderado legal de una determinada persona moral, también lo es que dichas documentales son insuficientes para demostrar que la persona que llegue a presentarlas ante la autoridad del trabajo sea la misma que tiene esa calidad de representante o apoderado, lo anterior a fin de evitar la posible suplantación de persona.

Contradicción de tesis 202/2005-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Noveno Circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. 17 de febrero de 2006. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Óscar Rodríguez Álvarez.

Tesis de jurisprudencia 21/2006. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticuatro de febrero de dos mil seis.

Ejecutoria:

1.- Registro No. 19426

Asunto: CONTRADICCIÓN DE TESIS 202/2005-SS.

Promoviente: ENTRE LAS SUSTENTADAS POR EL SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO NOVENO CIRCUITO Y SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Localización: 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXIII, Marzo de 2006; Pág. 218;

ANEXO 3

Localización:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXV, Junio de 2007

Página: 335

Tesis: 2a./J. 110/2007

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS OBJECIONES, SALVO CASOS DE EXCEPCIÓN, DEBERÁN HACERSE EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver las contradicciones de tesis 19/2001-SS y 43/2005-SS, sostuvo que la objeción de falta de personalidad en el juicio laboral, por regla general, debe plantearse en la audiencia de ley, específicamente en la etapa de demanda y excepciones, porque en ella se fija la controversia laboral al exponerse las pretensiones y las excepciones de las partes, además de que por una sola vez pueden replicar y contrarreplicar, ya que de lo contrario, deberá entenderse que los contendientes se reconocieron mutuamente la personalidad con la que acuden al juicio; sin embargo, en el caso de la designación de nuevos apoderados o la sustitución de los existentes de alguna de las partes con posterioridad a esa etapa, la contraparte podrá plantear la objeción correspondiente en el plazo de 3 días, conforme al artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, debiéndose ajustar la tramitación correspondiente a lo dispuesto por los artículos 761 y 762 del ordenamiento legal mencionado y resolver lo conducente una vez que hayan sido escuchadas las partes.

Contradicción de tesis 83/2007-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces Segundo Tribunal Colegiado (ahora Segundo en Materias Civil y de Trabajo) del Vigésimo Primer Circuito. 30 de mayo de 2007. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Arnulfo Moreno Flores.

Tesis de jurisprudencia 110/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta de mayo de dos mil siete.

Ejecutoria:

Asunto: CONTRADICCIÓN DE TESIS 83/2007-SS.

Promovente: ENTRE LAS SUSTENTADAS POR EL SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO OCTAVO CIRCUITO, EL SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO, EL PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO Y EL ENTONCES SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO (AHORA SEGUNDO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO) DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Localización: 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXVI, Julio de 2007; Pág. 771;

ANEXO 4

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXII, Noviembre de 2005

Página: 912

Tesis: IV.3o.T.214 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. CUANDO UNA PERSONA FÍSICA OTORGA PODER PARA QUE DIVERSOS PROFESIONISTAS LA REPRESENTEN EN FORMA "CONJUNTA" O "COOPERADA", LA COMPARECENCIA DE SÓLO UNO DE ELLOS ES INSUFICIENTE PARA TENERLA POR ACREDITADA.

De acuerdo con el artículo 692, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado; y tratándose de apoderado de persona física, éste puede justificar su personalidad mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos, sin necesidad de que sea ratificada ante la Junta. En esa tesitura, la carta poder es el medio a través del cual el mandante expresa su voluntad de ser representado por otra persona en los términos ahí precisados, y el mandatario se obliga a desempeñarlo de esa misma forma; consecuentemente, si el patrón otorgó un poder a diversos profesionistas para que lo ejercieran en forma "conjunta" o "cooperada", ello implica que para la validez de la representación así otorgada deben comparecer todos los mandatarios y no uno solo; por lo cual es correcta la determinación de la Junta de tener por no acreditada la personalidad del apoderado si sólo compareció uno de ellos, y como consecuencia se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo; sin que sea obstáculo a lo anterior el hecho de

que la quejosa aduzca que su intención real era conceder un poder para que se ejerciera de manera conjunta o separada, ni tampoco que la expresión "cooperada" obedezca a un mero error mecanográfico e involuntario, ya que dicha palabra se distingue evidentemente de "separada", tanto por su escritura como por su significado, amén de que ni la Junta ni este tribunal federal pueden conocer con certeza cuál era su intención real al otorgar ese poder, debiendo atenderse a los términos establecidos expresamente en la carta mediante la cual se confirió.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 78/2005. Liliana Navarro Ramírez. 27 de septiembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Daniel Cabello González. Secretaria: Angélica Lucio Rosales.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 217-228, Sexta Parte, página 385, tesis de rubro: "MANDATO. DESIGNACIÓN DE VARIOS APODERADOS SIN EXPRESARSE SI DEBEN OBRAR CONJUNTA O SEPARADAMENTE."

ANEXO 5

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXIII, Marzo de 2006

Página: 2062

Tesis: XXI.1o.C.T.93 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD DEL REPRESENTANTE DEL PATRÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LOS DOCUMENTOS CON LOS QUE PRETENDA ACREDITARLA DEBEN EXHIBIRSE AL CONTESTAR LA DEMANDA, Y NO EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA RELATIVA.

Para que la contestación de la demanda en el procedimiento laboral sea jurídicamente válida y surta efectos legales, debe realizarla la persona autorizada para ello, ya que si el trabajador promueve incidente de falta de personalidad en contra de quien acudió en representación del patrón, ello trae como consecuencia procesal que desde la contestación se extinga el derecho de éste para exhibir algún documento con el que acredite su personalidad, a pesar de que presente tal documento dentro de la etapa de demanda y excepciones a que se refiere el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, o que dicho incidente sea admitido con posterioridad a su presentación; de tal manera que cuando un representante del patrón pretenda justificar su personalidad a través de un documento, éste debe acompañarlo a su escrito de contestación de la demanda y no en momento diverso, pues de lo contrario se llegaría al absurdo de considerar que el citado apoderado tendría diversas oportunidades para acreditar su personalidad.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL
VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 295/2005. Tomás Guerrero Martínez. 15 de diciembre de
2005. Unanimidad de votos. Ponente: Margarito Medina Villafaña. Secretario:
Héctor Santacruz Sotomayor.

ANEXO 6

Localización:

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Quinta Parte, XXII

Página: 116

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

TERCEROS EXTRAÑOS, ACEPCION DE.

La fracción XXVII del artículo 123 constitucional establece de manera precisa que serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato, las que en la propia fracción se señalan, en las cuales no puede encontrarse catalogada la acción que intenta la unión demandante, si no intervino en la formulación del contrato cuya revisión y nulidad pretende en parte. En efecto, si una unión queda, respecto del acuerdo a que llegaron otra unión y varios compañeros, como un tercero extraño en dicha relación, ya que no intervino en el acto jurídico, no puede ser ni favorecida ni perjudicada con dicho acto. Legal y doctrinalmente se ha aceptado que en los contratos rige la regla de que sólo obligan y otorgan derechos a favor de las partes contratantes. Aplicando este principio el caso de la tercería, debe entenderse por tercero a la persona que no ha figurado en la relación contractual. Ramiro Podetti, en su Tratado de Tercería dice que "en su acepción común, tercero es una persona ajena a una relación o a una controversia suscitada entre otras. El proceso común tiene dos aspectos: actor y demandado, que con el Juez constituyen la trilogía romana que da origen a la idea de relación jurídica. Puede intervenir voluntariamente o por llamado de las partes o del Juez, otro sujeto, antes o después de trabada la contienda (litis consortes o coadyuvante), que no es primus ni secundus; pero ha de ser siempre dentro del proceso.". Así se ha considerado en nuestro derecho al darle al concepto de tercería una

connotación distinta, pero precisa, pues si la palabra significa la intervención de una persona ajena en determinado proceso para ayudar a alguna de las partes en sus pretensiones, la única forma diferente aceptada por nuestra legislación para las tercerías, es la que se contiene en el artículo 601 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, que en la doctrina se conoce con el nombre de oposición de tercero, la cual consiste en la promoción que hace éste a efecto de que no se ejecute una sentencia en bienes de su propiedad por no haber sido oído en el juicio en que se pronunció.

Amparo directo 229/58. Unión de Estibadores y Jornaleros del Puerto de Veracruz. 30 de abril de 1959. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Angel Carvajal.

ANEXO 7

Localización:

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

LXXXIX

Página: 2558

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

TRABAJO, TERCEROS INTERESADOS EN LOS JUICIOS DE.

Una cosa es ser demandado, y otra muy distinta ser tercero interesado en un litigio. Al demandado se le imputa la violación o desconocimiento de un derecho nacido de una obligación; al tercer interesado en un conflicto, se le llama por la posible intervención que hubiere tenido, para obligar al demandado a lesionar o desconocer dicho derecho, o bien, para ser oído, en caso de que hubiere adquirido otro, con motivo de la lesión cometida por el demandado, en daño del actor. En consecuencia, al propio tercero no se le exige el cumplimiento de obligación de ninguna naturaleza, y si se le llama al procedimiento es con objeto de oírlo para no menoscabar los intereses adquiridos con motivo de la indicada lesión. Para poner de relieve la distinción que se hace entre el demandado y el tercero, basta con hacer referencia a los terceros en los juicios de amparo, quienes vienen a ser unos coadyuvantes de la autoridad a quien se atribuye un acto violatorio de garantías, misma autoridad que es de admitirse tiene la calidad de demandada, mas no así el tercero, quien acude al juicio constitucional con el fin de sostener el acto reclamado y defender sus intereses. En las tercerías, el propio tercero coadyuva a las pretensiones del actor o del demandado, y así no puede reconocérsele su carácter de demandado. Por otra parte, la litis se forma con las pretensiones controvertidas entre el actor, y el reo, mas no con las manifestaciones que haga el tercero, en un conflicto

arbitral, precisamente por tener el carácter ya de coadyuvante o bien de interesado en defender sus derechos adquiridos.

Amparo directo en materia de trabajo 1313/46.Petróleos Mexicanos. 4 de septiembre de 1946. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

ANEXO 8

Localización:

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

169-174 Sexta Parte

Página: 201

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

TERCERIAS EN MATERIA LABORAL. SON VERDADEROS JUICIOS.

Las tercerías en materia laboral son verdaderos juicios, tanto en la forma como en el fondo, puesto que en ellas se ventila una acción que debe resolverse mediante la sustanciación de un procedimiento en el que deben respetarse todas las formalidades esenciales; así se desprende de lo que disponen los artículos 976 a 978 de la actual Ley Federal del Trabajo, en tanto que el tercer opositor o actor en la tercería, debe presentar una demanda, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes; que previa citación de las partes en el juicio con el que guarde relación la tercería, la Junta del conocimiento del asunto celebrará una audiencia en la que oirá a esas partes, y después de desahogadas las pruebas, dictará la resolución procedente; observándose en cuanto al ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, lo dispuesto en los capítulos XII, XVII y XVIII del título catorce de la vigente ley laboral; y si bien las tercerías se tramitan en forma incidental, ello obedece a que están relacionadas con otro juicio, es decir, que se tramitan incidentalmente, por la íntima relación que guardan con el juicio respecto del cual se interponen, pero que por su forma y por su materia no constituyen incidentes, sino verdaderos juicios, cuya resolución que les pone fin, por lo mismo, constituye un laudo.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 598/82. Claudia Enriqueta Méndez Macías. 28 de enero de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores.

ANEXO 9

Localización:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XIV, Agosto de 2001

Página: 193

Tesis: 2a./J. 31/2001

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS OBJECIONES QUE AL RESPECTO SE REALICEN DEBERÁN RESOLVERSE DE PLANO, OYENDO A LAS PARTES EN LA AUDIENCIA DE LEY.

Si se toma en consideración que de conformidad con la interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 761 a 763 de la Ley Federal del Trabajo, el incidente de falta de personalidad es un incidente de previo y especial pronunciamiento que necesariamente debe ser tramitado dentro del expediente principal en donde surgió la controversia y que cuando sea promovido dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, resulta inconcuso que la objeción a la personalidad de alguna de las partes en el juicio laboral debe resolverse de plano, oyendo a las partes en la audiencia de ley, a efecto de evitar dilaciones procesales innecesarias y con la única condición de que en la resolución correspondiente, la Junta de Conciliación y Arbitraje exprese las razones jurídicas que haya tomado en cuenta para resolver en los términos en que lo haya hecho. Lo anterior se encuentra robustecido con el texto de la exposición de motivos de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el cuatro de enero de mil novecientos ochenta, del que se desprende que el espíritu del legislador al incorporar tal reforma fue, entre otros, el de agilizar la tramitación de los procedimientos, apoyándose para

ello en los principios de inmediatez y concentración procesal, motivo por el cual consideró pertinente que las objeciones que se hagan valer en relación con la personalidad de las partes en la audiencia de ley, deberán ser resueltas de plano en la misma pieza de autos, oyendo a las partes en ese momento, sin que para el caso se requiera de la tramitación de incidente formal alguno.

Contradicción de tesis 19/2001-SS. Entre las sustentadas por el entonces Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del Cuarto Circuito, ahora Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo circuito. 29 de junio de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Arnulfo Moreno Flores.

Tesis de jurisprudencia 31/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de agosto de dos mil uno.

ANEXO 10

Localización:

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
65, Mayo de 1993

Página: 17

Tesis: 4a./J. 18/93

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS JUNTAS PUEDEN VALIDAMENTE EXAMINARLA DE OFICIO.

Si los presupuestos procesales son los requisitos sin los cuales no puede iniciarse, tramitarse, ni resolverse con eficacia jurídica un procedimiento, y entre dichos presupuestos se halla la personalidad de las partes, ha de considerarse que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen atribuciones para examinar, aun oficiosamente, la personalidad de quien comparece por cualquiera de las partes a fin de cerciorarse de que efectivamente está legitimado para ello; tal consideración se halla confirmada, lógicamente, por varios preceptos legales, entre otros, los artículos 685, 692, 713, 840, 842, 873 y 875, de la Ley Federal del Trabajo, que dan por supuesta esa facultad; de lo contrario, tendría que admitirse el extremo antijurídico de que la autoridad jurisdiccional se viera obligada a aceptar como representante de una de las partes, a cualquiera que se ostentara como tal, sin necesidad de acreditarlo, con grave perjuicio para la congruencia del proceso y del laudo.

Contradicción de tesis 75/91. Entre el Primero y Sexto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 18 de enero de 1993. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretaria: Guadalupe Cueto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 18/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del dieciocho de enero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Genealogía:

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 315, página 207.

Ejecutoria:

1.- Registro No. 352

Asunto: CONTRADICCIÓN DE TESIS 75/91.

Promovente: ENTRE EL PRIMERO Y SEXTO TRIBUNALES COLEGIADOS EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Localización: 8a. Época; 4a. Sala; S.J.F.; XI, Mayo de 1993; Pág. 111;

ANEXO 11

Localización:

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

157-162 Sexta Parte

Página: 122

Tesis Aislada

Materia(s): Común

PERSONALIDAD, EXCEPCION DE FALTA DE.

La falta de personalidad en el actor únicamente puede fundarse en dos causas o motivos: a) Por carecer el actor de cualidades necesarias para comparecer en juicio; y b) Por no acreditar el carácter o representación con que reclama. La primera se refiere a que sólo podrán comparecer en juicio los que estén en pleno ejercicio de sus derechos civiles. El segundo se relaciona con la obligación que tiene el actor de acompañar a la demanda el documento o documentos que acrediten el carácter con que se presenta. De tal suerte que la excepción de falta de personalidad sólo existirá si se acredita que el actor no se encontraba en pleno ejercicio de sus derechos civiles, o que quien compareció a nombre de otro no acredita el carácter o representación con que reclama.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 193/82. Gregorio López Ramírez. 18 de junio de 1982.

Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario:

Amado Chiñas Fuentes.

ANEXO 12

Localización:

Octava Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

VIII, Agosto de 1991

Página: 5

Tesis: P./J. 6/1991

Jurisprudencia

Materia(s): Común

PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCION QUE DESECHA LA EXCEPCION DE FALTA DE PERSONALIDAD SIN ULTERIOR RECURSO, ES IMPROCEDENTE EL AMPARO INDIRECTO, DEBIENDO RECLAMARSE EN AMPARO DIRECTO CUANDO SE IMPUGNE LA SENTENCIA DEFINITIVA.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 107, fracción III, constitucional, en relación con los numerales 114, fracción IV, 158 y 159 de la Ley de Amparo, cuando se trate de violaciones cometidas dentro de un procedimiento, por regla general, es procedente el amparo directo, siempre que tales violaciones afecten las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo y, como excepción, procede el amparo indirecto ante el Juez de Distrito, cuando los actos en el juicio tengan una ejecución de imposible reparación o cuando afecten a personas extrañas al procedimiento. Los actos procesales tienen una ejecución de imposible reparación cuando afectan de manera cierta e inmediata algún derecho sustantivo protegido por las garantías individuales, de modo tal que esa afectación no sea susceptible de repararse con el hecho de obtener una sentencia favorable en el juicio, por haberse consumado irreparablemente la violación en el disfrute de la garantía individual de que se trate. Por tanto, no pueden ser considerados como actos de imposible reparación aquéllos que tengan como consecuencia una afectación a derechos de naturaleza adjetiva o procesal, pues los efectos de este tipo de violaciones son meramente formales

y son reparables si el afectado obtiene una sentencia favorable. En consecuencia, la resolución que desecha la excepción de falta de personalidad o la que, en su caso, confirme tal desechamiento al resolver el recurso de apelación correspondiente no debe reclamarse en amparo indirecto, pues no constituye un acto procesal cuya ejecución sea de imposible reparación, ya que a través de dicha excepción sólo se puede plantear la infracción de derechos adjetivos que producen únicamente efectos intraprocesales, los cuales pueden ser reparados si se obtiene sentencia favorable, máxime que el desechamiento de la referida excepción no implica, necesariamente, que el fallo deba ser contrario a los intereses del afectado. En tal virtud, de conformidad con lo dispuesto en los preceptos legales antes citados, la resolución que desecha la excepción de falta de personalidad, o la resolución de alzada que confirme tal desechamiento de ser indebida, constituiría una violación procesal reclamable hasta que se dictara una sentencia desfavorable de fondo, a través del amparo directo, pues es innegable que tal violación, en ese supuesto, afectaría las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo, toda vez que como la personalidad de las partes es un presupuesto básico del procedimiento, la sentencia que se llegara a dictar resultaría ilegal por emanar de un juicio viciado en uno de sus presupuestos. Debe añadirse que si bien las resoluciones que desechan la excepción de falta de personalidad no se encuentran previstas expresamente en ninguna de las primeras diez fracciones del artículo 159 de la Ley de Amparo, ello se debe a que se trata de una enumeración meramente ejemplificativa, como lo corrobora la fracción XI que se refiere a "... los demás casos análogos a los de las fracciones que preceden, a juicio de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados de Circuito, según corresponda". Además, congruente con ello la Constitución Federal, en su artículo 107, fracción III, inciso a), sólo exige, para la procedencia del amparo contra sentencias definitivas o laudos respecto de violaciones cometidas durante el procedimiento, que dicha violación afecte las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo, requisitos que sí se cumplen en la hipótesis

a estudio. Por otra parte si la sentencia definitiva del juicio ordinario, por ser favorable al demandado fuese reclamada por el actor en amparo y éste se concediera, la cuestión de falta de personalidad podría plantearse por el demandado como cuestión exclusiva en un nuevo amparo en contra de la sentencia dictada en acatamiento a la pronunciada en el juicio de amparo anterior, en el que no se pudo examinar la cuestión de personalidad, fundándose esta conclusión en la interpretación sistemática de las fracciones II y IV del artículo 73 de la Ley de Amparo.

Contradicción de tesis varios 133/89. Entre la Tercera y Cuarta Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 16 de enero de 1991. Mayoría de once votos de los señores Ministros: de Silva Nava, Magaña Cárdenas, Castañón León, López Contreras, Fernández Doblado, Llanos Duarte, González Martínez, Villagordoa Lozano, Moreno Flores, Chapital Gutiérrez y presidente Schmill Ordóñez; contra los votos emitidos por Rocha Díaz, Azuela Güitrón, Alba Leyva, Rodríguez Roldán, Martínez Delgado, Gil de Lester, García Vázquez y Díaz Romero. El presidente Schmill Ordóñez manifestó inconformidad con algunas de las consideraciones del proyecto. Rocha Díaz, Azuela Güitrón, Alba Leyva y Díaz Romero manifestaron que formularían voto particular. Ausente: Adato Green. Ponente: José Manuel Villagordoa Lozano. Secretario: Jorge Mario Pardo Rebolledo.

Tesis de jurisprudencia número 6/91 aprobada por el Tribunal en Pleno en Sesión Privada celebrada el martes veintidós de enero de mil novecientos noventa y uno. Unanimidad de diecinueve votos de los señores Ministros: presidente Ulises Schmill Ordóñez, Carlos de Silva Nava, Ignacio Magaña Cárdenas, Salvador Rocha Díaz, Mariano Azuela Güitrón, Samuel Alba Leyva, Noé Castañón León, José Martínez Delgado, Clementina Gil de Lester, Atanasio González Martínez, Fausta Moreno Flores, Juan Díaz Romero y Sergio Hugo Chapital Gutiérrez. Ausente: José Antonio Llanos Duarte. México, Distrito Federal, a 31 de enero de 1991.

ANEXO 13

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta I, Marzo de 1995

Página: 52

Tesis: XXI.2o. J/1

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD. OPORTUNIDAD PROCESAL. EN MATERIA LABORAL, PARA IMPUGNAR LA.

Atendiendo a lo que prevé el Capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo, que regula lo relativo a los incidentes que se pueden hacer valer, entre los que se cuenta el relativo a la personalidad de las partes, y de conformidad al sistema establecido en el Derecho Procesal del Trabajo, cuyo presupuesto imperativo, consiste en que cada acto dentro del procedimiento se debe efectuar en su fase correspondiente y en caso de omisión deviene como consecuencia la preclusión del derecho correspondiente de la parte que no actuó como debió hacerlo, dentro del período procesal respectivo, lo cual no podrá posteriormente hacerlo valer, resulta que la falta de personalidad, de alguna de las partes que se pretende impugnar, debe hacerse en el momento procesal oportuno (en la etapa de demanda y excepciones) y mediante el correspondiente incidente que prevé la fracción III, del artículo 762, del propio código laboral, por lo que si de autos no consta se haya tramitado dicho incidente en el juicio laboral, es incuestionable que no se le dejó en estado de indefensión al quejoso, pues la violación procesal hecha valer al respecto, no trascendió al resultado del fallo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 306/93. Librado Hilario Pérez. 27 de enero de 1994.
Unanimidad de votos. Ponente: Martiniano Bautista Espinosa. Secretario: Juan
Manuel Cárcamo Castillo.

ANEXO 14

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
II, Julio de 1995

Página: 260

Tesis: IX.1o.2 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD ANTE LOS TRIBUNALES LABORALES. RECONOCIMIENTO EXPRESO EN ACTUACIONES DE LA, IMPIDE DESCONOCIMIENTO POSTERIOR.

Si al llevarse a cabo el emplazamiento del demandado y éste lo es persona moral, el actuario respectivo, en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 743, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, se cerciora de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquélla, describiendo en el acta que levantó con este motivo, el documento que le fue puesto a la vista, así como su contenido, no puede sostenerse, en resolución posterior, que el compareciente, que lo es aquel que fue emplazado, no acreditó su personalidad, en atención a que, estando los actuarios investidos de fe pública, su actuación, que quedó plasmada en el acta que levantó, tiene la eficacia probatoria plena que le asigna la ley.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 100/95. Sistema Estatal de Transporte de San Luis Potosí. 4 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Chowell Zepeda. Secretario: Faustino Azpeitia Arellano.

ANEXO 15

Localización:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación
IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989

Página: 364

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL, RECONOCIMIENTO DE LA. DEBE IMPUGNARSE OPORTUNAMENTE EN LA VIA INCIDENTAL.

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 762, fracción III, de la Ley Laboral, la parte trabajadora ahora quejosa, debió promover un incidente donde impugnara el reconocimiento de personalidad del patrón demandado, a efecto de que la Junta del conocimiento pudiera revocar su resolución. Empero, como la parte actora no impugnó el reconocimiento de personalidad mediante la interposición del incidente en cita, es claro que para los efectos de derecho consintió tal situación, y no puede ahora válidamente impugnarla.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 985/88. Silvia Romero. 4 de julio de 1989. Unanimidad de votos.

Ponente: Gloria Tello Cuevas. Secretario: José Francisco Salazar Trejo.

ANEXO 16

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XX, Noviembre de 2004

Página: 1971

Tesis: I.3o.T.87 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL. ETAPAS PROCESALES Y PLAZO EN EL QUE PUEDE HACERSE VALER.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y posteriormente la Segunda Sala de ese Máximo Órgano Jurisdiccional, en las jurisprudencias por contradicción de tesis identificadas con los números P./J. 4/2001 y 2a./J. 7/99, de rubros: "PERSONALIDAD. EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN QUE DIRIME ESTA CUESTIÓN, PREVIAMENTE AL FONDO, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO." y "PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL. POR REGLA GENERAL DEBE RECLAMARSE EN AMPARO INDIRECTO, EXCEPTO CUANDO LA JUNTA, DENTRO DEL JUICIO, DESCONOZCA O RECHACE LA DE QUIEN COMPARECE POR EL ACTOR, O CUANDO, EN EL LAUDO, HAGA PRONUNCIAMIENTO ESPECÍFICO SOBRE LA CUESTIÓN, CASOS EN LOS CUALES PROCEDE EL AMPARO DIRECTO.", publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIII, enero de 2001, página 11 y Tomo IX, febrero de 1999, página 169, respectivamente, han considerado que la personalidad es un presupuesto procesal que, por regla general, se decide en un incidente o en una audiencia de previo y especial pronunciamiento que amerita la suspensión del procedimiento principal; por lo que al ser un presupuesto procesal, su cuestionamiento motiva la integración de una litis tan preponderante como la de

fondo, sólo que debe quedar definida antes que la principal; en este orden de ideas, si la personalidad es un presupuesto procesal, entonces, tal criterio es apegado a la teoría que considera al proceso como una relación jurídico-procesal (Óscar Von Bülow), pues dicha teoría es la creadora de los presupuestos procesales, los cuales se entienden como los requisitos que previamente deben satisfacerse para que surja una relación procesal válida, es decir, para que pueda iniciarse y desenvolverse válidamente un proceso y éste tenga eficacia legal, por ello esa relación jurídico-procesal se desarrolla a través de las diversas etapas que integran el proceso; en consecuencia, conforme a lo establecido por el numeral 875, en concordancia con el artículo 735, ambos de la Ley Federal del Trabajo, el incidente de falta de personalidad puede promoverse en cualquier etapa del proceso laboral, ya sea en la audiencia de conciliación, o en la de demanda y excepciones, o bien, en la de ofrecimiento y admisión de pruebas, la que a su vez implica el desahogo de éstas; en consecuencia, tal incidente puede hacerse valer en la propia diligencia cuando las partes estén presentes, o bien, dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir de que surta efectos la correspondiente notificación, conforme a las reglas previstas en el numeral 747 de la ley laboral, haya o no comparecido el promovente.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 1443/2004. José Francisco Javier Prianti Cantón. 6 de septiembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretario: Pedro Cruz Ramírez.

ANEXO 17

Localización:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXV, Junio de 2007

Página: 335

Tesis: 2a./J. 110/2007

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS OBJECIONES, SALVO CASOS DE EXCEPCIÓN, DEBERÁN HACERSE EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver las contradicciones de tesis 19/2001-SS y 43/2005-SS, sostuvo que la objeción de falta de personalidad en el juicio laboral, por regla general, debe plantearse en la audiencia de ley, específicamente en la etapa de demanda y excepciones, porque en ella se fija la controversia laboral al exponerse las pretensiones y las excepciones de las partes, además de que por una sola vez pueden replicar y contrarreplicar, ya que de lo contrario, deberá entenderse que los contendientes se reconocieron mutuamente la personalidad con la que acuden al juicio; sin embargo, en el caso de la designación de nuevos apoderados o la sustitución de los existentes de alguna de las partes con posterioridad a esa etapa, la contraparte podrá plantear la objeción correspondiente en el plazo de 3 días, conforme al artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, debiéndose ajustar la tramitación correspondiente a lo dispuesto por los artículos 761 y 762 del ordenamiento legal mencionado y resolver lo conducente una vez que hayan sido escuchadas las partes.

Contradicción de tesis 83/2007-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces Segundo Tribunal Colegiado (ahora Segundo en Materias Civil y de Trabajo) del Vigésimo Primer Circuito. 30 de mayo de 2007. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Arnulfo Moreno Flores.

Tesis de jurisprudencia 110/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del treinta de mayo de dos mil siete.

Ejecutoria:

1.- Registro No. 20270

Asunto: CONTRADICCIÓN DE TESIS 83/2007-SS.

Promovente: ENTRE LAS SUSTENTADAS POR EL SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO OCTAVO CIRCUITO, EL SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO, EL PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO Y EL ENTONCES SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO (AHORA SEGUNDO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO) DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Localización: 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; XXVI, Julio de 2007; Pág. 771;

ANEXO 18

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXII, Julio de 2005

Página: 1165

Tesis: I.1o.T. J/49

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL. EL TESTIMONIO NOTARIAL PARA ACREDITARLA, TRATÁNDOSE DE PERSONAS MORALES, ÚNICAMENTE DEBE SATISFACER LOS REQUISITOS QUE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DETERMINA.

Si del testimonio notarial se advierte que se satisfacen los requisitos a que se refiere el artículo 692, fracciones II y III, de la Ley Federal del Trabajo, ello es suficiente para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tengan por acreditada la personalidad de quienes comparecen a juicio en representación de las personas morales. Por consiguiente, no es legal exigir otros requisitos, como son los de orden administrativo para el funcionamiento interno de la persona moral, o de otra índole, como lo es el registro de los poderes otorgados.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 41/99. Levin Iván Carmona Álvarez. 25 de febrero de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Reclamación 11/2000. Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal. 28 de febrero de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo en revisión 1361/2002. Félix Hernández Hernández. 22 de agosto de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretaria: Miryam Nájera Domínguez.

ANEXO 19

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXV, Junio de 2007

Página: 1126

Tesis: I.6o.T.330 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LOS TESTIMONIOS DE LOS MANDATARIOS DE UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO SÓLO DEBEN SATISFACER LOS REQUISITOS QUE EN TÉRMINOS GENERALES PARA DEMOSTRAR LA REPRESENTACIÓN REQUIERA UN MANDATO DE ACUERDO CON LA LEGISLACIÓN LABORAL, MAS NO LOS EXIGIDOS EN EL ARTÍCULO 10 DE LA LEY GENERAL DE SOCIEDADES MERCANTILES.

El artículo 692, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo establece que 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. Ahora bien, son personas morales, por ficción de la ley, entre otros, los organismos descentralizados, como la Procuraduría Federal del Consumidor, y las sociedades mercantiles, aunque con naturaleza jurídica distinta; y, en tal virtud, los requisitos que deben reunir los testimonios notariales exhibidos en el juicio laboral por los mandatarios de los citados organismos son diferentes; pues mientras que los de las sociedades mercantiles deben sujetarse a lo previsto en el numeral 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, los de la referida procuraduría sólo deben satisfacer los que en términos generales para demostrar la representación requiera un mandato conforme a la legislación laboral.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 266/2007. Jorge Emmanuel Ordóñez Cerrillo. 23 de marzo de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretaria: Sandra Verónica Camacho Cárdenas.

ANEXO 20

Localización:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXII, Julio de 2005

Página: 481

Tesis: 2a./J. 81/2005

Jurisprudencia

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. PUEDE ACREDITARSE CON DOCUMENTO DISTINTO DE PODER NOTARIAL O CARTA PODER CUANDO SE TRATE DEL APODERADO DEL TRABAJADOR.

El artículo 692, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo dispone que cuando el compareciente actúe como apoderado de una persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder; correlativamente, el numeral 693 establece que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a las reglas de aquel precepto, de lo que deriva que el trabajador puede otorgar el mandato en forma distinta a las mencionadas, como podría ser en el escrito de demanda laboral, que puede surtir plenos efectos, si a juicio de la Junta quien comparece en nombre del trabajador realmente lo representa, siempre y cuando la conclusión sea fundada y motivada, y en su actuar no alteren los hechos ni incurran en defectos de lógica en su raciocinio.

Tesis de jurisprudencia 81/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecisiete de junio de dos mil cinco.

ANEXO 21

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XVI, Julio de 2002

Página: 1359

Tesis: I.1o.T.134 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. EL ESCRITO DE DEMANDA NO ES IDÓNEO PARA TENER POR ACREDITADA LA PERSONALIDAD DEL APODERADO DEL TRABAJADOR.

La sola presentación de la carta poder es suficiente para acreditar la personalidad del apoderado del actor, dado el trato menos riguroso en cuanto a la exhibición de los documentos previstos en las fracciones I y II del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, por tratarse de la parte trabajadora, por lo que no se justifica la pretensión de acreditarla con el solo escrito de demanda, pues con ello se dejarían de observar las formalidades del procedimiento.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 41/2002. Petróleos Mexicanos y Pemex Refinación. 21 de febrero de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Teresa Sánchez Medellín, secretaria de tribunal autorizada por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada. Secretaria: María del Rosario García González.

ANEXO 22

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XVIII, Agosto de 2003

Página: 1796

Tesis: IV.2o.T.69 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD, PERSONERÍA, LEGITIMACIÓN E INTERÉS JURÍDICO, DISTINCIÓN.

Tanto la personalidad como la personería y la legitimación constituyen -entre otros presupuestos procesales- requisitos que previamente han de cumplirse para la procedencia de la acción, pues son necesarios para que la relación procesal pueda válidamente constituirse y mediante su desarrollo, obtenerse la sentencia; luego, la personalidad consiste en la capacidad en la causa para accionar en ella, o sea, es la facultad procesal de una persona para comparecer a juicio por encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos (artículos 689, 691 y 692 de la Ley Federal del Trabajo); de suerte que habrá falta de personalidad cuando la parte -a la que se imputa- no se encuentra en pleno ejercicio de sus derechos para actuar por sí en el proceso. En tanto que la personería estriba en la facultad conferida para actuar en juicio en representación de otra persona, pudiendo ser esa representación tanto legal como voluntaria, surtiéndose la falta de personería; por tanto, ante la ausencia de las facultades conferidas a la persona a quien se le atribuye, o ante la insuficiencia de las mismas o ineficacia de la documentación presentada para acreditarla, entre otros casos (artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo). Mientras que la legitimación consiste en la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica, para el efecto de poder ejecutar legalmente aquél o de intervenir en ésta, o sea, es la facultad de poder actuar como parte en el

proceso, pues constituye la idoneidad para actuar en el mismo inferida de la posición que guarda la persona frente al litigio. En cambio, el interés jurídico implica una condición de procedencia de la acción, toda vez que se traduce en la disposición de ánimo hacia determinada cosa por el provecho, por la utilidad, por el beneficio o por la satisfacción que esa cosa puede reportar al accionante o excepcionante, o simplemente por el perjuicio o daño que se trata de evitar o reparar; de manera que faltará el interés siempre que, aun cuando se obtuviese sentencia favorable, no se obtenga un beneficio o no se evite un perjuicio (artículos 689 y 690 de la Ley Federal del Trabajo).

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 240/2003. 25 de junio de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretaria: Nohelia Juárez Salinas.

ANEXO 23

Localización:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación
IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989

Página: 362

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD ANTE LAS JUNTAS. LA SUBSTITUCION DE TITULAR DE UNA PERSONA MORAL, NO ES CAUSA DE EXTINCION DEL MANDATO.

Es inexacto que el mandato termine cuando se haya substituido a la persona física que en un momento dado representa a la moral demandada, porque el poder se expide en representación de ésta; es decir, el mandante no es la persona física sino la persona moral, por lo cual el procurador que asiste a juicio en esas condiciones no carece de personalidad mientras no le sea revocado expresamente el mismo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 993/89. Angélica Gutiérrez Juárez. 22 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario José Luis Torres Lagunas.

ANEXO 24

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXVI, Diciembre de 2007

Página: 1764

Tesis: I.6o.T.360 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

**PERSONALIDAD DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.
EL HECHO DE QUE LA CARTA PODER EXHIBIDA PARA ACREDITARLA
TENGA UNA FECHA POSTERIOR A LA DE LA DEMANDA, NO ES MOTIVO
SUFICIENTE PARA QUE LA JUNTA LA TENGA POR NO DEMOSTRADA, SI
AMBAS FUERON PRESENTADAS CONJUNTAMENTE EL MISMO DÍA.**

El artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo establece que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores, sin necesidad de sujetarse a las reglas contenidas en el numeral 692 de la invocada legislación, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que se representa a la parte interesada. Ahora bien, del precepto primeramente citado se advierte que contiene una regla favorable para los trabajadores tratándose del acreditamiento de la personalidad de sus representantes. Consecuentemente, si para justificar la personalidad de cualquiera de aquéllos se exhibe una carta poder que tenga una fecha posterior a la de la demanda, ello no es motivo suficiente para que la Junta considere que no está demostrada la personalidad, si tanto el escrito de demanda como la carta poder fueron presentados conjuntamente el mismo día ante ella.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 966/2007. Contabilidad y Administración Salmich, S.A. de C.V. 4 de octubre de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Citlalin Carlock Sánchez.

ANEXO 25

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados **de** Circuito

Fuente: Apéndice (actualización 2002)

Tomo V, Trabajo, P.R. TCC

Página: 124

Tesis: 33

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

CARTA PODER OTORGADA ANTE UNA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. AUN CUANDO EL NOMBRE DEL TRABAJADOR OTORGANTE APAREZCA CON LOS APELLIDOS INVERTIDOS, RESULTA APTA PARA ACREDITAR LA REPRESENTACIÓN.-

El artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo dispone que podrá tenerse por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin necesidad de sujetarse a las reglas contenidas en el artículo 692 de la citada ley, siempre que de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada. De lo anterior se infiere que se trata de una regla favorable para los trabajadores y, por ello, debe considerarse que aun en el caso de que al otorgar el actor una carta poder para que lo representen ante una Junta, y en ella aparezcan sus apellidos invertidos, no es motivo suficiente para presuponer que no fue él quien la otorgó, cuando de los documentos exhibidos en juicio se desprende el nombre correcto; por tanto, no hay duda de que dicha carta poder resulta apta para tener por acreditada la representación otorgada.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 1881/2001.-Asamblea Legislativa del Distrito Federal.-31 de enero 2001.-Unanimidad de votos.-Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso.-Secretaria: Miryam Nájera Domínguez.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, julio de 2002, página 1260, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis I.1o.T.133 L.

ANEXO 26

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XVI, Julio de 2002

Página: 1358

Tesis: I.1o.T.135 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. BASTA LA SIMPLE OBJECCIÓN DE LAS PARTES RESPECTO DEL REPRESENTANTE LEGAL O APODERADO DE LA CONTRAPARTE, PARA QUE LAS JUNTAS TRAMITEN EL INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD.

Al ser la personalidad de las partes un presupuesto procesal, resulta suficiente la objeción que se formule referente a quien se ostenta como representante o apoderado de la contraparte del objetante, aunque no oponga en forma expresa el incidente respectivo contemplado en el artículo 762, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, para que la autoridad laboral suspenda la audiencia y tramite el incidente respectivo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 1861/2001. Educadores Callejeros, A.C. 7 de febrero de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Teresa Sánchez Medellín, secretaria de tribunal autorizada por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada. Secretaria: María del Rosario García González.

ANEXO 27

Localización:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XII, Diciembre de 1993

Página: 926

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD, ES INOPORTUNA LA OBJECION DE LA, CUANDO LA DEMANDADA NO LA OPUSO COMO EXCEPCION DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

De los términos del artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "Artículo 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", se desprende que tratándose de la personalidad en materia de trabajo, la ley laboral no reviste las exigencias del derecho civil; de donde si en el caso no sólo la Junta al admitir la demanda estimó suficientes las cartas poder que anexaban a su escrito inicial los actores para probar la legitimación de su apoderado, sino que la misma demandada contestó la demanda sin oponer ninguna excepción relativa a ello, y por el contrario reconoció la relación de trabajo y opuso las excepciones que estimó pertinentes, es claro que ya con posterioridad a esto no es dable el aceptar una inconformidad por parte de la demandada en cuanto a la falta de legitimación del apoderado de los trabajadores para demandarla en juicio.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 657/93. María Elena García Medina y coags. 22 de septiembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretaria: María del Rocío F. Ortega Gómez.

ANEXO 28

CONVENIO 87

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

PREAMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical";

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante" ;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1.- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3.-

1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6.- Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7.- La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Artículo 8.-

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10.- En el presente Convenio, el término [organización] significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II.

Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11.- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Parte III.
Disposiciones Diversas

Artículo 12.-

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13.-

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV.
Disposiciones Finales

Artículo 14.- Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15.-

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21.-Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

ANEXO 29

Localización:

Quinta Época

Instancia: Tercera Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XL

Página: 1257

Tesis Aislada

Materia(s): laboral, Civil

SINDICATOS, CAPACIDAD JURIDICA DE LOS.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional, dice a la letra: "tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera." De esta disposición no puede, en manera alguna, deducirse la falta de capacidad de los sindicatos para poseer, administrar y explotar una negociación. La Ley Constitucional no determina ni precisa cuáles son los intereses para cuya defensa pueden coaligarse los obreros y los empresarios, y la definición que de los sindicatos da la Ley Federal del Trabajo, deja entender que considera a los sindicatos como asociaciones o entidades reconocidas por la ley y, por lo mismo, con vida autónoma, en su carácter de personas morales, cualidad que les atribuye también, de una manera expresa, el Código Civil vigente en el Distrito, que rige en materia de trabajo en toda la República, cuando, en su artículo 25, dice: "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". Por tanto, como personas morales, tales asociaciones pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución. Ahora bien, la defensa de los intereses de los sindicatos, presupone la lucha entre el capital y el trabajo, y dicha defensa constituye, por lo mismo, uno de los medios adecuados para conseguir el mejoramiento en las condiciones generales de trabajo; pero no es este mejoramiento el único al que se refiere la ley, porque mejoramiento significa: "el

acto de mejorar alguna cosa", y mejorar: "adelantar, acrecentar alguna cosa, haciéndola pasar de un estado bueno a otro mejor". "Ponerse en lugar o grado ventajoso respecto del que antes se tenía". Por lo mismo, teniendo en cuenta estos significados, el concepto que encierra la palabra mejoramiento, es muy extenso y presupone la existencia de un estado bueno del que se pasa a otro mejor. La defensa de los intereses comunes, implica no el hecho de pasar de un estado bueno a otro mejor, no el de ponerse en lugar o grado ventajoso respecto del que antes se tenía, sino solamente la lucha por la conservación o sostenimiento de un estado determinado. Toda defensa, para que pueda existir, necesita como base la existencia del ataque, y en el derecho industrial presupone la lucha entre el capitalista y el trabajador, siendo los sindicatos obreros los llamados a sostener esa lucha, para conseguir un mejoramiento en las condiciones generales de trabajo; pero seguramente la ley no ha querido, al emplear la palabra mejoramiento, referirse al que puede traer consigo la defensa y el triunfo en esa defensa, sino a algo que es una aspiración en todos los hombres, al hecho de ponerse en lugar o grado ventajoso con respecto al que antes se tenía. El trabajador aspira, por razón natural, a pasar de la simple categoría de trabajador a la de propietario, lo que indudablemente sucede también en los sindicatos, puesto que la voluntad de éstos, debe considerarse como la suma de las voluntades individuales de los que la integran o, por lo menos, de la mayoría, que constituye la voluntad gremial. La explotación directa por los trabajadores de lo que antes explotaban por cuenta ajena, significa, sin duda alguna, un mejoramiento, y debe considerarse, por lo mismo, que ese hecho está dentro del objeto legal de los sindicatos, quienes, como personas morales, según lo reconoce el Código Civil, pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución. Se objeta contra esta tesis, que la Ley Federal del Trabajo prohíbe a los sindicatos ejercer la profesión de comerciantes, con ánimo de lucro, y que cuando lo ejercen, como ejecutan actos contra el tenor de leyes prohibitivas, éstos deben de ser nulos; pero tal nulidad, en caso de existir, no debe tomarse en cuenta, ipso facto, sino

hasta que haya una resolución judicial que la determine, porque la nulidad absoluta, por regla general, no impide que el acto produzca, provisionalmente, sus efectos, los cuales quedan destruidos, retroactivamente, cuando se pronuncia por el Juez la nulidad.

Amparo civil en revisión 3129/33. Sindicato de Obreros de Molinos para Nixtamal. 8 de febrero de 1934. Mayoría de tres votos. Disidentes: Ricardo Couto y Alfonso Pérez Gasga. La publicación no menciona el nombre del ponente.

ANEXO 30

Localización:

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial **de** la Federación
CVII

Página: 1370

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

SINDICATOS, PERSONALIDAD DE LOS, EN LOS JUICIOS DE TRABAJO.

No es exacto que los sindicatos pueden comparecer solamente en juicio, como representantes de los trabajadores miembros suyos, individualmente considerados, pues en su carácter de personas morales, tienen personalidad y capacidad jurídica propia para contratar y obligarse, estando en aptitud de ejercitar por sí solos las acciones correspondientes, entre ellas, la de exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, siendo la acción deducida por el tercer perjudicado, de carácter sindical, ya que se requiere que la interpretación y cumplimiento de una cláusula del contrato colectivo en el que dicho sindicato fue parte contratante, esté legitimado para ejercitarlo.

Amparo directo en materia de trabajo 1149/50. Petróleos Mexicanos. 15 de febrero de 1951. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

ANEXO 31

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
V, Abril de 1997

Página: 242

Tesis: XIX.1o.13 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

HUELGA. UNA VEZ EJERCIDO ESTE DERECHO, NO PUEDEN TRAMITARSE CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA, SIN EL CONSENTIMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

Si la empresa emplazada a huelga acudió ante la Junta responsable a manifestar que ya no podía mantener abierta la fuente de trabajo debido a problemas económicos, lo que la obligó a cerrar la negociación y a liquidar a sus trabajadores, y ello bastó para que el órgano jurisdiccional declarara la inexistencia del movimiento obrero, precisamente cuando iba a estallar con la colocación de banderas, tal proceder viola, por su inobservancia en perjuicio de los trabajadores, el artículo 902 de la Ley Federal del Trabajo, que en forma categórica ordena que una vez ejercido el derecho de huelga se suspenderán todos aquellos conflictos colectivos de naturaleza económica que tenga pendientes la negociación, sin que las Juntas puedan dar curso a las solicitudes de esa índole que la emplazada llegase a presentar, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a su decisión.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo en revisión 551/96. Sindicato de Trabajadores de Molinos de Nixtamal y Similares de Tampico y Ciudad Madero, Tamaulipas. 5 de marzo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Aurelio Sánchez Cárdenas. Secretario: Javier Valdez Perales.

ANEXO 32

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
II, Agosto de 1995

Página: 582

Tesis: XIX.2o.1 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. REPRESENTANTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES, CASO EN QUE DEBE SUJETARSE A LAS REGLAS DEL ARTICULO 692 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA ACREDITAR SU.

El artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo establece que podrá tenerse por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin necesidad de sujetarse a las reglas establecidas en el diverso 692 de la misma ley, siempre que de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada; sin embargo, cuando el sindicato de trabajadores no interviene en el juicio laboral en defensa de los intereses de sus agremiados, sino como parte patronal, deben observarse necesariamente las reglas previstas en las fracciones II y III del artículo 692 del código laboral, por lo que, si no se reúnen los requisitos a que aluden dichas fracciones, no puede considerarse comprobada la personalidad del representante del sindicato de referencia.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 78/95. Sección 42 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 1o. de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Guadalupe Méndez Hernández. Secretario: Miguel Angel Peña Martínez.

ANEXO 33

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XIX, Mayo de 2004

Página: 1842

Tesis: I.13o.T.72 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

SINDICATOS. REPRESENTACIÓN DE LOS, ANTE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

El artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo establece que la representación del sindicato podrá ejercerse por el secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Por tanto, si en los estatutos de un ente sindical se precisan los órganos de representación ante las autoridades laborales, como cuando recae en el secretario general en unión con el secretario de trabajo y conflictos, entonces, son éstos quienes están legitimados procesalmente para ejercer dicha representación; de ahí que para que se acredite la legitimación procesal activa de quien representa a una organización sindical deba atenderse a los presupuestos que establece el estatuto sobre dicho tópico, y sólo en el caso de omisión del establecimiento de los órganos de representación se deberá atender a los consignados en la ley laboral.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 23893/2003. Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de El Colegio de la Frontera Sur. 9 de febrero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Rosa González Valdés.

ANEXO 34

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXII, Septiembre de 2005

Página: 1566

Tesis: I.9o.T.206 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

SINDICATOS. SU SECRETARIO GENERAL ESTÁ FACULTADO PARA ABSOLVER POSICIONES A NOMBRE DE LA AGRUPACIÓN SINDICAL QUE REPRESENTA, SI EN LOS ESTATUTOS NO EXISTE DISPOSICIÓN ESPECIAL EN CONTRARIO.

El primer párrafo del artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo establece que la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Por otra parte, el numeral 692, fracción IV, de la mencionada legislación prevé 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. Ahora bien, de los referidos preceptos se advierte que se otorgan amplias facultades al secretario general de un sindicato para que lo represente en juicio, con la única condicionante de que acredite su personalidad con el documento respectivo y que no se establezca en los estatutos de la agrupación obrera disposición especial en contrario; consecuentemente, si no existe limitación en este sentido, el secretario general está facultado para absolver a nombre del sindicato que representa las posiciones que se le formulen.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER
CIRCUITO.

Amparo directo 6779/2005. Industria Naval de Mazatlán, S.A. de C.V. 10 de
agosto de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander.
Secretaria: Adriana María Minerva Flores Vargas.

ANEXO 35

Localización:

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Quinta Parte, LXVI

Página: 22

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

SINDICATOS, REPRESENTACION DE LOS, EN LOS CONFLICTOS OBRERO PATRONALES.

De conformidad con lo que establece el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos pueden comparecer ante las Juntas como actores o demandados, en defensa de sus derechos colectivos y de los derechos individuales que corresponden a sus miembros, en calidad de asociados, ostentando la representación el presidente de su directiva o comité o la persona que los estatutos designen. En estas condiciones, aun cuando una empresa demandada haya opuesto la excepción de falta de personalidad, si de las pruebas ofrecidas aparece que el trabajador en favor de quien se intentó la acción es sindicalizado, la Junta debe tomar en consideración esta circunstancia y no aceptar una excepción cuya carga de la prueba corresponde a la demandada.

Amparo directo 8166/60. Ignacio Ramírez Miranda. 7 de mayo de 1962. Cinco votos. Ponente: Angel Carvajal.

ANEXO 36

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXVI, Diciembre de 2007

Página: 1765

Tesis: I.5o.T.234 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

PERSONALIDAD DEL SECRETARIO GENERAL DE UN SINDICATO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. PARA TENERLA POR ACREDITADA ES SUFICIENTE SI SE DEMUESTRA LA VIGENCIA DE DICHO NOMBRAMIENTO CON LA CERTIFICACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA AUTORIDAD DE TRABAJO RESPECTIVA.

De la interpretación sistemática de los artículos 692, segundo párrafo, fracción IV y 693 de la Ley Federal del Trabajo se advierten dos formas para acreditar la personalidad del que actúa como representante de un sindicato en el procedimiento laboral; en la primera, basta con que se exhiba ante la Junta la certificación expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva de la agrupación; y, en la segunda, se prevé una regla más favorable, al permitirse la demostración de aquella, cuando de los documentos exhibidos se llega al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada. De lo anterior se colige que en ambos supuestos no existen mayores formalidades para evidenciar tal extremo, ni la rigidez que se ha establecido en otras materias para ese efecto; consecuentemente, si en términos del numeral 376 de la aludida legislación la representación del sindicato se ejerce, en principio, por su secretario general, es claro que si se acredita la vigencia de dicho nombramiento con la certificación administrativa de

la autoridad de trabajo respectiva, ello es suficiente para tener por justificada su personalidad.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 1925/2007. Industrial Minera México, S.A. de C.V. (Unidad Charcas). 15 de octubre de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Herlinda Flores Irene. Secretario: Armando Sánchez Castillo.

Amparo en revisión 1965/2007. Industrial Minera México, S.A. de C.V. (Planta San Luis) y otro. 15 de octubre de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Irma G. García Carvajal. Secretario: Agustín García Silva.

Amparo en revisión 1985/2007. Industrial Minera México, S.A. de C.V. (Refinería Electrolítica de Zinc) y otro. 15 de octubre de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Herlinda Flores Irene. Secretaria: Perla Pérez Sánchez.

ANEXO 37

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXI, Enero de 2005

Página: 1780

Tesis: III.2o.T.119 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

HUELGA. EL PODER ESPECIAL PARA REPRESENTAR A LA PATRONAL EN EL PROCEDIMIENTO TIENE VALIDEZ PARA TODAS SUS ETAPAS MIENTRAS NO SEA REVOCADO O HAYA CONCLUIDO.

El poder especial otorgado por el apoderado general de la empresa para que sea representada en el procedimiento de huelga no abarca únicamente el periodo previo comprendido desde la presentación del pliego petitorio hasta la suspensión de labores, sino que de conformidad con el título octavo, capítulos I y II, y título catorce, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento de huelga comprende desde la presentación del pliego de peticiones, por el sindicato, hasta la resolución del conflicto, siendo una de las formas de esa resolución de fondo el laudo que emite la Junta de Conciliación y Arbitraje competente en la imputabilidad de la huelga; por lo que no es un procedimiento ajeno o independiente el periodo previo comprendido hasta el estallamiento de huelga, lo que es un todo, sin que pueda desvincularse una etapa de la otra; por lo que si un patrón otorga a una persona un poder especial para que lo represente ante la autoridad del conocimiento en el procedimiento de huelga, se entiende que ese poder es válido para que el apoderado pueda intervenir en todas sus etapas procesales en defensa de los intereses de su poderdante, sin necesidad de que por cada etapa procedimental se le otorgue nuevo poder, toda vez que su voluntad fue plasmada claramente en el poder, y éste surte sus

efectos legales hasta en tanto no sea revocado expresamente por el otorgante o terminado en cualquiera de las formas estipuladas en la ley. Por tanto, si el poder especial fue otorgado para representar a la negociación demandada ante la Junta del conocimiento en el procedimiento de huelga y éste no había sido revocado o concluido, es válido y suficiente que al apoderado se le permita intervenir en el juicio de imputabilidad respectivo en representación de la mandataria, en virtud de que su representación estaba reconocida en ese procedimiento desde la etapa previa.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 339/2003. Alfonso Dau Dau y coag. 14 de mayo de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Gómez Ávila. Secretaria: María Guadalupe de Jesús Mejía Pulido.

ANEXO 38

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXII, Julio de 2005

Página: 1437

Tesis: I.13o.T.120 L

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

HUELGA. EL PATRÓN DEBE AGOTAR EL INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD DEL SINDICATO EMPLAZANTE PREVIAMENTE A LA INTERPOSICIÓN DEL JUICIO DE AMPARO.

Del contenido del artículo 928, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que tratándose del procedimiento de huelga la objeción de personalidad del sindicato emplazante debe hacerla el patrón al contestar el pliego petitorio, y no en otro momento, porque en el procedimiento ordinario puede hacerse en cualquier estadio conforme lo previenen los numerales 762 y 763 del invocado cuerpo legal. Ahora bien, la razón fundamental de esta distinción estriba en la naturaleza extraordinaria del procedimiento de huelga y en la trascendencia de este tipo de conflictos. Consecuentemente, el patrón debe agotar el incidente de falta de personalidad al contestar el pliego petitorio, como lo establece el primer precepto, previamente a la interposición del amparo, y si no lo hizo valer, el amparo indirecto debe sobreseerse, en atención al principio de definitividad que rige en este tipo de juicios.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 53/2005. Servicios Hecla, S.A. de C.V. 4 de marzo de 2005.
Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretario: Eudón Ortiz
Bolaños.

ANEXO 39

Localización:

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XII, Diciembre de 2000

Página: 28

Tesis: P. CLXXXIV/2000

Tesis Aislada

Materia(s): Constitucional, laboral

HUELGA. EL ARTÍCULO 928, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE ESTABLECE QUE EN EL PROCEDIMIENTO RELATIVO SÓLO SE ADMITIRÁ EL INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD, NO TRANSGREDE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA.

Ha sido criterio reiterado de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación que la garantía de audiencia, consagrada en el artículo 14 de la Constitución Federal, obliga al legislador a consignar en sus leyes la manera como los gobernados serán oídos en un procedimiento, antes de ser afectados por un acto de privación, en el cual se observen como formalidades esenciales mínimas aquellas que garanticen su defensa. En estas condiciones, y tomando en consideración que el respeto a la referida garantía constitucional en cualquier procedimiento debe ser analizado a la luz de toda su regulación y no de manera aislada en cuanto a cada uno de los preceptos que lo regulan, la circunstancia de que el artículo 928, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo establezca que en los procedimientos de huelga no se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrán promover el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento y los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón, no es violatoria de dicha garantía. Ello es así, porque si bien es cierto que el citado precepto señala que en el procedimiento de huelga, el único incidente que se admitirá es el de falta de personalidad, lo que implica que no es

procedente ningún otro, ni siquiera el de nulidad de emplazamiento, también lo es que, según se advierte del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 459, 920 y 929 de la Ley Federal del Trabajo, los vicios del emplazamiento y aun la falta de éste, pueden hacerse valer como causal de inexistencia de la huelga. Además, debe decirse que el legislador contempló únicamente la procedencia del incidente de falta de personalidad en el procedimiento de huelga en atención a la naturaleza jurídica de ésta, derivada de los principios sociales y económicos que la sustentan y justifican, y que lo llevaron a consignar en la ley los de celeridad y expeditéz a fin de no hacer nugatorio el derecho de los trabajadores a la huelga y de que esa clase de conflictos se tramiten en forma sumaria para lograr su rápida solución.

Amparo en revisión 492/99. José Humberto Catalán Velasco y coag. 22 de junio de 2000. Once votos. Ponente: José de Jesús Gudiño Pelayo. Secretario: Jorge Sebastián Martínez García.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada hoy veintisiete de noviembre en curso, aprobó, con el número CLXXXIV/2000, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintisiete de noviembre de dos mil.

ANEXO 40

Localización:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XII, Septiembre de 1993

Página: 308

Tesis Aislada

Materia(s): laboral

REPRESENTACION EN MATERIA LABORAL. ALCANCE DE LAS FACULTADES DE LA JUNTA PARA TENERLA POR ACREDITADA.

Una interpretación armónica de los artículos 692, 693 y 694, de la Ley Federal del Trabajo, lleva a colegir que en materia laboral, la representación de los patrones, de los trabajadores y de los sindicatos, no queda sujeta a formalismos rigurosos que obstaculicen la defensa de sus respectivos intereses ante las autoridades de trabajo, y aun cuando se exige como requisito que el otorgamiento de tal carácter se haga mediante poderes notariales, cartas poderes y comparecencias ante las propias autoridades de trabajo, tales exigencias persiguen como finalidad evitar suplantaciones de apoderados como vía para garantizar el ejercicio adecuado de los derechos, tanto de los trabajadores como de los patrones, derivados de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, en esencia, la finalidad de tales normas tiene como objeto el que las Juntas cuenten con medios idóneos con los cuales lleguen a la convicción de que, efectivamente, quien se ostenta como apoderado de alguna de las partes en el juicio, represente efectivamente a esa parte.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 480/92. Lina Delgadillo Delgadillo y otros. 6 de enero de 1993.
Unanimidad de votos. Ponente: José Enrique Moya Chávez. Secretario: Jaime
Ruiz Rubio.

Amparo directo 281/92. Arnulfo Salomón Escalante. 10 de julio de 1992.
Unanimidad de votos. Ponente: José Enrique Moya Chávez. Secretario: Jaime
Ruiz Rubio.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Editorial Bosh. España. 1958.
- BECERRA BAUTISTA, José. El proceso civil en México. Editorial Porrúa. México. 1979.
- BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. Quinta Edición, Editorial Oxford. México. 2002.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. El juicio de amparo. Décimo Quinta Edición. Editorial Porrúa. México. 1982.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VI. Editorial Heliasta. Argentina. 1989.
- CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Argentina. UTEHA. 1944.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Editorial Trillas. México. 1984.
- CERVANTES, Manuel. Revista Historia y Naturaleza de la Personalidad Jurídica. Editorial Cultura. México. 1932.

- CLIMENT BELTRÁN, Juan. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge. México. 1999.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge. México. 1989.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Jurisprudencia Laboral Comentada. Editorial Esfinge. México. 1999.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Quinta Edición. Editorial Esfinge. México. 1992.
- DÁVALOS MORALES, José. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2007.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1989.
- DE BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, México. 1990.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1988.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México. 1990.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Tomo II. México. 1991.

- DE PINA, Rafael. Elementos de Derecho Civil Mexicano. Volumen 1. Editorial Porrúa. México. 1992.
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS-UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México. 1987.
- FERRARA, Francisco. Teoría de las personas jurídicas. Editorial Reus. España. 1929.
- GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil, Editorial Porrúa, Décimo Segunda Edición. México. 1993.
- GARCÍA ABELLAN, Juan. Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo. Instituto de Estudios Políticos. España. 1969.
- GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Textos Universitarios. México. 1981.
- GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Editorial Porrúa. México. 1998.
- MEDINA Riestra, J. Alfredo. Teoría del Derecho Civil. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México. 1992.
- MORO ALMARAZ, María Jesús. Nociones Básicas de Derecho Civil. Editorial Tecnos. España. 1999.
- PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. México. 1961.

- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Décimo Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México. 1977.
- PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. Temas sobre el procedimiento de huelga. Editorial Porrúa. México. 2007.
- ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil, Parte 1. Vigésimo Primera Edición. Editorial Porrúa. México. 1986.
- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Oficina de asesores del trabajo. México. 1967.
- SANTOS AZUELA, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1990.
- SOTO ALVAREZ, Clemente. Introducción al Estudio del Derecho y nociones de Derecho Civil. Editorial Limusa. México. 1979.
- TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México. 2004.
- TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2003.
- TRUEBA URBINA, Alberto. La Primera Constitución Político-Social del Mundo. Editorial Porrúa. México. 1971.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1980.

- TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada. Editorial Porrúa. México. 1969.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal de Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1973.
- VENTURA SILVA, Sabino. Derecho Romano. Editorial Porrúa. México. 1975.
- ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos Civiles. Editorial Porrúa. México. 1992.

REVISTAS

- CERVANTES CAMPOS, Pedro. Los Procedimientos en la Ley Federal del Trabajo. Octava Época . Tomo IV. N-2. Abril-Junio de 1981. México.
- MONSALVO VALDERRAMA, Luis. La Representación en la Reforma Laboral de 1980. Revista de la Facultad de Derecho Número 120, SEP-DIC. México. 1981.

FUENTES LEGISLATIVAS

- PORRÚA HNOS. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edición ciento cuarenta y uno, Leyes y Códigos de México, México, 2002.
- AGENDA LABORAL, ISEF, México, 2005.
- LII LEGISLATURA, CÁMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN, Derechos del Pueblo Mexicano, Antecedentes, origen y evolución del articulado constitucional.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Publicación de Editorial Popular de los Trabajadores. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1979.

OTRAS FUENTES

- Instituto de Investigaciones jurídicas:<http://info.Juridicas.unam.mx/>
- IUS 2006: <http://www.scjn.gob.mx/ius2006/>
- <http://www.omeba.com/omeba.php>
- <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- <http://www.definicion.org/procedimiento>
- <http://www.monografias.com/trabajos7/dela/dela.shtml>