

428
20



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Derecho

"PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS EN LOS
PROCEDIMIENTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES"

T E S I S

Que para obtener el título de

Licenciado en Derecho

presentan

MARIA ESTHER LOYO MARTINEZ
MARTIN MANJARREZ BETANCOURT



Ciudad Universitaria, México D. F. 1988



Universidad Nacional
Autónoma de México

UNAM



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INTRODUCCION

El presente estudio está enfocado a la aplicación de los conocimientos adquiridos durante nuestra formación profesional con respecto a los problemas y conflictos que día a día surgen en materia laboral.

Una de las situaciones que comúnmente se presenta en la práctica laboral, es referente a la personalidad jurídica de los entes individuales y colectivos. A este respecto ha llamado nuestra atención en una forma peculiar el criterio mediante el cual se determina la relación obrero-patronal; esto es, la manera en que se admite como demandado a la persona moral y a la persona física que fungen como patronos.

Haremos un recorrido histórico enfocado a las primeras asociaciones o agrupaciones de trabajadores en las diferentes etapas del desarrollo del derecho mexicano.

Pasaremos a analizar las principales legislaciones que por su similitud a nuestro sistema jurídico, han influido en forma determinante con sus aportaciones al desarrollo del derecho laboral en el mundo, ellas : la francesa, la española y la inglesa.

Esbozaremos las diversas teorías que existen acerca de la per

sonalidad en el derecho mexicano, tanto en el derecho civil como en el derecho mercantil.

Entrando en materia estudiaremos los sujetos de la relación laboral, así como los principios generales que rigen las relaciones entre éstos, entre los que destacan los artículos referentes a la personalidad, consagrados en la Ley Federal del Trabajo, norma suprema en materia laboral. Asimismo los diversos criterios que sostiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación al tema de estudio.

Por último analizaremos la personalidad de los entes individuales y colectivos en los diversos procedimientos, mediante los cuales el trabajador hará valer sus derechos como tal.

"PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS EN LOS PROCEDIMIENTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES"

CAPITULO	I	ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.
I.1.		Epoca Prehispánica
I.2.		Epoca Colonial
I.3.		México Independiente
I.4.		México Contemporáneo
CAPITULO	II	DERECHO COMPARADO
II.1.		Derecho Francés
II.2.		Derecho Español
II.3.		Derecho Inglés
CAPITULO	III	PERSONALIDAD EN EL DERECHO MEXICANO
III.1.		Teorías acerca de la personalidad
III.2.		Derecho Civil
		Derecho Mercantil
		Personas Físicas
		Personas Morales
CAPITULO	IV	SUJETOS DE LA RELACION LABORAL
IV.1.		Persona Física
IV.2.		Persona Moral
IV.3.		Menores de edad
IV.4.		Sindicatos
IV.5.		Coaliciones
CAPITULO	V	LEGISLACION MEXICANA VIGENTE
V.1.		Artículo 123 constitucional
V.2.		Principios generales de la personalidad

V.3.

dentro de la Ley Federal del Trabajo
Jurisprudencia de la Suprema Corte de
Justicia, en cuanto hace a la personali-
dad

CAPITULO

VI

LA PERSONALIDAD DE LOS SINDICATOS

VI.1.

Etapas procedimentales

VI.2.

Juicios Individuales

VI.3.

Juicios Colectivos

VI.4.

Juicios Ordinarios

VI.5.

Juicio Especial

VI.6.

De Huelga

VI.7.

Consecuencias:

VI.7.1.

Cuándo es aceptado

VI.7.2.

Cuándo es rechazado

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

- I.1. EPOCA PREHISPANICA
- I.2 EPOCA COLONIAL
- I.3 MEXICO INDEPENDIENTE
- I.4 MEXICO CONTEMPORANEO

CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

1.1 EPOCA PREHISPANICA

El pueblo maya y el pueblo azteca tuvieron un gran desarrollo y auge cultural, político, económico y social, debido a eso es por lo que los tomaremos como modelos representativos de la época prehispánica.

La sociedad maya estaba organizada por clanes, siendo los clanes más importantes de cada provincia los que se llegaron a apropiarse de los poderes locales, logrando con esto formar pequeños cacicazgos independientes, creándose así una pequeña oligarquía, dando origen a la asociación gremial de unos pocos para gobernar.

Por otra parte el grado de desarrollo del trabajo, en la sociedad maya, fué siempre en un grado ascendente, por lo que se originó la formación de oficios manuales independientes. Esto representó ya una agrupación gremial entre los mayas.

La estructura social o las castas sociales de los mayas estaban formadas, en un orden jerárquico, : en primer lugar los aptos para la guerra, que formaban la nobleza; en segundo lugar los no aptos para la guerra, que eran la clase trabajadora y; en tercer lugar la clase social más explotada que estaba formada por los escl

vos. (1)

Por lo que respecta a la sociedad azteca la aparición de las clases sociales se da como una consecuencia lógica creada por la división del trabajo. Al igual que en la sociedad maya la guerra es un factor importante para determinar a qué clase social debía pertenecer cada individuo, provocándose el mismo reparto desigual de la propiedad, derechos y privilegios, que dieron origen a la formación de castas. Cabe destacar que algunos historiadores afirman que en la sociedad azteca no existieron castas, por lo que según ellos no se puede hablar de una sociedad azteca compuesta por castas, sin embargo nosotros opinamos lo contrario y para tal efecto nos remitimos a la investigación del historiador mexicano Manuel M. Moreno que realiza en su obra "La Organización Política y Social de los Aztecas", (2) en la cual nos habla de los privilegios y derechos de que gozaban los sacerdotes aztecas, además, también hace referencia a que no cualquier persona podía llegar a ser sacerdote, por lo que formaban no sólo una casta sino una elite bien cerrada, así pues, se puede hablar de una verda

(1).- PEREZ GALAZ, Juan de Dios, "Derecho y Organización Social de los Mayas" Edit. por el Gob. del Edo. de Campeche, 1943. pp. 33-44

(2) MORENO, Manuel M., "La Organización Política y Social de los Aztecas" Edit. por el I.N.A.H., Méx. 1962, pp. 61-62

dera casta sacerdotal, hecho que bien puede ser considerado como una unión gremial o profesional.

El pueblo azteca se encontraba socialmente dividido en dos - grandes núcleos de población y que constitúan sus clases sociales más importantes, que son: el común del pueblo o "Macehuals", que integraban la clase desheredada y; la otra clase que estaba representada por los nobles o clase privilegiada, formada por los guerreros, los sacerdotes y los comerciantes o paochtecas.

Como una prueba fehaciente de que en la sociedad azteca ya - existían indicios de una asociación gremial tenemos que en la metrópoli o ciudad, los diversos gremios que existían constitúan cada uno, - una clase social, por lo que a cada uno de ellos se les agrupaba en diferentes secciones o barrios dentro de la gran Tenochtitlan, existiendo así un barrio de los mercaderes (paochtecas) que era una clase económicamente poderosa y privilegiada, el de los "amantecas" que eran artesanos que trabajaban la pluma, etc., etc.

1.2 EPOCA COLONIAL

Realizada la conquista, los pueblos que fueron conquistados son repartidos entre los conquistadores, siendo el pensamiento de éstos de que la conquista les otorgaba todo el derecho de apropiarse no solamente de las tierras, sino que también de todo lo que abarcaran las

tierras, incluyendo a los indígenas que allí habitaban. Así pues, al asentarse en nuestro territorio la dominación española se hizo sentir inmediatamente la implantación de un régimen cruel y despiadado, con una gran explotación y un trato inhumano para los indígenas.

Una vez construidos los cimientos coloniales, se inició la estructura manufacturera de la naciente colonia; se empezó por producir todo aquello que no podía traerse con tanta facilidad de la madre patria y de Europa y que se requería en la incipiente población urbana. Esta iniciación manufacturera traida por la corriente de inmigrantes españoles llegados a la Nueva España, trajo como consecuencia los talleres y obrajes, creándose así a raíz de estos hechos, los gremios, asociaciones que fueron obligatorias para todos aquellos que ejecutaban alguna labor manual.

Con el establecimiento de los gremios se tuvo la necesidad de reglamentarlos a través de una serie de ordenanzas, dictadas con la intención primordial de subordinar, la ya de por sí escasa, producción manufacturera de la nueva colonia a las exigencias de la política económica de España, y, de crear un monopolio en manos de los españoles del ejercicio de ciertas actividades, creándose con ello, otra causa más de desigualdad entre las clases sociales existentes, ya que se prohibió el acceso a ellos a todo aquel que no fuese español o criollo.

Cuando la Corona Española se dió cuenta de la desigualdad de

derechos y la situación tan terrible de esclavitud en que vivían los naturales de la Colonia, y observando que dicha situación se le podría convertir en una rebelión por parte de los indígenas, sólo así se vieron obligados a expedir leyes para mitigar o reblandecer un poco el trato tan penoso que se le daba a los indígenas. Los reyes querían darle una forma jurídica que limitase o desapareciera los arbitrarios abusos que hicieron los colonizadores, así surgieron importantes figuras jurídicas como "Las Leyes de Indias", que fueron dictadas con la intención de amparar y proteger a los indígenas, enseñarles el idioma castellano y la nueva religión, así como reglamentar adecuadamente las relaciones de trabajo. Sin embargo esto fue algo utópico, pues estuvo muy distante de la realidad, ya que dichas leyes se oponían a los intereses de los colonizadores.

Durante todo el período colonial y aún más allá, los gremios influyeron notablemente en la economía nacional, pero descansando todo el peso de sus monopolios en la masa trabajadora, la cual a pesar de su pericia no lograba un trato más justo y una elevación en sus condiciones de vida. Desde la aparición de estas asociaciones gremiales, fueron fincando su decadencia y más tarde su desaparición, esto fue debido a que su existencia era totalmente ineficaz, pues sólo tenían una finalidad de tipo religioso que no mejoraba en nada el nivel de vida de sus agremiados.

En el siglo XIX se inicia una nueva etapa en la historia de México, su independencia. Con este movimiento independentista se pretendía lograr una transformación social, ya que se quiso que desaparecieran las desigualdades coloniales, pero a dicho movimiento se enfrentó una resistencia violenta y terrible por parte de una bien organizada burguesía colonial. Por lo que respecta a la economía y manufacturas del país, estaban en peores condiciones que durante la colonia, pues los capitales extranjeros habían huído al exterior y los nacionales se encontraban, en ese entonces, profundamente mermados; la pequeña industria casi por completo había desaparecido y la minería (que fue la base de la economía durante la Colonia) se encontraba en plena decadencia.

Una vez pacificado el país se inició la reestructuración industrial, dándose durante el gobierno de Santa Anna las primeras asociaciones patronales de propietarios, dichas asociaciones son: "La Junta de Fomento de Artesanos" y "El Colegio Artístico Mexicano". Debido a esta estructuración el número de obreros aumentaba poco a poco, quienes unidos a los artesanos que fueron despojados de sus bienes, iniciaron un movimiento asociacionista para defender sus derechos y exigir mejores condiciones de vida, creándose una conciencia de clase, que los llevaría a unirse en agrupaciones de carácter mutualista y de socorro, que sin duda alguna fueron el punto de partida de la asociación obrera y que más tarde fructificaría en las asociaciones sindica-

les. La primera asociación obrera que se creó durante esta época de independencia, fue la llamada "Sociedad Particular de Socorro Mutuos", la cual se fundó en el año de 1853 en el Estado de México con tan sólo 33 socios integrantes.

A pesar de que en la época de independencia se dictaron pocas leyes fueron de suma importancia para la naciente asociación obrera, - como por ejemplo: la de la abolición de los gremios dada dentro del - texto de las Siete Partidas; la circular del 10 de septiembre de 1846 dictada por Manuel Crescencio Rejón, en la cual se reconocía el derecho de asociación con fines lícitos, derecho que posteriormente iba a ser reconocido como garantía individual en la Constitución de 1857, en dicha constitución se consagraron los principios liberales que inspiraron el movimiento de independencia. Una vez que el derecho de reunión quedó consagrado dentro de las garantías individuales, se sentó la base para el derecho de asociación profesional, quedando así el artículo 9º de la constitución referida: "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero sólo los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene el derecho de deliberar". (3)

(3) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 1857.

Otra forma de asociación obrera fueron las Cajas de Ahorro - las cuales surgieron debido a los buenos resultados que habían tenido en Europa, el objetivo principal de las cajas de ahorros fue el de formar un fondo común destinado a socorrer a los enfermos, a las viudas, a los huérfanos y a los que hubieren sufrido desastres. La revista - "El Semanario de la Industria Mexicana" se preciaba de haber fomentado y estimulado el desarrollo de las cajas de ahorros.

El mutualismo fué la forma más usual de organización entre - los artesanos y obreros mexicanos, la sociedad de socorros mutuos marcó el inicio de una proliferación de asociaciones en las que trabajadores y artesanos, discutían y aprobaban sus reglamentos, estas asociaciones fueron duramente criticadas por los intelectuales de la época y por los mismos obreros, por lo que estas asociaciones tuvieron que abrirle paso a las sociedades cooperativas, siendo el cooperativismo - otra forma de asociación obrera. El cooperativismo surgió debido a - la escasa protección que la mutualidad otorgaba a sus integrantes, - pero aún cuando fueron sustituidas las sociedades mutualistas nunca - desaparecieron. Como fruto del cooperativismo surgen numerosas asociaciones como : la Sociedad Fraternal de Sombrereros; la Sociedad de merceros; la Sociedad Científica y Literaria; etc.

(4) Véase "Semanario de la Industria Mexicana", 1841-1849, Vol. 2, pp. 27-29, semanal.

Después del cooperativismo los obreros iniciaron su organización en base a los principios socialistas, bajo estas ideas socialistas se crea en el año de 1870 la primera asociación de resistencia, - "El Gran Círculo de Obreros", con dirigentes que tenían nociones de - las ideas socialistas, para ser miembro de esta organización se requiera ser obrero manual o intelectual, prohibiéndoseles pertenecer a partidos políticos, al año de su creación surgió "La Social" que era su - órgano informativo. El prestigio del Círculo de Obreros se fué consolidando y llegó a intervenir directamente en los problemas de los trabajadores como conciliador o árbitro.

El Gran Círculo de Obreros representa una época en la cual el trabajador mexicano empezó a desarrollar este tipo de asociaciones y - de luchas tan importantes para su mejor defensa, creándose organizaciones obreras en diversos centros de trabajo, principalmente en la industria textil y más tarde en la de los ferrocarriles, en donde se crearon "La Sociedad de Ferrocarrileros Mexicanos", "La Hermandad de Ferrocarrileros", "La Unión de Caldereros", etc.

A pesar de que el derecho de asociación quedó consagrado como una garantía individual en el artículo 9º de la Carta Magna de 1857 y por sobre los movimientos asociacionistas, la asociación profesional - no tuvo un libre desenvolvimiento a causa de la restricción impuesta - por el código penal de 1871, que en su artículo 925, tipificaba como - delito las reuniones que tuvieran como objeto alcanzar una mejoría - obrera o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

1.4 MEXICO CONTEMPORANEO

En esta época los sindicatos obreros de ideología socialista o comunista, se vieron precedidos por las organizaciones sindicales católicas las cuales más tarde crearon "La Confederación de Círculos - Obreros Católicos" con más de 20,000 afiliados. La doctrina social católica aceptó el derecho de asociación profesional como un medio de defensa de los trabajadores, y teniendo como base de defensa, la libertad de los miembros para su unión, esta unión estuvo representada por la figura que empezaba a aparecer como una agrupación obrera, el sindicato, que puede ser simple, mixto o paralelo, el sindicato católico obrero ya tiene la facultad de representar a sus agremiados para celebrar contratos de trabajo para promover el mejoramiento de las condiciones laborales, el mejoramiento de sus prestaciones, etc. El objetivo primordial de esta agrupación católica no era el de enfrentar directamente al patrón, sino que su misión consistía en darles una forma---ción moral, técnica y religiosa a los obreros. Uno de los principales medios de que se sirvió esta doctrina para la difusión de sus ideas, fue el realizar una serie de congresos obreros con carácter católico, en los que se discutieron temas de gran importancia para los obreros. Con el fin de unificar a todas las agrupaciones obreras católicas se creó en la ciudad de México en el año de 1905 "Los Obreros Guadalupe--nos" y que tiempo después, una vez reorganizados, formarían "La Unión Católica Obrera".

Por otra parte, los miembros del Partido Liberal Mexicano, a

quienes dirigió Ricardo Flores Magón, fueron la oposición al gobierno del dictador Díaz, lanzando en 1906, el programa del partido que al paso del tiempo se constituyó en la bandera ideológica de la Revolución Mexicana. Incontables fueron las penalidades que sufrieron los miembros de este partido, su órgano informativo "Regeneración" fue clausurado, sus principales miembros fueron exiliados, no sin antes ser perseguidos, encarcelados y torturados, a pesar de sufrir tan terribles persecuciones, el Partido Liberal Mexicano tuvo una gran influencia en el pensamiento de los Constituyentes de 1916-17, quienes plasmaron en nuestra actual Carta Magna, las aspiraciones más elementales de los obreros, y no sólo de ellos, sino también de los campesinos y en general del pueblo mexicano. La posición liberal-magonista encontró en los obreros un campo fértil para hacer florecer sus ideas, por lo que las huelgas de Cananea y Río Blanco manifiestan una cierta influencia magonista, tiempo después los obreros tomaron participación efectiva organizando "La Confederación Nacional de Trabajadores" y "La Casa del Obrero Mundial" de las cuales hablaremos más tarde.

De esta forma todo ese movimiento social que se dió en beneficio del trabajador, encabezado por la doctrina social-católica y por el Partido Liberal Mexicano, tendría que dar sus frutos, surgiendo a principios de este siglo un sin número de organizaciones, agrupaciones y sindicatos que coadyuvaron en el desarrollo y organización del proletariado mexicano moderno. Por lo que a continuación citaremos las más importantes: en el año de 1906, se creó "El Gran Círculo de Obreros Libres" en la región fabril de Orizaba, Veracruz, aquí ya la industria -

textil empieza a hacerse notar dentro del sindicalismo como un órgano de resistencia.

En ese mismo año se dió el acontecimiento más brutal y violento en la historia del movimiento obrero, la represión de las huelgas de los trabajadores de los minerales de Cananea y Río Blanco, representados por "La Unión de Obreros de Artes Gráficas" organización que por sus antecedentes intelectuales tenía que constituir uno de los órganos de mayor difusión de las ideas sindicalistas que llegaban provenientes de Europa. Con manifiestas tendencias anarco-sindicalistas se crea en julio de 1912 "La Casa del Obrero Mundial", los propagandistas de esta organización le dieron una gran difusión con su órgano informativo denominado "La Luz", logrando que en poco tiempo se crearan sucursales - en todo el país, así bajo su influencia nacieron multitud de sindicatos, uniones, gremios, alianzas, etc., las más importantes creemos son: "La Unión Minera Mexicana", "El Gremio de Alijadores", "La Confederación del Trabajo", "La Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana".

Tocó a Venustiano Carranza y su revolución constitucionalista formar los llamados "Batallones Rojos" que sirvieron no sólo en la lucha activa sino también en la difusión de las ideas constitucionalistas, pero más tarde el mismo Carranza los haría desaparecer junto con La Casa del Obrero Mundial, ante la amenaza de desaparición las organizaciones obreras tuvieron que emigrar hacia la provincia, siendo Veracruz el Estado elegido para continuar su unificación, ahí el 5 de Mar-

zo de 1916 se creó "La Confederación del Trabajo de la Región Mexicana".

La colaboración de Carranza al movimiento organizativo obrero, fue su proyecto de reforma a la Constitución de 1857 presentado al Congreso, mas este estudio fue superado por los Constituyentes de Querétaro, elevando los derechos de los trabajadores al rango constitucional, los cuales pasaron a formar el título sexto de nuestra actual Constitución, denominado "Del Trabajo y la Previsión Social", consagrándose así en el texto del artículo 123 los principios básicos que rigen el contrato de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores, federalizando toda la legislación del trabajo en 1931 y actualizada el 1º de mayo de 1970, ley que aún nos rige. Con estos acontecimientos se obtuvo no sólo el reconocimiento constitucional del derecho de asociación profesional, sino también su elevación a la categoría de garantía social.

Con esta garantía social el movimiento obrero en México empezó a desarrollarse más libremente bajo el amparo de una garantía constitucional, iniciándose así, en este mismo año de 1917 la creación del Partido Socialista Obrero bajo el mando de Luis N. Morones, la aportación del partido para el movimiento sindical-obrero fue el cambio de técnica en la lucha obrera, produciéndose el cambio de "la acción directa" por "la acción múltiple", también dicho partido pretendió la unificación de todas las organizaciones obreras existentes. Esta idea fué tomada por el gobernador de Coahuila Lic. Gustavo Espinosa Mireles, quien en el mes de enero de 1918 lanzó una convocatoria para realizar un congre

so obrero en la ciudad de Saltillo con la finalidad de incrementar el asociacionismo sindical, dicho congreso fue solamente declarado abierto el 1º de mayo de ese mismo año, doce días después, es decir el 13 de mayo de 1918 se decretó legalmente constituida "La Confederación Regional Obrera Mexicana", cuyas siglas C.R.O.M. van a aparecer como las más importantes dentro del contexto del movimiento obrero nacional de ese tiempo.

La CROM, cavó su propia tumba al dedicarse a la política nacional y distraer su atención de su principal función que eran los obreros, mientras la CROM se dedicaba a la política un grupo de intelectuales trataba de llevar las ideas comunistas a la masa de trabajadores, con tal objeto se constituyeron poco a poco diversos organismos como el grupo "Marxista Rojo" creado en el año de 1918, dos años después la "Federación Comunista Mexicana" y la "Federación de Juventudes Comunistas". Para el año de 1921 se celebró en la ciudad de México, el 15 de febrero la Gran Convención Radical Roja en la que se acordó la creación de la "Confederación General de Trabajadores de México", celebrándose en septiembre del mismo año su primera convención, discutiéndose la apremiante necesidad de obtener el reconocimiento legal de los sindicatos existentes, tiempo después, se separaron de este movimiento comunista, el Partido Comunista y la Federación de Jóvenes Comunistas que había surgido en su seno. La C.G.T.M. ante el ocaso de la CROM se ve reforzada por muchos sindicatos cromianos, uniéndoseles en 1930 la Confederación de Ferrocarrileros, la Federación de Sindicatos de la industria textil y la Confederación de Artes Gráficas.

Ante la inminente caída de la CROM algunos sectores de ella - formaron una nueva organización que recibió el nombre de "Federación - Sindical de Trabajadores del Distrito Federal". Este desmembramiento de grandes sectores cromianos (principalmente del gremio azucarero) - provocó un caos total en la CROM, que concluyó con la reestructuración de esta agrupación que se le agregó el calificativo de "Depurada".

En los años de 1933 a 1935 los grupos asociacionistas de trabajadores al servicio del Estado, empezaron a organizarse en una central única, creándose para tal efecto la "Alianza de los Trabajadores al - Servicio del Estado", ésta presionó al gobierno federal y fue así como en el año de 1933 se dictó el primer decreto por el cual se reconocía la organización de los trabajadores al servicio del Estado y algunos de sus derechos.

En fecha de 25 de agosto de 1933 se iniciaba el congreso de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, dos meses después se aprobó la creación de la "Confederación General de Obreros y - Campesinos de México", posteriormente aparecía una nueva central que - prometía que iba a dar fin a las luchas intergremiales la "Federación - Regional de Obreros y Campesinos", aunque no fue así.

Cuando Cárdenas subió al poder y rompió sus relaciones con Calles, se vió obligado a buscar el apoyo de las grandes masas de obreros y campesinos, adoptando para ello una política dirigida fundamentalmente a la protección y seguridad de estos grupos. Dentro del cam-

po de la política laboral que siguió para lograr sus fines fué la creación de una central única que agrupara todo el movimiento obrero, para que así le resultara más fácil la manipulación de la clase obrera. -- Aprovechándose de la escisión Cárdenas-Calles y de la nueva recaída de la CROM, el líder Vicente Lombardo Toledano patrocinó al Congreso Nacional de Unificación Obrera, surgiendo como producto de dicho Congreso la "Confederación de Trabajadores de México", siendo Lombardo Toledano su fundador y primer líder, para el año de 1937 la C.T.M. tenía ya 740,000 asociados y se había afiliado a la Internacional de Amsterdam y a la C.I.O. de Estados Unidos, conforme aumentaba el número de -- sus agremiados la CTM, fue adquiriendo poco a poco mayor poder e importancia y fué dejando a un lado y cada vez más abajo a la CROM que -- fuera tiempo atrás la organización de mayor importancia, pero la CTM, al igual que la CROM y que otras organizaciones cometió los mismos -- errores que las anteriores organizaciones habían cometido: el liderismo y el apoyo presidencial, más sin embargo hay que reconocer que a pesar de ello ha sabido mantenerse hasta nuestros días. Para junio de 1942 la CTM emprende una nueva tarea, la de hacer un pacto entre las diversas corporaciones obreras para evitar las pugnas intersindicales, -- así como una última instancia y sólo con sujeción al arbitraje presidencial, logrando que se firmara en esta misma fecha el llamado "Pacto de Unidad de los Obreros" en el que firmaron varias centrales como la -- CROM, la C.G.T., la C.D.C.M., el Sindicato de Electricistas y la Confederación Proletaria Nacional.

El movimiento sindical del país continuó con la difícil tarea

de conseguir la total unificación obrera, naciendo otras organizaciones - en 1942, en las cuales entre otras están la "Confederación Proletaria Nacional" y la "Confederación de Obreros y Campesinos de México". En 1947 el sector ferrocarrilero se separa de la CTM para formar la "Confederación Unica de Trabajadores". Después se constituyeron nuevos organismos como la "Alianza de Obreros y Campesinos de México", "La Unión General de Obreros y Campesinos de México", pero sin llegar a obtener una plena y total unificación. Una de las más jóvenes de las organizaciones es el Sindicalismo Revolucionario y su método de lucha es la acción múltiple.

Los directivos de las principales centrales mexicanas se reunieron en marzo de 1955, asistiendo principalmente los representantes de los trabajadores al servicio del Estado y los directivos de los sindicatos autónomos más importantes del país, surgiendo como acuerdo de esta reunión, la creación del "Bloque de la Unión Obrera". La labor que han venido haciendo todos los sindicatos autónomos (ahora convertidos en -- Sindicatos Nacionales de Industria por la ley vigente) realmente es de alabarse, pues siguen fieles a la idea fundamental de unificar al movimiento obrero nacional, pero sobre bases más firmes, más solidas y contando para ello con la identidad absoluta en sus fines económicos e intereses personales que a través de su lucha pretenden alcanzar. Dentro de estos sindicatos autónomos cabe hacer destacar la labor que ha venido ejerciendo, aún hasta hace algunos meses atrás el Sindicato Mexicano de Electricistas, que como lo ha estado demostrando a través de la historia de la lucha del proletariado, ha sido uno de los pilares del movimiento obrero-sindical nacional.

En general el movimiento sindicalista del país ha ido en un ritmo constante de aumento y prueba de ello lo encontramos en los datos estadísticos, de las diversas etapas en que se ha venido desarrollando el movimiento sindical, que a continuación presentamos: para el año de --- 1950 se encontraban registradas ocho grandes centrales obreras y confederaciones nacionales que juntas agrupaban un total de 3,393 sindicatos; para 1957 existían 17 confederaciones, 200 federaciones y 1,331 sindicatos; para julio de 1960 se contaba con el mismo número de Confederaciones (17), 222 federaciones y 1,426 sindicatos (5) Esto es sin contar los sindicatos que por alguna razón, causa o circunstancia no habían logrado obtener su registro legal.

(5) Fuente de Información: Archivo de los registros del Departamento del Registro de Asociaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO SEGUNDO

DERECHO COMPARADO

II.1 DERECHO ESPANOL

II.2 DERECHO FRANCES

II.3 DERECHO INGLES

2.1

DERECHO ESPAÑOL

El movimiento sindical español, ha retomado en el último siglo los principios del individualismo de la Revolución Francesa. Por lo que cuando triunfa la Revolución Española en 1868 se establece por decreto del 20 de junio de 1869 el derecho de la libre asociación. Durante la restauración Borbónica se da la Constitución de 1876 que establecía en su artículo 13 el derecho de la libre asociación, una vez que este derecho se elevó al rango constitucional se empieza a legislar sobre él, reglamentándolo la ley del 30 de julio de 1887 que ratificaba el precepto constitucional. Al constituirse la República Española se promulgó una nueva Constitución en 1931, que en su artículo 39 establece que "Los españoles podrán asociarse o sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana, conforme a las leyes del Estado. Los sindicatos y asociaciones están obligados a inscribirse en el registro público correspondiente, con arreglo a la ley". (6)

Ya entrado el presente siglo se dicta una nueva ley de asociaciones de patrones y obreros, la del 8 de abril de 1932 la cual ratificaba la libertad de sindicación, constituyendo la vida sindical. Más tarde en 1940, el 6 de Diciembre se dictó otra ley por la que se declaró caduca y sin valor a la ley que anteriormente mencionamos, esta ley de 1940 señala como principio que todos los productores españoles se integren en una gran comunidad nacional y sindical. Por estos años 30's en un decreto del 4 de agosto de 1937, se reconocía a "Falange Española de las Juntas de Ofensiva Nacional Sindicalista" como un mo

(6).- Cabanellas, Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo, ed. Atalaya, Buenos aires, Argentina, 1946 pp. 184-193.

vimiento obrero militante inspirador y base del Estado español.

El Estado Español se dió cuenta de la apremiante necesidad de establecer un mecanismo adecuado que regulara el nacimiento u obtención de la Personalidad Jurídica de los Sindicatos emitiendo para ello el Decreto Real del 22 de abril de 1977 el cual estableció que la personalidad de los sindicatos surgía por el simple hecho de cumplir con los requisitos que la Ley establecía, por lo que la personalidad de los sindicatos nacía a partir del momento en que se depositaban los estatutos. (7)

Antes de que se promulgara la Constitución de 1978, se hace una reglamentación de la libertad sindical en la ley de 1º de abril de 1977 en la que en su artículo 1º apartado cuatro se estableció un contenido mínimo para la integración de los estatutos para el registro de los sindicatos; en el artículo 3º de esa misma ley, señala la obligación de hacer el depósito de dichos estatutos en la oficina pública establecida para tal efecto. Declara esta ley que la personalidad y la capacidad jurídica de los sindicatos se adquiere veinte días después de haber hecho el depósito de los estatutos, salvo que la autoridad judicial competente observe que no están conforme a derecho. Por otra parte en el artículo 5º de dicha ley se establecía el principio de la "no suspensión o disolución" por simple acuerdo administrativo de la autoridad, imponiendo para ello a la autoridad, la obligación de que haga constar su resolución por escrito en caso de que exista en la realización de las actividades determinantes del sindicato la ilicitud

(7).--Cabanellas, Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo ed. Atalaya - Buenos Aires Argentina, 1946 pp. 184-193

u otras causas previstas en las leyes o en sus mismos estatutos.

La Constitución Española promulgada en el año de 1978 contiene diversas disposiciones respecto de los sindicatos, encontrando la primera de estas disposiciones en el artículo 7° del título preliminar que indica lo siguiente: "Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la constitución y a la ley. - Su estructura interna y su funcionamiento deberán ser democráticos." (8)

En el capítulo II del título I de la mencionada Constitución se encuentran los derechos y deberes fundamentales de los sindicatos, señalándose en los dos apartados del artículo 28 lo siguiente:

A.- "Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La Ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplinas militares y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a fundar organizaciones nacionales, o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato".

(8).- Cabanellas, Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo, ed. Atalaya, Buenos Aires, Argentina, 1946, pp. 184-193.

B.- "Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad".

11.2 DERECHO FRANCES

Entre las disposiciones jurídicas que se han hecho respecto de los sindicatos franceses, figuran las de marzo y junio de 1791, en cuyas leyes se prohibía y se disolvían los gremios. Más tarde cuando se estableció el gobierno provisional francés, se promulgó una ley del 24 de febrero de 1948, por la que se declaraba la libertad de asociación, pero no duró mucho, y con el golpe de estado que se dió por esas fechas, la anterior ley fué suprimida por decreto oficial el 2 de Diciembre de 1851.

Hasta antes de 1884, hubo diversas tentativas para restablecer las asociaciones sindicales, así como movimientos obreros que propugnaban por una libertad sindical, más sin embargo, no fue hasta la ley del 21 de marzo de 1884 en que se da el derecho de la libertad sindical, esta ley es conocida por el nombre de "Ley Waldech-Rousseau", ⁽⁹⁾ llamada así en honor de su inspirador, el ministro del interior Waldech Rousseau, quien con esa ley no sólo derogó la ley de 1791, sino que su visión jurídica fue más allá y también derogó el artículo 416 del Código Penal francés, cuyo artículo sancionaba rígidamente las coaliciones. Por la ley mencionada anteriormente, se reconocía el derecho a la libre sindicalización, así como la libre formación de sindicatos.

(9).- Cabanellas, Guillermo, op. cit., pp. 211-215

sin necesidad alguna de una previa autorización administrativa, requiriéndose sólo para tal efecto cumplir con la simple formalidad de presentar copia de los estatutos y la lista de miembros que formarían la directiva del sindicato, ante la autoridad competente.

En el año de 1924 le fueron hechas algunas reformas a la ley Waldeck-Rousseau, que fueron retomadas y puestas en vigencia por el Código Francés del Trabajo de fecha 25 de febrero de 1927, posteriormente, el 4 de octubre de 1941 se promulgó "La Carta del Trabajo" que rigió en Francia durante el período del gobierno de Vichy, en esta Carta se determinaba la organización social de las profesiones, asimismo los autores de dicha carta se proponían acabar con la lucha de clases.

Para el autor Guillermo Cabanellas los principios básicos de la denominada Ley Waldeck-Rousseau son los siguientes: (10)

a).- Que las personas que ejercen la misma profesión, patrones, obreros o ambos reunidos en su caso, pueden constituirse en sindicatos profesionales sin tener necesidad de autorización y mediante una simple formalidad;

b).- Estos sindicatos gozan, de pleno derecho, por el hecho de su constitución regular, de capacidad civil;

c).- El sindicato es una asociación voluntaria. Nadie puede ser obligado a formar parte de ella.

(10).- Cabanellas, Guillermo, op, cit., pp. 211-215

Al finalizar la 2a. Guerra Mundial y una vez reconstruidos los fundamentos y lineamientos jurídicos del Estado Francés, se aprobó por parte de la Asamblea Nacional la Constitución Francesa del 22 de abril de 1946, la cual fué totalmente rechazada por el pueblo, tiempo más tarde, una nueva constitución es sometida a la consideración del parlamento, después fue sometida a la aprobación del pueblo, pasándolas favorablemente y así surge la Constitución Francesa de 1946, que entre sus declaraciones generales y fundamentales establece el principio de que "Todo hombre puede perseguir sus derechos e intereses mediante la acción gremial y pertenecer al gremio de su elección".

En Francia el índice de sindicación conjunta viene a estar situada entre el 20 y el 25% de la población trabajadora (obreros, comerciantes, empleados, profesionistas, etc.). Las organizaciones que integran este 25% del sindicalismo francés son cinco, de las cuales tres de ellas son grandes centrales sindicales, y que agrupan a los obreros bajo la directriz de sindicatos de industria, es decir en un plano nacional los agrupan como local, o por regiones. (11) Estas tres centrales sindicales son:

"Confederation Generale du Travail" (CGT). Cuenta con más de 2 millones de afiliados, siendo el principal sindicato de los trabajadores de la industria privada.

"Confederation Francaise Democratique du Travail" (CFDT). En la actualidad cuenta con un millón de afiliados.

(11).- Salvador, Jesús y Almendros, Fernando, Panorama del Sindicalismo Europeo, edit. Fontanella, S.A., Barcelona, España, 1972, p. 114.

"Confederation Force Ouvriere" o "Confederation Generale du Travail. Force Ouvriere" (CGT-FO). Aproximadamente cuenta con 5,000.000, - agremiados y son principalmente empleados y funcionarios públicos.

Las otras dos organizaciones de las cinco que componen el total de la sindicalización francesa son:

"Federation de L'Education Nationale" (FEN). Que agrupa al 90% del personal docente y; "Confederation Generale des Cadres" (CGC). Integrada principalmente por agentes viajeros, representantes y corredores de comercio.

II.3 EL DERECHO INGLES

Los acontecimientos más importantes que se han dado en torno al surgimiento del sindicalismo inglés y siguiendo un orden cronológico, en la forma en que se dieron estos hechos, empiezan en el año de 1799, año en el que se promulga una ley que prohibía la formación de coaliciones y asociaciones, después en 1801 se dictaron prohibiciones más severas que - la anterior, donde todo intento de asociación tendente a la obtención de mejoras salariales o de condiciones de trabajo más favorables, es considerado como un crimen. (12) En 1824 se abolieron las prohibiciones anteriores, gozando de una existencia legal, aún cuando no tuvieran un estatuto legal efectivo. Los empresarios, ante el peligro de ver perdidas sus jugosas ganancias, presionan fuertemente al gobierno logrando que en 1825 - se restableciera la legislación antisindical, la que regía antes de que -

(12).- Salvador, Jesús y Almendros, Fernando, op. cit. p. 50.

que regía antes de que se dictará la abolición de 1824. Para 1868 en la ciudad de Manchester se llevó a cabo un Congreso de Bolsa de Trabajo, Federaciones, Confederaciones, Mutuales y otras asociaciones sindicales, este congreso es importante por que de él nacerá el "Trade Union Congress". No es sino hasta el año de 1871 en que se vuelve a otorgar el reconocimiento legal a los sindicatos a través de "The Trade Union Act", en este mismo año se restringen las actividades sindicales y los medios de acción sindical por la denominada ley "Criminal Law Amendment Act". La Ley "Trade Unions Act" promulgada en 1906, libera a los sindicatos de la responsabilidad civil y penal por las consecuencias de sus actividades sindicales permitiendo el libre ejercicio de los derechos sindicales. Pero, una vez más, en 1927 se restringen los derechos sindicales y de huelga por otra ley antisindical. Dicha ley antisindical iba a ser derogada por el gobierno laborista que en 1945 había asumido el poder, derogándola por una ley dictada y promulgada en 1946, por medio de la cual también procuran evitar las huelgas. Cuando en 1964 el Partido laborista por segunda ocasión vuelve al poder, trata de establecer una legislación que permita el libre desenvolvimiento de las asociaciones sindicales y es hasta 1971 en que se hace la promulgación de la "Ley de Relaciones Laborales" la cual viene a darle una mejor regulación y respeto a los derechos de los sindicatos ingleses.

Siendo Inglaterra cuna de un acontecimiento tan importante y trascendente para el sindicalismo mundial, como lo fué la "Revolución Industrial", es lógico pensar que las asociaciones sindicales inglesas se desarrollaron bajo las condiciones que le fueron impuestas por --

ésta y por la estructura de la industria en que tenían lugar, surgiendo - los sindicatos sin un plan previamente establecido y bien elaborado, sino adaptándose y utilizando las facilidades de las que disponían en el medio tecnológico-social en el que se desenvuelven, lo mejor que pueden.

Cabe mencionar que para la organización y estructura de los sindicatos británicos existen dos unidades de base: una geográfica, que viene siendo la sección local o "The branch" y, la otra de tipo profesional, que es el taller o "The shop floor". Tanto históricamente como en la - práctica resulta de mayor relevancia la sección local por dos razones: - primero por ser la unidad de base sindical y; segundo por que ésta generalmente permite un control mejor.

Actualmente en Inglaterra existen cuatro tipos de sindicatos y - son: (13)

a).- Los "Craft Unions" o Sindicatos de Oficios; fueron los primeros en organizarse, agrupando a trabajadores de una misma especialidad profesional.

b).- Los "Industrial Unions" o Sindicatos de Industria; en ellos se agrupan a todos los trabajadores de una empresa o de una misma rama de la industria, no importando su especialidad o grado de calificación.

c).- Los "General Unions" o Sindicatos Generales; estos sindicatos se empiezan a formar a finales del siglo XIX, por los años 1880-1990

(13).- Salvador, Jesús, y Almendros, Fernando, op. cit. p. 55.

aproximadamente y van a estar integrados principalmente por obreros no calificados y;

d).- Los "Occupational Unions" o Sindicatos de Empleo; aquí se agrupan o se afilian los trabajadores por la simple adscripción a un ti por específico de empleo.

La importancia de la relación que existe entre el sindicalismo inglés y el Partido Laborista, es que los sindicatos han visto en el partido un medio de expresar sus ideas y participar en la vida política del país, también esperan recibir del partido una protección política que los defienda de toda posible legislación antisindical, así como también, obtener garantías para una política que les permita elevar su nivel de vida y mejorar las condiciones de trabajo de los obreros. (14)

(14).- Salvador, Jesús y Almendros, Fernando, op. cit., pp. 72-74

CAPITULO TERCERO

PERSONALIDAD EN EL DERECHO MEXICANO

- III.1 Teorias acerca de la Personalidad en Derecho Civil**
- III.2 Derecho Mercantil**
- III.3 Personas Físicas**
- III.4 Personas Morales**

CAPITULO III- PERSONALIDAD EN EL DERECHO MEXICANO

III.1 TEORIAS ACERCA DE LA PERSONALIDAD EN EL DERECHO CIVIL

En torno a la personalidad se han formulado diferentes teorías pero entre las principales están:

Teoría de la ficción

Teoría realista

Teoría del patrimonio de afectación

Teoría de la ficción

Entre los autores que sostienen esta teoría se encuentran Heisser Savininy, Laurent, Planiol, Geny, Ducrocq; mismos que consideran a las personas morales como individuos que cuentan con una unidad espiritual y física, atributos que caracterizan a la persona.

Ducrocq, en su tesis "Cours de Droit Administratif" ⁽¹⁵⁾ señala que las personas morales son personas ficticias, porque escapan a la apreciación de nuestros sentidos, porque su existencia está confinada

(15) Rojina Villegas Rafael.- Compendio de Derecho Civil tomo I, décima octava edición, Editorial Porrúa S.A. México 1982 p. 77.

en el dominio del derecho ya que son sujetos abstractos, personificados y añadiendo que la ficción estaría desposeída de todo efecto jurídico" (16)

Teoría realista

Para esta teoría, la persona moral es una unidad real; con una entidad substantiva y no un simple agregado de individuos, más bien es la manifestación real de las personas morales, las cuales se pueden entender o significar en realidad en dos sentidos, uno técnico y otro objetivo. El sentido técnico en el cual no hay la posibilidad de concebir derechos que pertenezcan a otros, esto es con respecto de los individuos como entes humanos. El sentido objetivo esta en que supone que la persona moral presenta los mismos caracteres objetivos que las personas físicas.

Entre los autores que destacan en esta teoría están: Gierke, Thur, Ferrara, Dhon, Bonnacasse, y Josserand.

Ferrara, Considera que "las personas jurídicas son una realidad, no una ficción y sobre todo en el derecho moderno le atribuyen una personalidad a los entes colectivos porque son considerados como

(16).- De Pina Rafael, Derecho Civil Mexicano, Primera Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1956 p. 249.

reales y portadores de una voluntad única". (17)

Entre los elementos esenciales que considera Ferrara de la personalidad están:

- a) El conjunto o reunión de hombres
- b) La realización de un fin común, determinado, posible y lícito.
- c) El reconocimiento que otorgue el derecho objetivo a los dos citados elementos, para conferir la capacidad jurídica". (18)

Bonnescasse, adherido a la teoría de la realidad, hace referencia que "la personalidad moral supone la existencia de un interés colectivo en oposición a la personalidad física" (19) esto es porque se impone científicamente y racionalmente a un grupo de individuos sociales con aplicación en el derecho.

Teoría del patrimonio de afectación

Esta teoría tiene su origen de toda reacción contra la de la

- (17).-Kojina Villegas Rafael, Compendio de Derecho Civil tomo I décima octava edición, Editorial Porrúa S.A. México 1982 p. 83.
- (18).-Kojina Villegas Rafael, Compendio de Derecho Civil tomo I décima octava edición. Editorial Porrúa S.A. México 1982 p. 83.
- (19).-Bonnescasse, Elementos de Derecho Civil Tit. traducido de J.M. Cajica la. edición Puebla, Puebla s.f. p. 256.

ficción tomando como base la concepción de la existencia de derechos - sin sujeto, esto es, que las personas jurídicas no son sujetos fingidos para crear un ente de la nada sino verdaderamente fórmulas científicas para la explicación de un fenómeno jurídico.

La tesis del patrimonio de afectación fue elaborada por el - jurista alemán Brinz en la que nos dice: "Las personas morales son, en realidad, patrimonio de afectación es decir patrimonio de destino - carente de titular verdaderas personificaciones de patrimonio". (20)

El patrimonio de afectación fue creado para cumplir con un - fin pero no reconociendo un conjunto de bienes sino otorgando derechos que sean supuestos como obligaciones, esto no para un sujeto o individuo sino a un patrimonio y reconocimiento como este al Estado, Municipio, fundaciones.

Según Brinz existen dos clases de patrimonio: el referido a las personas físicas en las cuales finca representación a través de sus titulares como personas físicas, esto es como una entidad propia que no está referida específicamente al hombre pero que el derecho los organiza, - protege a fin de ser soporte de derechos y obligaciones. El otro puede ser jurídico, económico o de naturaleza mixta, esto es con el fin -

(20).- De Pina Rafael, Derecho Civil Mexicano, Primera Edición, Editorial, Porrúa S.A. México 1956, p. 252.

de destinar un conjunto de bienes a efecto de dar realidad al patrimonio y no al sujeto.

Como crítica a esta teoría, debemos de tomar en cuenta que no puede existir el derecho sin sujeto esto es que si no existe un titular es imposible que se le pueda imponer una carga de derechos y obligaciones ya que el patrimonio no es ningún sujeto ni cuenta con una personalidad propia sino más bien es el complemento de los bienes jurídicos o económicos de una persona moral pero no un ente con características propias para llevar a cabo lo pactado, puesto que no pertenece a nadie sino pertenece a algo; por ello tomamos como algo imposible esta tesis.

III.2 TEORIA DE LA PERSONALIDAD JURIDICA EN EL DERECHO MERCANTIL

Entre los principales autores están:

Siburu este autor correlaciona las soluciones a la cuestión de la Personalidad de las Sociedades con las teorías sobre la naturaleza jurídica de las personas jurídicas; afirmando que la teoría de la ficción dentro de las sociedades no puede existir mientras que sí es aceptada la teoría de la realidad que no puede ser negada. (21)

Para Llerena "la persona de los socios es distinta al de -

(21).- Llerena, Baldomero, Concordancia y Comentarios del Código Civil Argentina, 2a. Edic. Buenos Aires, Argentina 1900 y Tomo II

la persona civil creada por las relaciones de derecho entre los socios en su carácter de tal entre ellos mismos y con relación a terceros" - (22).

Castillo expresa que "el Código Civil no comprende a las sociedades entre las personas jurídicas pero sin embargo las sociedades tienen los caracteres típicos de las personas de existencia ideal. Con respecto a la observancia de que en el Código sólo "son personas jurídicas las que tienen una finalidad de intereses generales, salvo que se les prevea expresamente, como ocurre a menudo con las sociedades anónimas ya que éstas son consideradas como personas públicas." (23)

Para Halperin Se debe partir de dos conceptos fundamentales:

Primero.- Todo sujeto capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones que no es persona física puede constituir una persona jurídica.

Segundo.- Son requisitos para una persona jurídica la existencia de un patrimonio distinto del de los miembros y de una organización adecuada" (24)

(22).-Llerena, Baldomero, Concordancia y Comentarios del Código Civil Argentino, 2a. Edic., Buenos Aires, Argentina, 1900 Tomo II.

(23).-Castillo Ramón S., Curso de Derecho Comercial, compilación de Pedro Frutos, 7º ed., tomo II, Buenos Aires, 1951, p. 47-50.

(24).-Halperin I, La personalidad de las Sociedades Civiles y Comerciales, Tomo II, edit. Edias, Buenos Aires Argentina, 1900 p. 1111

Es necesario tomar en cuenta los requisitos que reúnen las personas y ver en qué plano se pueden colocar, ya sea en el patrimonio de los miembros considerados individualmente o como ente colectivo es menester que los socios cuenten con un patrimonio propio ya que éstos a menudo efectúan aportaciones que pasan a ser propiedad de la sociedad formando así un patrimonio independiente al de los socios. Por otra parte la sociedad es en sí única, puesto que tanto es sociedad la anónima como la colectiva, o la comandita por señalar algunas de ellas, la personalidad no variará ni se limitará a la medida de la responsabilidad de los socios, según la modalidad de las sociedades.

Figuroa considera que "la personalidad jurídica de las Sociedades cualquiera que sea la doctrina que se acepte con respecto a la naturaleza jurídica de la persona jurídica son entes distintos de sus miembros, con capacidad propia para adquirir derechos y contraer obligaciones así como todos los atributos de las personas." (25)

Para Rodríguez Quesada "las sociedades colectiva y comandita gozan en nuestro derecho de personalidad jurídica que es distinta de los miembros que la forman y con ello se da la figura subsidiaria de la responsabilidad que debe ser solidaria; tomando en cuenta que los socios -

(25).-Figuroa Federico "Las Sociedades civiles y comerciales son personas jurídicas" tomo 18 Sec. docto. p. 44.

no pueden ser ejecutados mientras no exista comprobación fehaciente de la insolvencia de los socios" (26)

Según Raymundo Fernández "la Sociedad tiene nombre que es propiedad de ella, domicilio, un patrimonio independiente del de los socios, personalidad para estar en juicio, aptitud para contratar, intereses propios que puedan obligar a los socios a indemnizarlos por daños." (27)

Yadler considera a "las sociedades como personas jurídicas distintas de los socios, con patrimonio autónomo y adecuados órganos de actuación en la vida de relaciones jurídicas", y para que exista la persona jurídica él considera la concurrencia de tres elementos:

patrimonio autónomo separado del patrimonio de cada individuo,

-órgano de actuación en la vida de las relaciones jurídicas - integrada por sujetos humanos,

-normas jurídicas que expresa o implícitamente reconozcan la autonomía patrimonial y la existencia de órganos de expresión colectiva

(26).-Rodríguez Quesada Raúl "Responsabilidad de los socios por las deudas sociales" tomo 48 p. 912.

(27).-Fernández Raymundo L. "Código de Comercio Comentado" Buenos Aires 1946 t I título "De las compañías Sociedades" núm 5 y nota 15 p. 348

va" (28)

Como se puede contemplar dentro de las teorías de la personalidad expuestas por los autores mencionados, toman como base para las sociedades mercantiles, la teoría de la realidad reglamentada de la personalidad jurídica tomando como marco que toda sociedad cuenta con una autonomía propia, un nombre propio, así como un domicilio en el cual éstas respondan por cualquier situación jurídica en la cual se encuentre la sociedad, esto debe ser independiente a la relación que pueda prevalecer o existir con los socios ya que éstos sólo configuran la sociedad, pero no pertenecen a ella.

Algunos autores consideran que para la existencia de los derechos y obligaciones que debentener las sociedades y sus socios dentro de la misma sociedad, se presenta la figura de la responsabilidad la cual debe ser subsidiaria esto es que si una de las dos personas es insolvente puede tomarse en garantía los bienes de la otra, esto a efecto de que tanto la Sociedad como los socios respondan solidariamente de los derechos y obligaciones que les correspondan.

(28).-Yadrola Mauricio Sociedades y Asociaciones Comerciales de Tullio Ascarelli trad. de Santiago Santis de Melendez, edit. ediciones líricas Europa-Americanas, Buenos Aires, Argentina, 1963, p. 325

Para el Derecho Civil, la personalidad avocada al ente físico es todo ser humano hombre o mujer. La personalidad, para muchos tratadistas, se inicia con el nacimiento y se extingue con la muerte.

En la antigüedad en el Derecho Romano regía el principio de que todo ser humano desde que es concebido se le considera como una persona física, y en el momento del alumbramiento para el derecho objetivo, adquiere vida propia, con ciertos derechos independientes a los de la madre, en los siguientes casos:

Primero.- La personalidad humana existe y por ello produce consecuencias jurídicas desde antes del nacimiento, esto es a partir del momento de la concepción hasta que el hijo nazca vivo y viable.

Segundo.- En algunos casos la personalidad sobrevive a la persona es decir una persona difunta es considerada como sujeto de derecho y con una existencia artificial; esto es porque continúa viviendo jurídicamente, un ejemplo sería si en un matrimonio el marido fallece y la esposa queda encinta dando a luz a los trescientos días después de la muerte del padre, con este ejemplo es claro la prolongación de la personalidad del marido ya que va más allá de su muerte y en algunos casos como se vió, la personalidad se extingue con la muerte.

En el tiempo de la esclavitud se reducía al hombre como una -

cosa y no como un ser humano racional concepto que en la actualidad no existe, nuestra Carta Magna en su artículo 1° prohíbe la esclavitud, - ésto como resultado de la lucha de los hombres por su libertad, que es el bien máspreciado.

Las personas físicas cuentan entre sus atributos con la capacidad, y su lado negativo la incapacidad.

La capacidad natural es la derivada de la falta de edad o de una enfermedad, y la legal que es la establecida por la ley.

La incapacidad es la no aptitud de una persona para ejercer - sus derechos y obligaciones. Para el artículo 450 del Código Civil son incapaces:

- I.- Los menores de edad.
- II.- Los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, aún cuando tengan intervalos lúcidos,
- III.- Los sordomudos que no saben leer ni escribir,
- IV.- Los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas enervantes.

El principio y fin de la Personalidad

El Código Civil establece que la capacidad jurídica de las - personas físicas es adquirida por el nacimiento y es perdida la capacidad por la muerte según lo estipula el artículo 22.

Atributos de la Personalidad

- a) Nombre
- b) Domicilio
- c) Estado
- d) Patrimonio

El nombre es el signo que distingue a una persona de las demás en sus relaciones jurídicas y sociales.

Domicilio es el lugar en que reside la persona física con el propósito de establecerse en él por más de seis meses.

Existen 3 clases de domicilio: voluntario, legal y el convencional.

El voluntario es aquel que la persona elige y puede cambiar a su arbitrio.

El legal es el lugar donde la ley le fija su residencia para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

Convencional es el que se escoge para el cumplimiento de determinadas obligaciones, no es propiamente un verdadero domicilio, sino una derogación convencional a los efectos normales del domicilio real.

Estado es una relación jurídica el cual cuenta con una fuente de derechos y deberes jurídicos, los cuales no pueden cederse, ni transmitirse.

El Patrimonio se considera como un reflejo de la personalidad y con una individualidad jurídica propia, sin tomar en cuenta el hecho de que esté unido o no a una persona.

Las personas físicas cuentan con el atributo del patrimonio - ya que desde el nacimiento hasta la muerte cuenta con la capacidad para poder hacer valer sus derechos y obligaciones todo esto ayuda a distinguir que cada ente cuenta con un patrimonio y una personalidad propia independiente a la persona moral.

1.4 LAS PERSONAS MORALES

Las personas morales se pueden definir como la unidad orgánica resultante de una colectividad organizada con un conjunto de bienes, para el logro de un fin social, permanente.

Son conocidas también, como aquellas entidades formadas para la realización de los fines colectivos y permanentes de los hombres a las que el derecho objetivo reconoce capacidad.

El fundamento de toda persona moral se encuentra en la nece-

sidad de su creación para el cumplimiento de fines que el hombre por sí sólo o como ente individual, no podría llevar a cabo de manera satisfactoria de no agruparse con sus semejantes.

Las personas morales se pueden catalogar dentro del derecho público y en el privado.

En el Derecho Público

Este Derecho Público lo encontramos:

En el Estado, en los municipios, en los establecimientos públicos, estas personas tienen bienes afectados al funcionamiento de los servicios públicos además son identificados en una circunscripción territorial, es decir, como un territorio jurídicamente organizado.

En el Derecho Privado

Se encuentran enmarcadas dentro del derecho privado, y son todas aquellas que tienen por rasgo común esencial ser ajenas a la idea de potestad pública o de servicio público y emanadas de la iniciativa de los particulares. Pueden ser clasificadas las personas morales en el derecho privado desde tres puntos de vista.

1) Punto de vista orgánico que origina la distinción de las asociaciones "lato sensu" por una parte y por la otra de las fundaciones.

2) Punto de vista de su objetividad de acuerdo con el cual -

se clasifican las asociaciones "lato sensu" por una parte en sociedades y por la otra en asociaciones "stricto sensu"

3) Desde el punto de vista del poder de acción que provoca la separación de las asociaciones "stricto sensu" en asociaciones dotadas de plena personalidad y asociación de personalidad reducida o embrionada.

En la estructura orgánica las personas morales de Derecho privado tienen por base la agrupación de personas físicas formadas en uno o varios motivos determinados de orden más o menos extenso los cuales comprenden dos categorías las sociedades y las asociaciones.

Clasificación de las Personas Morales

Son clasificadas en Necesarias y Voluntarias.

Las Necesarias Son las que constituyen elementos indispensables para la realización del fin del hombre.

Las Voluntarias son las que el hombre crea como complemento necesario de su deficiencia y escasos medios.

Atributos de las Personas Morales

- a) Nombre
- b) Domicilio

c) Patrimonio

Nombre son por la necesidad de distinguirla una de la otra

Domicilio tienen las personas morales establecido su domicilio en el lugar donde se halle establecida su administración.

El Patrimonio lo forman todos los medios materiales para el cumplimiento de sus fines que determinan la liquidación de la persona moral.

Uno de los requisitos indispensables para las personas morales es el registrarlas en el Registro Público de la Propiedad y para Asociaciones y Sociedades extranjeras están sujetas a un registro especial en la Secretaría Relaciones Exteriores tal y como se establece en el artículo 2738 del Código Civil.

Para los Sindicatos se consideran legalmente constituidos cuando estos hayan cumplido los requisitos que establece la Junta de Conciliación y Arbitraje y aquellos que tengan como competencia federal será ante la Secretaría del Trabajo.

CAPITULO CUARTO

SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

IV.1 Personas Físicas

IV.2 Personas Morales

IV.3 Menores de edad

IV.4 Sindicatos

IV.5 Coaliciones

CAPITULO IV SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

IV.1 PERSONAS FISICAS

La participación de los sujetos de la relación laboral, ya sea individual o colectivamente se toma en cuenta el interés de éstos ya que el trabajador como persona física no puede tener ningún tipo de intervención como titular de intereses y derechos colectivos.

Al Sindicato lo podemos enfocar dentro de los sujetos de la relación laboral y actúa como representante de los trabajadores ante el patrón o las autoridades, pero tomando en cuenta que dicha actuación no es como titular de derechos, sino en ejercicio de sus funciones.

Dentro de los sujetos de la relación individual de trabajo - tenemos:

- A) trabajador
- B) trabajador de confianza
- C) intermediario
- D) patrón

A) Trabajador

Se puede considerar al trabajador como la persona física que presta sus servicios a otra persona en una forma subordinada, siempre y cuando esa prestación se efectúe por medio de un contrato de traba-

jo, en el cual esté manifestada la voluntad del trabajador para llevar a cabo un trabajo encomendado bajo la dirección de un patrón o la dependencia de una empresa.

Para Mario de la Cueva, "trabajador es quien pertenezca a la clase trabajadora" (29)

Para el artículo 8 de la Ley Federal del trabajo, es "la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado".

Dentro del trabajo se encuentra la subordinación, que sirve no para dejar a salvo el estatuto del ser humano, sino más bien para distinguir dos formas de trabajo, esto se debe a que un ser humano puede actuar en una forma libre, llevando a cabo el uso de sus conocimientos y de los principios científicos que él juzgue aplicables o convincentes, siguiendo un lineamiento apropiado de las buenas costumbres, de la moral, así como de toda norma aplicable en la formación y dirección de una empresa y también para aquellos otros seres humanos los cuales no tienen que llevar a cabo la dirección técnica, no se da una dependencia económica sino sólo se da una relación de trabajo, un servicio prestado en una forma individual a otra persona.

(29).-Mario de la Cueva, Nuevo Derecho del Trabajo tomo II 3a. Edición Editorial Porrúa.

B) Trabajador de Confianza

Es la persona que desempeña puestos de dirección, fiscalización o vigilancia, también son todas aquellas personas que llevan a cabo trabajos personales del patrón dentro de la empresa tomando en cuenta que algunos de esos trabajos son en substitución de funciones propias del patrón.

A pesar de tener un poco de responsabilidad en lo referente a la negociación, también disfrutan de todos los beneficios otorgados a los trabajadores derivados de la naturaleza de sus funciones.

El párrafo segundo del artículo 9 de la Ley Federal del trabajo, define al trabajador de confianza "como el encargado de la dirección, inspección vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento"

Toda persona que está a cargo de una dirección, inspección, vigilancia posee un sentido dentro del puesto que desempeña en razón del contacto inmediato y directo con el patrón puesto que son los que conocen quizá hasta mejor que el patrón todos los problemas cotidianos que se presentan, los secretos de las empresas y las conversaciones más íntimas dentro de cualquier situación presentada en ella.

C) Intermediario

Algunos tratadistas consideran a la intermediación como suje

to de la relación laboral en virtud de que el intermediario presta sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tiene los mismos derechos que le corresponden a los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, dentro de la empresa o establecimiento en donde la des-
empeñan.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 12 define al intermediario como; la persona que contrata e interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Es de hacer mención que el intermediario no podrá recibir ninguna retribución o comisión por haber colocado al trabajador en una fuente de trabajo, su labor debe ser en una forma gratuita y no a cambio de percepciones.

D) Patrón

El patrón es uno de los sujetos primordiales para la relación de trabajo, ya que es considerado como una persona física o moral pero también como un representante ya sea por un sindicato o un grupo de empresarios.

IV.2 PERSONAS MORALES

Dentro de las personas morales podemos catalogar a los patrones, que son aquellos que en virtud de la existencia de un contrato de traba--

jo, y en el empleo de un servicio de otra persona tienen una categoría superior al de un trabajador, sobre todo para un gran número de tratadistas que consideran en un doble aspecto su identidad personal tomando como base que es un ente físico puesto que goza de ciertos derechos, y un ente moral, porque en él existe la necesidad de contratar gente para sus servicios en el desempeño de funciones apropiadas llevadas a una relación más real por medio de un contrato de trabajo el cual va a contar con lineamientos generales propios para considerar al patrón como un ser que pueda contar con un carácter como persona física o moral.

Como es claro en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo el patrón es considerado "como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Para Manuel Alonso García, patrón es "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación. (30)

En opinión del Maestro Sánchez Alvarado -patrón es "la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios mate-

(30).- Notas de clase del Lic. Alfredo Sánchez Alvarado.

riales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada" (31)

Para tener una mejor relación con los trabajadores se debe tomar en consideración que no existan violaciones a sus derechos para así lograr una buena y perdurable relación obrero-patronal, tratando de que no existan anomalías dentro de la fuente de trabajo.

El representante actúa en nombre y representación del propietario de la fuente de trabajo, asimismo el trabajador, está obligado a cumplir las instrucciones y mandatos que recibe del representante, artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

IV.3 MENORES DE EDAD

ANTECEDENTES

En nuestro país tuvo una importancia especial dentro de la historia del movimiento obrero, el llamado Programa del Partido Liberal Mexicano lanzado en San Luis Missouri, en 1906 por Ricardo Flores Magón, el punto 24 enunciaba la prohibición absoluta de emplear niños menores de 14 años y la reducción de jornada a seis horas para los menores de dieciocho años.

(31).-Notas de clase del Lic. Alfredo Sánchez Alvarado.

El Constituyente de 1916-1917 tuvo la necesidad de establecer las limitaciones enmarcadas en las fracciones II y III del artículo 123 "prohibiendo las labores insalubres, peligrosas para los menores de 16 años, el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche. Se fijó una jornada máxima de seis horas para los jóvenes menores de 12 años y menores de 16 años." (32)

En 1934 la Conferencia de la O.I.T. extendió la doctrina de la Conferencia de Washington a los trabajadores no industrializados - doctrina ésta que hacía mención de la prohibición fijando una edad mínima de admisión en el trabajo industrial, 14 años en la industria manufacturera de toda naturaleza.

En la Convención No. 15 de la O.I.T. se fijó una edad de 18 años para el empleo a bordo de naves en calidad de pañoleros o fogoneeros, que en su artículo 3 establece varias excepciones: Los Menores - que no hayan cumplido 12 años podrán ser ocupados fuera de las horas fijadas para su asistencia a la escuela, en trabajos ligeros, siempre y cuando estos trabajos: a) no sean nocivos para su salud o desarrollo normal; b) no sean de un carácter tal que pueda perjudicar su asiduidad de escuela o aprovechamiento de la instrucción dada en ella; c) no

(32).-Néstor de Buen, Derecho del Trabajo, t. II pp. 361-362. Editorial Porrúa, México, D.F. 1970.

excedan de dos horas diarias, tanto en los días de clase como en vacaciones ni de siete horas en ningún caso. Se prohíben trabajos ligeros: a) - los domingos y días de fiesta pública legal; b) durante la noche, es decir, durante 12 horas consecutivas, que han de comprender el intervalo entre las 8 horas de la noche y las 8 horas de la mañana" (33)

PARA LA ADMISION DE LOS MENORES AL TRABAJO

La admisión de los menores al trabajo no se establece solamente en cuanto a su edad, sino que, la naturaleza del mismo no lo perjudique, entre las causas más frecuentes están:

- a) admisión del menor en ciertos trabajos compatibles con su desarrollo físico e intelectual;
- b) exigencia del cumplimiento de algunos requisitos como los certificados escolar y médico.
- c) consentimiento de los padres o tutores y también del inspector de trabajo o de las autoridades competentes que podrá expedirlo teniendo en cuenta las circunstancias de los menores y la naturaleza del trabajo ofrecido. (34)

CAPACIDAD JURIDICA DE LOS MENORES

El artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo nos dice "los ma

(33).-Marcial Pascuchi. "Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (Montevideo) p. 147.

(34).-Guillermo Cabanellas, contrato de Trabajo p. 610.

yores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del trabajo o de la Autoridad Política.

Podemos decir que sólo gozan de la capacidad de ejercicio, esto se hace con referencia a que todo menor no formará parte de ninguna directiva de los sindicatos.

CAPACIDAD FISICA DE LOS MENORES

Al menor siempre se le tiene más a la vista no en cuestión jurídica sino más bien en una cuestión física puesto que son de las edades en que todo joven necesita una buena alimentación, condiciones físicas para poder desarrollarse logrando con ello un hombre útil a la sociedad en su vida futura. Uno de los instrumentos para la vigilancia y protección del menor es la Inspección del trabajo tal y como lo establece el artículo 173 de la Ley Federal del trabajo; un segundo, instrumento, es la admisión en el trabajo con referencia especial para los menores de dieciséis años: es necesario que tengan un certificado médico que acredite su aptitud en el trabajo y así periódicamente se somete a nuevos exámenes médicos.

Para la protección del menor en cuanto a su formación moral se establece en el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I.- De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales, después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes.

II.- De dieciocho años en:

Trabajos nocturnos industriales. "

LAS CONDICIONES DE LOS MENORES

A) Jornadas de trabajo -Su horario no podrá exceder seis horas diarias, dividiéndolos en dos períodos máximos de tres horas cada uno, con un intervalo de una hora. No deben de trabajar horas extraordinarias y en caso que trabajasen se pagarán cada hora, con un doscientos por ciento más del salario por hora de jornada.

B) Días de descanso -Son los domingos y los días de descanso obligatorios señalados en el artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de que los trabajasen tendrán derecho a recibir una

prima dominical.

C) Vacaciones -Deben disfrutar los menores un período anual - de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables establecido en el - artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo.

IV.4 SINDICATOS

El sindicato representa los intereses y los derechos de un gru po de trabajadores, en las diversas circunstancias de la vida jurídica de aquél, representación que se manifiesta sobre todo, en representar y defender los intereses de carácter laboral.

Entre las principales definiciones de sindicato debemos men- cionar las más importantes:

Para Cabanellas sindicato es "toda unión libre de personas - que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios cone- xos, que se constituye con carácter permanente con el objeto de defen- der los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales" (35).

Para Juan D Pozzo, sindicatos son: "agrupaciones de trabajado-

(35).-Nestor de Buen, Derecho del Trabajo p. 678, tomo II 5a. Edición Editorial Porrúa.

res o de empleados que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros". (36)

La definición que establece el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo. "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"

Los sindicatos poseen en cuanto personas jurídicas un conjunto de derechos que, como tales, ejercen desde su capacidad por lo cual viene atribuida a la personalidad. En una gran parte a los sindicatos se les otorga una función específica en el Derecho, puesto que está realizada mediante una previa atribución de poder que rebasa el ámbito que pueda ser integrado el sindicato.

La normatividad del funcionamiento sindical requiere necesariamente el efectivo poder de relaciones laborales más allá de la voluntad individual, en el cumplimiento directo o indirecto que establece todo ente profesional. También dentro de este sistema se puede con-

(36).-Néstor de Buen, Derecho del Trabajo p. 678 tomo II 5a. edición Editorial Porrúa.

siderar el poder disciplinario sindical que es una atribución de ejercicio de los derechos sindicales.

La Organización de los Sindicatos.

La organización pertenece a una unión de personas para la realización de fines permanentes, que trascienden la vida de quienes la forman tomando en cuenta algunas generaciones, más bien tiene una fuerza y una persistencia de obtener un fin.

Conforme al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo los sindicatos deben ser registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en su caso ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje o efecto de que puedan tener acción, para cumplir con los fines propuestos.

El consentimiento requerido para que la existencia del sindicato sea de manera indudable, puede otorgarse en forma verbal, o bien por escrito siempre y cuando se haya previamente convenido de una determinada voluntad o bien podría ser aceptado el consentimiento emitido en una forma tácita.

Requisitos de Formación de los Sindicatos.

- a) Los requisitos de fondo "son los elementos que integran el ser social del sindicato"
Estos sindicatos sólo son formados por trabajadores ya que para la asociación de dichos individuos no poseen una característica determinada puesto que los fines primordia

les para la creación de un sindicato son el mejoramiento y defensa de los intereses en cada comunidad obrera.

- b) Los requisitos en cuanto a las personas: un número mínimo de 20 trabajadores en servicio activo. (37)

Objeto de los Sindicatos

En realidad el objeto de la constitución del sindicato es relativamente común en todas las legislaciones.

Guillermo Cabanellas dice que el objeto de los sindicatos es el de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales. (38)

Para Manuel Alonso García su objetivo es la "representación y defensa de los intereses de la profesión y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo". (39)

Se puede decir en términos generales que el objeto de los Sindicatos es el estudio y la defensa de los intereses económicos, indus---

(37).-Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho del Trabajo, tomo II 3a. edición, Editorial Porrúa.

(38).-Néstor de Buen, Organizaciones y Funcionamiento de los Sindicatos, pp 45,

(39).-Néstor de Buen Organizaciones y Funcionamiento de los Sindicatos, pp. 46.

triales, comerciales y agrícolas.

Los Estatutos

Tomando en cuenta la autonomía con que cuentan los sindicatos frente al Estado, éstos gozan de la prerrogativa de formular las normas fundamentales que rigen el desenvolvimiento de su vida propia, normas que se conocen como estatutos sindicales.

Los Reglamentos

De acuerdo al artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos, entendidos éstos como las normas de conducto que los agruados deben observar, para el buen funcionamiento y realización de sus fines.

Para García Abellan, reglamento "constituye la norma dirigida especialmente a la organización interna del sindicato desde el punto de vista de su funcionamiento administrativo" (40)

Clasificación de los Sindicatos

Los sindicatos se pueden clasificar según la naturaleza de sus miembros, así tenemos:

1) Sindicatos gremiales - son aquellos que están formados por tra

(40).-García Abellan, Integración y Derecho Sindical, p. 697, Editorial Aguilar-Edición 1ª, 1961, Madrid.

bajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Esto tiene una gran trascendencia debido a que en la antigüedad, en la edad media, los trabajadores de talleres se agrupan por sus diferentes oficios.

Uno de los antecedentes de este tipo de Sindicato lo tenemos en la Casa del Obrero.

2) Sindicato de Empresa -En el artículo 360 fracción II de la Ley Federal del Trabajo lo define como formado por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, oficio o especialidad.

Podemos decir que este tipo de sindicatos es el que da pauta a la igualdad de los trabajadores, tomándolo como el defensor de los intereses colectivos de sus miembros sin ninguna distracción ni diferencia de jerarquías.

3) Sindicatos Industriales-La Ley Federal los define como: los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma industria.

Puede decirse que es el complemento del anterior, es el resultado de la igualdad y unidad de los trabajadores sirviéndoles con mayor amplitud.

4) Sindicatos Nacionales de Industria.-Su finalidad es que los miembros que los integran prestan sus servicios a una misma empresa

establecida en diversas entidades federativas y en algunos casos existen sindicatos que se extienden a distintas empresas ubicadas igualmente en varios Estados de la Federación como puede ser el Sindicato de Trabajadores Mineros, Metalurgicos y Similares de la República Mexicana, etc.

5) Los Sindicatos de oficios VARIOS son los formados por trabajadores de diversas profesiones y sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte. Artículo 360 fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

Se crearon para tratarse de dar una solución a los problemas presentados en las pequeñas empresas a fin de que pudieran contar con un sindicato, por ello se trata de generalizar para poder abarcar a todos los trabajadores que desempeñaron el mismo oficio a efecto de buscar igualdad dentro de las distintas ramas de la industria. Por ello se trata de que se formara por medio de la unidad de todos estos grupos fortalecer la igualdad contando con la unión de los distintos oficios para que las pequeñas industrias no carecieran de fuerza para defender los intereses de sus miembros.

Coalición

El término coalición proviene del latín *coalitium*, superlativo

vo de coclescere que significa reunirse, confederación, liga, unión.- Ha sido definido de varias maneras. Algunos autores lo definen como la acción concertada por un cierto número de trabajadores o de personas dadas a trabajar con el fin de influir directamente sobre las condiciones de trabajo; otros consideran a la coalición como toda unión de trabajadores con el objeto de defender sus respectivos intereses económicos.

Para Paul Pic la define como la acción concertada de un número determinado de trabajadores o de cierto número de patrones para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes. (41)

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 355 nos dice La Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes, la temporalidad depende de que hablemos de una coalición o de un sindicato.

Para el Dr. Mario de la Cueva, la coalición "viene siendo el simple acuerdo de trabajadores y patronos para la defensa de sus intereses comunes. (42)

(41).- Mario de la Cueva, Nuevo Derecho del Trabajo, tomo II, 3a. edic. edit. Porrúa, p. 241.

(42).- Idem. p. 240

Se puede decir que la coalición es un acto previo a la huelga pero no es únicamente su antecedente porque subsiste durante todo el periodo de huelga, pero la huelga no es la salida forzosa de la coalición, pues puede suceder que el empresario satisfaga las demandas de sus trabajadores y ponga fin al conflicto.

La coalición no se confunde con la asociación profesional, ya que ésta es más bien el acuerdo transitorio de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses actuales, y una vez satisfecho el interés o cuando se revela la imposible realización, cesa la coalición; la asociación profesional por el contrario es una organización permanente para el estudio y defensa de los intereses actuales y futuros, no se constituye para la decisión de un conflicto determinado ya que los problemas se pueden presentar en su gran mayoría por los trabajadores y patrones.

Podemos decir que la coalición como institución es la simple reunión de trabajadores o patrones para estudiar la mejor defensa de sus intereses comunes, se puede permanecer en estado de simple coalición si el resultado de la deliberación es una simple petición dirigida a otro grupo, pero si la petición va acompañada de una amenaza de huelga o se crea una unión permanente, la coalición sufre una transformación. A pesar de ser una institución autónoma está en sí es el soporte del Derecho en general sin la cual no sería posible la huelga, ni la asociación profesional pues tendría una existencia efímera y no influiría eficazmente en la vida del derecho del trabajo.

Los Sujetos de la Coalición

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo nos define que -
trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un -
trabajo personal subordinado, mencionando en el segundo párrafo de di-
cho artículo que es entendido por trabajo toda actividad humana inte--
lectual o material independientemente del grado de preparación técnica
requerida para cada profesión u oficio.

En cuanto al número de trabajadores o patrones que se requie-
re para formar una coalición, la Ley es omisa, por ello tendremos que
remitirnos a las tesis que ha sostenido la Suprema Corte de Justicia -
de la Nación.

Ejecutoria: La Coalición y la Asociación Profesional. Para
que se tenga por realizado el fenómeno jurídico de la coalición en los
términos del artículo 258 de la Ley es suficiente que se tome el "acuer-
do" en el grupo de trabajadores formado por cuatro o más para la defen-
sa de su interés común y que los integrantes del grupo presten sus ser-
vicios a una misma empresa o patrón limitándose a la vigencia de la -
coalición o acuerdo a la consecución del fin propuesto (D. 4590/46 An-
tonio López Rivera Junio de 1947)

Conforme a la ejecutoria transcrita, tanto la coalición como
la Asociación profesional coadyuvan a la realización de un fin de inte-
rés común al grupo, o por una agrupación de individuos mayor de tres y
éstos prestan su servicio a un mismo patrón o empresa teniendo una acti-

vidad transitoria sujeta a un fin ya propuesto.

CAPITULO QUINTO

LEGISLACION MEXICANA VIGENTE

- V.1 Artículo 123 Constitucional
- V.2 Principios generales de la personalidad dentro de la Ley Federal del Trabajo
- V.3 Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en cuanto hace a la personalidad.

CAPITULO V LEGISLACION MEXICANA VIGENTE

V.1 ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

De acuerdo al artículo 123 Constitucional -
todas las personas tienen derecho al trabajo digno y socialmen-
te útil al efecto se promoverán la creación de empleos y la organiza--
ción social para el trabajo conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguien--
tes deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales registrarán:

A - "Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos arte
sanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

Fracción XVI, tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho
para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindi-
catos, asociaciones profesionales, etc."

En este artículo podemos darnos cuenta que toda persona goza
de una personalidad para poder llevar a cabo cualquier planteamiento -
que se le pueda presentar dentro del juicio siempre que se compruebe -
su derecho de goce para ejercitar la acción que respecta a su persona,
tomando en cuenta que existen personas físicas las cuales acreditan su
personalidad por carta poder en caso de que actúen como un ente físico

y en los casos de persona moral cuando cumple con una serie de requisitos; ésta deberá comparecer por medio de un Representante Legal que manifieste su personalidad a través de un poder notarial como se ve en los casos de las Empresas, Sindicatos, Asociaciones etc.

V.2 PRINCIPIOS GENERALES DE PERSONALIDAD DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo se encuentran consagrados los artículos que norman la personalidad en materia laboral y que son:

Artículo 689.

Dentro de este artículo se puede notar que la persona tanto física como moral está capacitada a ejercitar sus acciones siempre y cuando acrediten con su personalidad el interés jurídico.

Artículo 690.

En este artículo se limita la intervención del tercero interesado en dos casos cuando una de las partes solicita que sea llamado o bien se desprenda la necesidad de su presencia para comprobar su interés jurídico.

Artículo 691.

En este artículo se contempla la incapacidad procesal de los menores de 16 años para comparecer en un juicio y sobre todo por contar con una personalidad; en estos casos es menester señalar un defensor para los menores o bien por medio de la Procuraduría de la Defensa

del Trabajo una persona que pueda representarlos para hacer valer sus derechos en virtud de que estos menores gozan con la capacidad de ejercicio pero no la de goce para poder ejecutar sus acciones ante las autoridades competentes.

Artículo 692.

Se puede observar en este artículo el otorgamiento de la personalidad tanto para la persona física como para la persona moral; en la primera la personalidad es acreditada por regla general por una carta poder suscrita por dos testigos sin necesidad de ser ratificada, y para la segunda la personalidad se deberá acreditar necesariamente con el testimonio o poder notarial con el consentimiento de poder conferir poder en los escritos que las partes puedan dirigir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En caso de sindicatos, acreditarán su personalidad con la certificación que extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o bien que estén registrados en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 693.

La Junta está facultada de tener por acreditada la personalidad de cualquiera de las partes sin sujetarse a una norma legal, siempre y cuando los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente, se represente a las personas interesadas.

El propio artículo establece que la personalidad se acredita

de conformidad con las leyes que la están rigiendo; esto es que la autoridad no sólo debe acreditar la personalidad en cualquier documento que se exhiba.

Artículo 694.

En este caso la Junta podrá identificar correctamente la personalidad de los trabajadores con la copia certificada de una previa identificación simple, sin necesidad de ser ratificada.

Artículo 695.

Para todos los representantes legales es menester que quede asentada la identificación por el poder notarial cotejado con su original y en copia certificada en cada uno de los expedientes en los que actúe en los juicios paraprocesales.

Artículo 696.

Este otorgamiento que hace el trabajador a su representación es exclusivamente el poder conferido para demandar a personas determinadas o a quien pueda resultar responsable de cualquier obligación de carácter laboral siempre y cuando derive de una relación de trabajo.

Artículo 697.

Para el otorgamiento de la personalidad de un representante común deberá siempre llevarse a cabo en el escrito de demanda y si fue se por parte del demandado su representante común acreditará su personalidad en el escrito de contestación o bien en la audiencia de de-

manda, excepción, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Jurisprudencia:

Tesis n° 18 del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Personalidad, cuándo puede objetarse, con posterioridad a la etapa de demanda y excepciones.- Si bien es cierto que la falta de personalidad debe oponerse como excepción en la etapa de demanda y excepciones por ser el momento procesal oportuno para que la parte contraria esté en condiciones de hacer valer las consideraciones que estime pertinentes a derecho y que la Junta esté en posibilidad de analizar los fundamentos en que se apoya la excepción opuesta, también es verdad que la personalidad puede objetarse por las partes en cualquier estado del procedimiento hasta antes de dictarse el laudo definitivo, esto es así cuando en alguna etapa del juicio posterior a la de demanda y excepciones se nombren nuevos representantes.

Amparo en revisión 216/85 Sindicato Unico de Trabajadores de la Música del D.F. 11 de abril de 1986. Unanimidad de Votos, Ponente Adolfo O Aragón Mendía. Secretario Justo Nava Negrete.

Tesis N° 6 Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito

PERSONALIDAD INCIDENTE DE FALTA DE, CUANDO PUEDE PLANTEARSE EN MATERIA LABORAL.

El hecho de que el actor hubiera intentado el incidente de falta de personalidad en la etapa de demanda y excepciones y no en la de conciliación no es motivo para estimar consentido el reconocimiento que de ella se hizo en la conciliación pues la Ley no establece que sea en la primera fase de la audiencia cuando se promueve la incidencia, por lo que debe entenderse que puede intentarse válidamente en la siguiente etapa, máxime que es en el período de demanda y excepciones donde se fija la litis y cuando realmente se perjudica a la actora el que tenga por reconocida la personalidad en la demanda, ya que ante ese evento se le tendría por contestada la demanda legalmente.

Amparo en revisión 45/86 Concepción Vázquez viuda de Barra---
les. 1° de Octubre de 1986 Unanimidad de votos. Ponente Marco Antonio Arroyo Montero, Secretario: José Humberto Robles Erenos.

Tesis N° 27 Tribunal Colegiado del Noveno Circuito.

PERSONALIDAD, PROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO
CONTRA LA RESOLUCION QUE DESECHA LA EXCEPCION DE FALTA DE

El Acuerdo de la Junta mediante el cual reconoce la personalidad del compareciente como responsable de la fuente de trabajo, debe considerarse como de imposible reparación y por tanto, reclamable - a través de un juicio de amparo indirecto, por haber resuelto ya lo relativo a la falta de personalidad que hace valer la actora y por lo mismo dicha cuestión no puede examinarse en el laudo correspondiente.

Improcedencia 360/86 Juana Avalos Alvarez. 18 de Septiembre -

de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltasar Alvear. -
Secretario: Enrique Alberto Durán Martínez.

Tesis 17 Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Civil del Pri-
mer Circuito.

PERSONALIDAD, CUANDO PUEDE ACREDITARSE EN JUICIO CON EL CON-
TRATO BASE DE LA ACCION.

Cuando al celebrarse un contrato en representación de una so-
ciedad mercantil, el contratante reconoce a quien comparece a nombre -
de aquella la personalidad con que se ostenta y en el documento en que
se formaliza el contrato se consigna el carácter con que intervino, -
basta exhibición del mismo para justificar la personalidad de quien re
presentó a dicha sociedad en su celebración.

Si es por conducto de la misma persona para quien comparece -
a juicio reclamando alguna prestación derivada del contrato, aún cuan-
do no exhiba los documentos en que conste el otorgamiento de la facul-
tad de representación de la persona moral por la que actúa, ya que por
respeto a los principios de seguridad jurídica y de buena fé de los -
contratantes el demandado no puede desconocer válidamente la persona--
lidad que le reconoció al contratar, pues con ello se alterarían la -
firmeza del tráfico jurídico y la equidad, porque la consecuencia nece
saria sería la negación de la validez del acto celebrado, aunque al -
otorgarse no se hubiera objetado la personalidad de las partes, lo que
hace presumir un conocimiento cierto de quien comparece a nombre de la

sociedad, realmente se encuentra facultado para ejercer esa representación, por tanto, resulta inadmisibile que posteriormente, a pesar de haber aprovechado sus efectos, pretenda ser liberado de toda responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones contraídas, alegando que la otra parte carece de personalidad, lo que constituye una actitud contraria a la probidad y a la buena fe que debe guardarse en los contratos, porque quien contrató obligando a la persona moral no puede ser desconocido como representante de ésta en una controversia relativa a dicha convención, salvo que se pruebe que ha dejado de tener esa calidad. De ahí que la personalidad no solo puede acreditarse mediante la exhibición del instrumento relativo.

Amparo directo 874/86 María Gianca Verduzco de Barreto 6 de junio de 1986

Unanimidad de Votos; Ponente: Leonel Castillo González. Secretario: Patricio González Loyola Pérez.

Tesis 31 Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.

PERSONALIDAD LIMITE PROCESAL PARA ACREDITARLA.-El hecho de que el promovente del juicio de amparo no hubiese acreditado su personalidad al momento de la interposición de la demanda o bien dentro del término legal a que se refiere el artículo 21 de la ley de la Materia, no es obstáculo para reconocerle tal carácter, si antes de la celebración

de la audiencia constitucional demostró estar facultado para ello al efectuar dicha promoción, dado que el límite procesal para hacerlo es precisamente cuando ésta se realiza.

Amparo en revisión 1221/83 Ma. de Jesús Chavarín Uribe. 23 - de enero de 1986. Unanimidad de Votos Ponente: Fernando Lanz Cárdenas. Secretario: Martha Elba Hurtado Ferrer.

En los casos de los Representantes Legales de las empresas - tengan a bien acreditar su personalidad por los medios legales y no sólo se muestre la existencia de la persona moral en el llamamiento a juicio, sino de quien la dirige, puesto que este ente por sí sólo no actúa, es más bien por voluntad de una persona física la cual en algunos casos es causante o bien intermediario para que se dé la controversia esto es por causas imputables al trabajador, por ello es muy importante que sea en el momento procesal oportuno hace valer la personalidad y sobre todo en la etapa de demanda y excepciones para poder continuar todo el proceso hasta la culminación del mismo.

CAPITULO SEXTO

LA PERSONALIDAD DENTRO DEL DERECHO DEL TRABAJO

VI.1 Etapas Procedimentales

VI.2 Juicios Individuales

VI.3 Juicios Colectivos

VI.4 Juicios Ordinarios

VI.5 Juicios Especiales

VI.6 De Huelga

VI.7 Consecuencias

VI.7.1 Cuando es aceptada

VI.7.2 Cuando es rechazada

CAPITULO VI LA PERSONALIDAD DE LOS SINDICATOS

VI1 ETAPAS PROCEDIMENTALES

En los anteriores capítulos hemos hablado de una clara trayectoria evolutiva del derecho, para esto, se tomará en cuenta concretamente que cualquier conflicto dentro del proceso laboral está sujeto a varias etapas, y son:

- A) Audiencia de conciliación.
- B) Audiencia de demanda y excepción.
- C) Audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.
- D) Audiencia de desahogo de pruebas.
- E) Alegatos.
- F) Laudo.
- G) Ejecución de la sentencia laboral.

A) Audiencia de Conciliación

Para entender mejor este tema diremos que la conciliación es la etapa que trata de una solución amistosa, equitativa, y justa de un conflicto de intereses.

Anteriormente, la conciliación se desarrollaba en un sólo acto, totalmente independiente de la audiencia de demanda y excepciones, posteriormente se conjuntaron ambas audiencias, prácticamente en una sola conjunción, practicándose en una sola.

Para Salvador Alarcón y Horcas, la función conciliatoria de las Juntas en el proceso del trabajo debe ser considerada "como uno de los pilares en que se apoya la moderna legislación laboral como es el disminuir el número de conflictos, salvando el gran inconveniente del intrincado laberinto en las normas procesales, tan difícil de evitar a las clases pudientes e imposible para los pobres" (43)

En virtud del pensamiento expuesto, podemos decir que la conciliación obligatoria como asistencia personal de las partes en conflicto debió haberse implementado en nuestro país desde el Código Federal de 1931 sobre todo en el que versa sobre el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

B) Audiencia de Demanda v Excepciones.

A la Audiencia de Demanda y Excepciones se llegó a conocer comúnmente como Audiencia de Arbitraje, denominación que no fué muy aceptada según el maestro Trueba Urbina "porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje en realidad no son tribunales arbitrales, sino órganos públicos de jurisdicción y porque en la audiencia de arbitraje no se arbitra sino que se juzga, que no es lo mismo en un sentido rigurosamente técnico". (44)

(43) Alarcón y Horcas, Salvador, Código del Trabajo, tomo II, p. 620.

(44) Trueba Urbina, Alberto, Tratado Teorico-Practico de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa S.A. México 1965 p. 383.

En esta etapa del procedimiento es donde se fijan los puntos cuestionados o controvertidos de las partes litigiosas, la cual es conocida como litis o lite, es también la expresión precisa de sus pretensiones.

Como sabemos existen dos clases de litis, conforme a la doctrina :

Litis cerrada y litis abierta.

En la Ley Federal de 1931 dentro del proceso del trabajo se estableció la litis cerrada que no admite modificaciones posteriores a la audiencia de demanda y excepción, por lo cual la litis sólo es tomada en cuenta como la pretensión aducida por el actor y por la parte de mandada, misma que en esta audiencia cerrada las partes no tienen derecho para modificar sus pretensiones ni para presentar excepciones y defensas supervenientes.

C) Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Para esta etapa el maestro Alberto Trueba Urbina en los comentarios aducidos acerca de la legislación laboral de 1931 consideró tres casos para que exista dicha etapa probatoria:

1. Cuando hay inconformidad entre las partes sobre hechos materia de la controversia.

2. Cuando se da por contestada la demanda en sentido afirmativo.

3. Cuando lo solicita alguna de las partes, en estos casos concluye el maestro Trueba, forzosamente se tiene lugar a la audiencia de pruebas.

Esta audiencia fue reglamentada en el artículo 31 de la Ley de la materia mismo que las partes ofrecen por su orden las probanzas que pretenden fueran desechadas por la Junta, debiendo circunscribirla a los hechos fijados en la demanda y en su contestación y que no fueren contestadas plenamente por el litigante a quien perjudicaron. Una vez declarado cerrado el período de ofrecimiento de pruebas no se admiten más probanzas, a menos que sean relacionadas como hechos supervenientes procediendo a la siguiente instancia que es la admisión y desechamiento de pruebas.

D) Audiencia de Desahogo de Pruebas.

Dentro de ese período la Junta por medio de su acuerdo declarará cuáles pruebas se admiten y cuáles se desechan y hay otras que son desahogadas por su especial naturaleza.

En la audiencia de desahogo de pruebas que es regulada por la Ley Federal del Trabajo de 1931, cada parte se encuentra en la obligación de hacer comparecer a sus testigos, salvo en algunos casos que sea imposible además están obligada cada parte a llevar a cabo el des-

ahogo de la prueba confesional por sí o mediante representación legal - autorizada, previa autorización para el efecto, debiendo consistir las preguntas con el tema relacionado a la litis, haciéndose directamente dichas preguntas las partes controvertidas de manera recíproca, al - igual que las preguntas y repreguntas formuladas a los testigos y peritos. Toda esta probanza tiene la finalidad en su desahogo en llevar a cabo el esclarecimiento de la verdad legal dentro del juicio planteado por las partes en conflicto .

D) Alegatos

Esta etapa es únicamente para establecer las partes o sus defensores una formulación de alegatos sobre las pobranzas rendidas de - los hechos acerca de los cuales no existiese conformidad, estos alegatos pueden ser orales, en el momento mismo del desahogo de pruebas o si desea alguna de las partes hacerlo por escrito en un término legal de - 48 horas.

En un tiempo se llegó a considerar que los alegatos constituirían otra audiencia, al grado de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación en una tesis que cita el maestro Alberto Trueba Urbina indica lo siguiente: "La Junta de Conciliación y Arbitraje no puede omitir la celebración de la audiencia de alegatos ya que ello entraña la privación de un derecho que a las partes concede el artículo 531 de la Ley Federal - del Trabajo".

F) Laudo

Precisamente a la emisión del Laudo, el Representante del Gobierno que integra conjuntamente la Junta con los Representantes tanto del Capital como del Trabajo según se estipula en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 535, que señala la obligación de formular un dictamen con copia por triplicado para cada uno de los representantes, glosando en el expediente el último de ellos con la votación definitiva de los Representantes.

Una vez ya engrosado el dictamen tal como se señala en el artículo 539 de la Ley citada, se dictará el Laudo o resolución propiamente hablando.

El Laudo se dictará a verdad sabida, sin que se pueda ver en la necesidad de sujetarse a reglas sobre la estimación de pruebas, sino en apreciar los hechos según los miembros de la Junta lo crean, de acuerdo a su conciencia; los Laudos deberán de ser claros, precisos y congruentes con la demanda así como a las demás pretensiones aducidas oportunamente en cualquier negocio, o absolviendo al demandado y decidiendo sobre los puntos controvertidos.

Cuando en el Laudo existe condena de salarios, indemnizaciones, daños y perjuicios etc., este importe se fijará en cantidades líquidas o las bases para poder tener una liquidación con cada una de las pretensiones base del conflicto.

En los Considerandos se especificara cuáles son los motivos de

la controversia, así como los fundamentos probatorios del juicio para poder condenar o absolver a una de las partes al pago de daños causados por dicho conflicto.

G) La Ejecución de la Sentencia Definitiva

Es la culminación de todo proceso laboral tal y como se especifica en el capítulo VIII del título noveno en el artículo 584 de la Ley Federal del Trabajo.

Rafael de Pina dice en su libro de Elementos de Derecho Civil Mexicano, que la ejecución de los Laudos no precisa el requerimiento - de parte y por lo tanto los Presidentes de las Juntas tienen la obligación legal de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los Laudos debiendo dictar al efecto todas las medidas necesarias de forma y término, que a su juicio sean procedentes, sin contradicción, de las normas preestablecidas por el legislador.

Se debe hacer notar y precisar que la ejecución de un laudo - es más bien una fase o período del proceso, a petición de parte beneficiada, la cual tiene 72 horas para pedir la ejecución del Laudo y hacerlo valer.

VI.2 El Procedimiento Individual

El juicio es iniciado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes, la cual lo turnará el mismo día al Pleno o a la Junta Especial -

a la cual le corresponda.

Una vez turnado al Pleno o a la Junta Especial, señalará día y hora para la audiencia de conciliación, demandada y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda, haciendo referencia en el acuerdo admisionario, el ordenamiento de notificar personalmente a las partes con 10 días de anticipación, tiempo para preparar la contestación de la demanda así como la pruebas que deberán rendir y desahogar; se hará entrega al demandado de una copia simple de la demanda debidamente cotejada, con el apercibimiento de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

La Junta, de oficio, al admitir la demanda si encuentra alguna irregularidad, dará vista a la parte actora para que en el término de tres días haga las aclaraciones respectivas.

La Audiencia de Conciliación Demanda, Excepción y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se desarrolla de la siguiente manera:

La Etapa de Conciliación:

- 1) En esta parte comparecen las partes personalmente.
- 2) Exhorta la Junta a las partes para llegar a un arreglo con

ciliatorio.

3) Si se llegase a un arreglo conciliatorio, la Junta aprobará el convenio celebrado elevándolo al rango de Laudo.

4) Si en su caso de momento no pudiesen llegar a un arreglo conciliatorio en común, se suspenderá la audiencia y se señalará nuevo día y hora para continuar o en su caso elaborar el convenio quedando notificados en ese acto de la nueva fecha.

Una vez agotada la anterior etapa se procede a la de Demanda y Excepciones que se desarrolla de la siguiente manera:

1) El actor procede ya sea a ampliar su demanda, a ratificarla o bien subsane las irregularidades.

2) Procederá el demandado a hacer valer su personalidad en los términos de un poder notarial pasado ante la fe de un Notario Público específico el cual deberá cumplir con los lineamientos legales para el efecto.

3) Así también procederá a dar contestación a la demanda, oponiendo sus defensas y excepciones que estime pertinente.

4) Se tendrá derecho a hacer una réplica y contra réplica asentándolo en el acta.

Al terminar la etapa de Demanda y Excepciones se procederá in

mediatamente a la etapa de ofrecimiento de pruebas celebrándose conforme a las normas siguientes:

1) Las partes ofrecen sus pruebas pudiendo ser objetadas exponiendo el motivo por el que no se deberán admitir, pudiéndose ofrecer cuantas pruebas se crean pertinentes.

2) Concluido el período de ofrecimiento, la Junta resolverá sobre las pruebas que se admitan y las que se desechen.

DESAHOGO DE PRUEBAS

La Junta debe señalar dentro de los 10 días hábiles siguientes, fecha para el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes, dictando las medidas necesarias para su celebración llevando a cabo primero las del actor y después las del demandado.

Una vez desahogadas las pruebas y no quedando prueba pendiente las partes en la misma audiencia tendrán que formular sus alegatos y en caso que no lo quisieren hacer en el acto tienen un término de 48 horas para que los presenten.

Una vez concluido y certificado por el Auxiliar lo anterior, se procede al proyecto de resolución, el cual contiene:

1. Un extracto de la demanda y de la contestación, en caso de existir réplica o reconvencción.

2. Señalamiento de hechos controvertidos.
3. Relación de pruebas admitidas y desahogadas.
4. Apreciación de los hechos que son considerados probados.
5. El fundamento y motivación de lo alegado y probado.
6. Puntos Resolutivos.

Una vez concluido el proyecto se entregan copias a cada uno de los miembros de la Junta, quienes dentro del plazo de 5 días deberán solicitar la práctica de diligencias de pruebas que no se hubiesen llevado a cabo por causas no imputables a las partes.

Desahogadas o en su caso no existiendo ninguna prueba pendiente el Presidente de la Junta Especial cita a los miembros de ésta para discusión y votación, la cual se debe celebrar en un plazo de 10 días - donde se podrá modificar o adicionar lo que se hubiere propuesto procediendo a firmar el proyecto resolutivo. Procediéndose a notificar la Resolución a las partes en forma personal.

VI.3 JUICIO COLECTIVO

Los conflictos colectivos pueden ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, o por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento siempre que se afecte el interés profesional, tomando en cuenta que los conflictos que se tramitan bajo este procedimiento por el patrón de acuerdo a la suspensión, son de la siguiente forma:

I.- Exceso de producción tal y como se ve en el artículo 427 fracción que dice: son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, Fracción III, el exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

II.- Incosteabilidad temporal como está mencionado en el del artículo 427 fracción IV.

III.- Falta de fondos mencionado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 427 fracción V que dice: La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajadores si se comprueba plenamente por el patrón.

En cambio los conflictos se tramitan bajo el procedimiento de determinación de las relaciones de trabajo son los siguientes:

I.- Incosteabilidad total en el artículo 434 fracción II que dice: La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

Los conflictos que se tramitan bajo el procedimiento colectivo por los trabajadores son:

1.- Revisión, por cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de

este procedimiento, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta y todo convenio celebrado por las partes surtirá el efecto jurídico de un laudo.

El procedimiento se llevará a cabo de la siguiente manera:

- 1.- La demanda puede ser presentada por los sindicatos de trabajadores titulares del contrato colectivo, o por una mayoría de trabajadores siempre y cuando se afecte el interés profesional.
- 2.- La Junta exhortará a las partes a que lleguen a un convenio, buscando conciliarlos en cualquier momento del proceso siempre y cuando no se haya dictado una resolución definitiva.
- 3.- Una presentación de la demanda claramente redactada.
- 4.- Deberá anexar los siguientes documentos a la demanda:
 - a) Comprobante económico de la empresa.
 - b) Relación de trabajadores con salario y antigüedad.
 - c) Peritaje de la situación económica de la empresa.
 - d) Ofrecimiento de pruebas.
- 5.- La Junta citará dentro de 5 días a la fecha de recibida la demanda que se efectuará de la siguiente forma:
 - a) Se ratificará la demanda.
 - b) La Junta propondrá un arreglo conciliatorio.

- c) Se procederá a la admisión de pruebas y señalará día y hora para el desahogo de ellas.
- d) La Junta señalará tres peritos para que investiguen las causas que dieron origen al conflicto, a efecto de que rindan un informe y si las partes desean presentar sus peritos por cuenta propia, éstos rinden su informe por separado o conjuntamente a los señalados por la junta teniendo un tiempo de 30 días para presentarlo.
- e) Una vez notificadas las partes de la copia del dictamen, cuentan con 72 horas para objetarlo.
- f) Desahogadas las pruebas y no quedando ninguna pendiente, dentro de las 72 horas siguientes, las partes podrán formular sus alegatos apercibiéndolos que en caso de no hacer lo se tendrá por perdido su derecho.
- g) Una vez agregado el dictamen se procederá a la discusión y votación del Presidente y los Representantes lo que deberán efectuar en un término de 10 días.
- h) Engrose del Laudo es la redacción de las formas de todos aquellos que participaron en la votación.

En este proceso es importante recalcar que la personalidad es acreditada en cualquier etapa, pero la más usual y prevalente es que haga en la ratificación de la demanda, para éste fin la Junta Federal cuenta con un Departamento en el que consta el registro de los sindicatos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de que el interés de los trabajadores sea de acuerdo y no sean violados sus derechos esto no sólo es con la finalidad de litigio superfluo sino con -

un fin específico de la defensa de sus intereses como ente colectivo - de todo un grupo de trabajadores que tratan y hacen el esfuerzo de tener un porvenir que no sea corrompido por la sociedad la cual se encarga de manejar a la colectividad tomando como base que este grupo de - personas que otorgan los derechos a las personas que actúan para beneficio de ellos y cumplan con lineamientos que la misma ley les marca, a fin de acreditar su personalidad para la defensa de los intereses de los trabajadores.

VI.4 PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Dentro del Derecho Procesal del Trabajo este procedimiento responde a la naturaleza económica, y eminentemente social de las - relaciones sustantivas entre trabajadores y patrones. Con esto se impone a las partes y a los tribunales del trabajo una etapa previa conciliatoria, que tiene como objetivo la solución a los conflictos tanto individuales como colectivos, aveniendo a las partes para la celebración de un convenio que permita conservar dentro de la justicia social un equilibrio entre los factores de la producción.

Este procedimiento se inició con la presentación de la demanda en la Oficialía de Partes la cual será con original y tantas - copias como sean las demandadas. El mismo día la Junta radicará la demanda señalando día y hora para la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas la que deberá efectuarse en los quince días siguientes al que se haya recibido el escrito de

demanda y en el mismo acuerdo se ordenará el emplazamiento personal a las partes con 10 días de anticipación a la audiencia.

Si no se encontrasen debidamente notificados los demandados o algunos de ellos para la primera audiencia la Junta de oficio deberá señalar nuevo día y hora para su celebración.

Expondremos brevemente el desarrollo de cada etapa conciliatoria.

I Comparecen las partes personalmente.

II Se tratará de llegar a un arreglo conciliatorio exhortándolos la Junta para avenirse a un buen entendimiento, si llegan a efectos jurídicos inherentes a un Laudo.

III En caso de no haber una buena conciliación se los tendrá por inconformes pasando a la etapa de demanda y excepciones.

Etapa de demanda y excepción que se llevará a cabo de la siguiente manera:

I De nueva cuenta se procederá a exhortar a las partes a que lleguen a un arreglo y si no se dá se procederá a ratificar la demanda por la parte actora, así como algunas modificaciones siempre y cuando no cambie la esencia de la demanda.

II Posteriormente el demandado contestará la demanda entregando copia simple, al actor, de su contestación debiendo oponer sus excepciones y defensas.

III Las partes tienen derecho por una sola vez replicar y -

contrarreplicar

Una vez terminada esta etapa se pasara inmediatamente a la de ofrecimiento de pruebas y admisión que se debe celebrar conforme a las normas siguientes:

I.- Primeramente el actor ofrecerá sus pruebas y posteriormente el demandado ofrecerá las suyas, pudiendo las partes objetar las de su contrario, señalando las razones jurídicas de la objeción ya sea por ser ociosa e intrascendente o por no estar ofrecida conforme a derecho.

II.- Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando estén relacionadas con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

III.- Concluido este período la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admitirá y las que desechara señalando día y hora para que tenga verificativo el desahogo de cada probanza, tomando en cuenta que por lo regular son primero las de el actor y después las de la demandada.

Una vez terminado el desahogo de las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos y si no lo quisieren hacer, en ese momento tienen un término de 48 horas para presentar sus alegatos por escrito.

Posteriormente si no existen pruebas pendientes por desahogar, el Auxiliar, de oficio declarará cerrada la instrucción, pasando al proyecto de resolución o dictamen en forma de Laudo.

El Proyecto contiene:

I.- Extracto de la demanda y de la contestación, todo el contenido sobresaliente de la etapa de demanda y excepciones.

II.- Hace un señalamiento más claro de los hechos controvertidos.

III.- Relación de pruebas admitidas y desahogadas.

IV.- Apreciación de las pruebas que son motivo de la controversia

V.- El fundamento y motivación de los alegatos.

VI.- Los puntos resolutivos.

Una vez realizado el Proyecto de Laudo pasa a ser discutido y votado por los integrantes de la Junta, ésta se integrará - por el Presidente de dicha Junta especial así como por los representantes de los trabajadores y del patrón, y si no existe objeción todos firman de común acuerdo ~~con~~ el proyecto discutido, pasándolo al actuario para que haga la notificación personal a las partes, de la resolución a su controversia, contando la parte actora con un plazo de 72 horas para que se ejecute el Laudo. La parte demandada puede interponer si no está de acuerdo, su amparo en un lapso no mayor de 15 días; en algunos ca sos quien interpone el amparo es la parte actora dejando a salvo lo que a su interés convenga.

VI.5 PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Existen conflictos que por su naturaleza requieren de una mayor celeridad, motivo por el cual se les ha sometido a un procedimiento especial de tipo sumario en virtud de que todas las actuaciones se realizan en una sola audiencia; las controversias comprendidas dentro de este procedimiento especial son:

- A) Cuando el trabajador reclama estar sujeto a una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva.
- B) La aprobación del escrito que contiene las condiciones de trabajo para la prestación de servicios fuera de la República.
- C) Todas las cuestiones relacionadas con el arrendamiento de habitaciones a los trabajadores por parte de la empresa a la cual prestan sus servicios.
- D) Las generadas por el incumplimiento de las obligaciones relativas a la capacitación o adiestramiento a cargo de las empresas.
- E) Las inconformidades contra las resoluciones de la Comisión Mixta de Escalafón cuando el trabajador no esté de acuerdo con la antigüedad que se le haya asignado.
- F) Cuestiones referentes al pago de la prima de antigüedad.
- G) El cumplimiento de la obligación del patrón de repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores de los buques, en aquellos casos en que el buque se pierda por apresamiento o siniestro; el trabajador también podrá demandar por esta vía el pago de los salarios y demás prestaciones hasta su restitución al puesto de destino o al se

nalado en el contrato.

H) Pago de los salarios devengados con motivo de la recuperación de los restos del buque o de la carga, afectados por el siniestro, así como de la bonificación adicional que corresponda en proporción a los esfuerzos desarrollados y a los peligros arrostrados para el salvamento.

I) El pago a los miembros de las tripulaciones aeronáuticas - por concepto de traslado, cuando sean cambiadas de la base de residencia, así como los relativos a la repatriación cuando la nave se destruya o inutilice fuera de su lugar.

J) La titularidad del contrato colectivo de trabajo, cuando invoque la pérdida de la mayoría de los trabajadores.

K) La administración del Contrato-Ley por pérdida de la mayoría

L) Las planteadas para subsanar omisiones o revisar las normas del Reglamento Interior de Trabajo.

M) La suspensión temporal de las relaciones de trabajo por - causas de fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física o mental, o muerte del patrón; la falta de materia prima no imputable al patrón; - así como la omisión por parte del Estado, de suministrar las cantidades en numerario que se hubiese obligado a entregar a la empresa, siempre que aquéllas fuesen indispensables.

N) La terminación de las relaciones de trabajo por causa de - fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física o mental o muerte del

patrón, agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; concurso o quiebra si la autoridad resuelve el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva a sus actividades.

N) Las reclamaciones derivadas de la reducción de personal, - al implantarse maquinaria con nuevos procedimientos de trabajo, así como el pago de la indemnización y prima de antigüedad de los trabajadores reajustados.

O) El pago de la indemnización en caso de muerte por riesgo de trabajo.

P) La oposición de los trabajadores al nombramiento hecho por las empresas de los médicos que deben dictaminar el grado de incapacidad y expedir los certificados de defunción de los trabajadores.

Q) El cobro de aquellas prestaciones cuyo monto no sea mayor al importe de tres meses de salario.

El procedimiento se iniciará con la presentación de la demanda, en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas, citando la Junta con 10 días de anticipación a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la cual se deberá efectuar dentro de los 15 días hábiles a la fecha en que se haya efectuado la presentación de la demanda.

En la etapa de conciliación se procura avenir y conciliar a las partes antes de continuar con el proceso.

Si las partes no llegan a un arreglo, cada una expondrá lo

que proceda de acuerdo a sus peticiones, ofrecerá sus pruebas, la Junta acordará su admisión así como el desahogo de cada una de aquéllas, posteriormente oír los alegatos y dictará la resolución que corresponda.

Cuando exista la muerte por riesgo de trabajo, la Junta solicitará al patrón le proporcione nombres y domicilio de los beneficiarios registrados ante él, ordenando la práctica de la convocatoria a fin de que se definan los derechos de los beneficiarios del trabajador fallecido.

VI.6 PROCEDIMIENTO DE HUELGA

La huelga es un derecho de los trabajadores gozando de un amplio respeto de parte del Estado y garantizando su libre e irrestricto ejercicio. Siempre que la suspensión de labores sea lícita y reúna los requisitos exigidos por la ley, le dará una existencia dentro de la esfera jurídica. Toda acción solidaria de los obreros dentro de una empresa o establecimiento y sobre todo dentro de los efectos jurídicos que le asigna la ley, se debe proteger por el Estado, tomando en cuenta sobre todo la licitud y existencia conforme a derecho.

El procedimiento se inicia mediante la presentación del pliego de peticiones, el cual debe reunir los requisitos establecidos por el artículo 920 de la ley Federal del Trabajo que dice:

I Se dirigirá por escrito al patrón y en él 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;

II Concretamente el objeto de la huelga puede ser para:

A) Restablecer un equilibrio de los diversos factores de la producción y valorar los derechos de los trabajadores con el capital.

B) Obtener la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo - y exigir una revisión al concluir el período de vigencia.

C) Obtener el Contrato Ley y asimismo la exigencia de una revisión al complementarse el período de vigencia.

D) Exigir el cumplimiento del Contrato Ley o el Contrato Colectivo de las empresas en las cuales según el criterio de los trabajadores se hubiese violado.

E) Exigir cumplimiento de toda disposición legal sobre la participación de utilidades.

F) Exigir la revisión anual de los salarios en efectivo por cuota diaria.

III Señalar día y hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga.

Las labores no podrán suspenderse hasta transcurrido 6 días a partir de la fecha en que el patrón recibió la notificación o hasta - diez días después cuando se trate de empresas de servicio público como es el caso de comunicaciones y transportes, luz y energía eléctrica, - limpia, aprovechamiento y distribución de aguas para servicios urbanos, gas, servicios sanitarios, hospitales, cementerios y los de alimenta-- ción, cuando se refieran a artículos de primera necesidad y afecten a una rama completa de servicios.

IV Presentar por duplicado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

V La autoridad que recibe el pliego de peticiones con el aviso de suspensión, deberá entregar al patrón la copia respectiva dentro de las 48 horas emplazándolo para que conteste por escrito. A partir del emplazamiento el patrón se convierte en depositario de la empresa y no podrá disponer de los bienes y podrá suspenderse la ejecución de cualquier sentencia en contra del negocio sin poder practicar ninguna diligencia o desahucio ni secuestrar bienes del local en donde estén - instalados, salvo cuando antes del estallamiento de la huelga se trate de:

A) Asegurar prestaciones de los trabajadores por concepto de indemnización, salarios, pensiones y demás percepciones devengadas hasta un importe de dos años de salario.

B) Créditos por falta de pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

C) Cobrar aportaciones del patrón al INFONAVIT.

D) Demás créditos fiscales.

Antes de suspender los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje en una audiencia fijará el número de trabajadores que deban seguir laborando con el objeto de no perjudicar la seguridad y conservación de los locales, así como materiales o la reanudación de los trabajos; en caso de que los huelguistas se negaran a seguir laborando, el patrón podrá utilizar a otros trabajadores, y si se opusiera una resistencia, la Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública para que no sea interrumpido el servicio.

El desahogo del procedimiento es en una sola audiencia de conciliación y la cual sólo podrá ser diferida por única vez a petición de los trabajadores.

En los casos en que el trabajador no concurre a la audiencia de conciliación, no correrá el plazo para la suspensión de labores, pero si el patrón no asistiese no se interrumpe el plazo para la suspensión de labores, pero sí le hará comparecer la próxima vez por medio de apremio autorizado, como puede ser multa hasta de siete veces el salario mínimo, auxilio de la fuerza pública y arresto hasta de 36 horas, en las cuales toda notificación surtirá sus efectos de inmediato ya -

que todos los días y horas serán hábiles.

De acuerdo a este procedimiento se puede ver que el incidente de falta de personalidad jurídica dentro del procedimiento de huelga puede ser interpuesta por cualquiera de las partes y en caso del patrón éste lo puede hacer valer en el escrito de contestación al emplazamiento a huelga y por parte de los trabajadores se hace valer dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las que tenga conocimiento con referencia a la primera promoción del patrón.

CLASIFICACION

Los patrones, trabajadores o en su caso los terceros interesados podrán solicitar a la Junta dentro de las 72 horas siguientes la suspensión del trabajo, o bien que declare la inexistencia de la huelga.

El procedimiento se inicia de la siguiente manera:

- a) La solicitud se presenta por escrito con copia de traslado para las partes en donde se indican las causas y fundamentos legales.
- b) No se puede ampliar por causas distintas a las ya indicadas en el pliego principal.
- c) La Junta señala fecha de audiencia en la que se oirán a las partes y ofrecerán pruebas en un término de cinco días.
- d) Todas y cada una de las pruebas deben tener relación cuan-

do sea interés de los terceros.

e) Las pruebas se deben desahogar en la misma audiencia.

f) La Junta debe resolver el conflicto dentro de las 24 horas siguientes.

g) Para la resolución serán citados los representantes de los trabajadores y de los patrones llevándose a cabo con los que concurren; en el caso de empate se sumará al voto del presidente, el voto del ausente.

Cuando la Junta declare la inexistencia legal del estado de huelga se procederá de la siguiente manera:

A) Se les fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que regresen a sus trabajos.

B) Por conducto de sus Representantes Sindicales, se les apercibirá a los trabajadores que al no acatar la resolución dentro del plazo ya establecido quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

C) Si los huelguistas no se presentaran en el plazo señalado, el patrón quedará en libertad para contratar otros trabajadores.

D) Se dictarán las medidas convenientes para reanudar el trabajo.

Dentro de este procedimiento de huelga se puede dar la ilicitud y solamente puede ser solicitada por dos razones:

- a) Porque en su gran mayoría los trabajadores ejercitan actos de violencia contra los propietarios o contra las personas.
- b) En caso de guerra, y cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios dependientes del gobierno.

Una vez que se haya demostrado la ilicitud de la huelga por - los medios antes mencionados, automáticamente se dará por terminada la relación de trabajo de los huelguistas.

Para obtener la celebración o revisión del Contrato Ley dentro de una Huelga.

Para celebración o revisión de un Contrato Ley, se puede valer del procedimiento de huelga de acuerdo con lo establecido en el artículo 920 de la citada ley federal, pero para cumplir con la obtención de celebración o revisión de el Contrato Ley cuenta con las siguientes modalidades:

A) Su escrito de emplazamiento se presentará por los sindicatos o coaliciones con copia para los patrones y serán presentadas ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II.

B) En el mismo escrito se señala día y hora de la suspensión de labores, debiendo ser en un plazo de 30 o más días, posterior a la fecha de presentación de escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

C) El Presidente adscrito a la sección de huelgas, dentro de un plazo de 24 horas hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento.

VI.7 CONSECUENCIAS

VI.7.1 Cuando es aceptada la personalidad

Para una correcta y adecuada representación, la personalidad es requisito indispensable para que las partes puedan actuar válidamente en un juicio; podemos decir que la capacidad de ejercicio se perfecciona con una correcta representación, en los casos de aquellos que no pueden o no quieren actuar por sí mismos.

Analógicamente puede decirse que la capacidad de ejercicio es para las partes, lo que la competencia es para el órgano jurídico.

Se puede decir que los apoderados legales no son parte si no acreditan debidamente su personalidad, ya que ellos no se pueden desistír de las accioens laborales; de ahí que deben comparecer el actor y el representante legal al inicio de cada controversia suscitada ante las autoridades competentes, a efecto de la procedencia o improcedencia de su demanda.

Todos los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración en una empresa o establecimiento, serán consideradas representantes del patrón y en tal

concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores en los términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

Observando lo anterior, la representación legal de una persona moral, es aquella establecida por la ley que la rige y no por un contrato de mandato, pues aunque el mandatario es también representante, lo es en una forma meramente convencional y no legal, puesto que sus facultades de representación tienen origen contractual y no está previsto en la ley.

Para que la personalidad sea acreditada conforme a la ley y a la práctica procesal deberá estar en los términos señalados por los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo vigente; esto es que pueden comparecer en una controversia procesal en forma directa o por conducto de un apoderado legal. Cuando se acredita la personalidad por un apoderado legal, éste actúa como apoderado de la persona física, autorizado por medio de una carta poder debidamente requisitada y sin que sea necesario ratificarla ante la Junta que conozca del asunto.

Las personas morales podrán debidamente acreditar su personalidad mediante testimonio pasado ante la fe de Notario Público, en donde se establezca que tienen facultades suficientes para obligar laboralmente a su representada.

La idea del legislador de 1980 es enfatizar y fortalecer la etapa conciliatoria de los juicios laborales con la finalidad de que

las personas morales que comparezcan mediante representantes, éstas -
tengan facultades decisorias para llegar a una solución conciliatoria.

La personalidad de los sindicatos se acredita por medio de la
certificación, que es extendida por la Secretaría del Trabajo y Previ-
sión Social o por la Junta en la cual quedó registrada la directiva -
del sindicato, siempre y cuando esos documentos exhibidos, convezan
de su autenticidad a la parte interesada.

Para todo ello es necesario referirnos a que la palabra o ex-
presión, "personalidad", término utilizado para designar la aptitud le-
gal de representación jurídica, o la legitimación que esa representa-
ción otorga; en realidad el término personalidad es muy amplio, por lo
que en resumen se puede decir que la personalidad es la suma de todos
los atributos de una persona, dentro de su propio conjunto de derechos
y obligaciones.

Desprendiéndose que la personalidad específicamente hablando,
en términos procesales, significa el acreditamiento o la autorización
para que una persona pueda válidamente representar y tomar decisiones
a nombre de otra e inclusive llegar a obligarse por ésta, dando pie -
con esto, a que se inicie el movimiento del engranaje jurisdiccional.

En sí los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa -- identificación, ante las Juntas del lugar de la residencia, para que -- sean representadas ante cualquier autoridad del trabajo y la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.

Jurisprudencia de la Cuarta Sala Tesis 154.

PERSONALIDAD FACULTAD DE LA JUNTA PARA ACREDITAR ARTICULO
709 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Es cierto que la fracción III del artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo concede a las Juntas la facultad de tener por acreditada la personalidad de cualquiera de las partes, sin sujetarse a las nor--mas legales siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada, sin embargo el propio artículo 709 establece que la personalidad se acreditará de conformidad con las leyes que la rijan; ésto implica que, sin perjuicio de la facultad anterior, la Junta no podrá tener -- por acreditada la personalidad de las partes con cualquier documento -- que el interesado puede exhibir, y alguno que ostensiblemente no resulte idóneo para esos efectos. Por lo tanto en el caso de una cooperativa, debe analizar los documentos exhibidos quien se ostente como su legítimo representante para constatar si reúnen los requisitos previstos por los artículos 2, 14, 15, 18 y 31 de la Ley de Sociedades Cooperativas, que son las que rigen la forma de acreditar la personalidad de

sociedades cooperativas en general, o específicamente conforme al artículo 36 del Reglamento de la propia Ley ante las autoridades judiciales, para establecer si válidamente podrá tenerse a quien los exhibió, como representante de la cooperativa Revisión laboral 91/75 Leonor Núñez Gómez.

26 de Junio de 1975 unanimidad de votos Ponente: Victor Carrillo Ocampo. Secretario: Raúl Iván Gómez Rodríguez.

VI.7.1 Cuando es rechazada

En la práctica procesal, en el auto admisorio de la demanda, cuando es presentado el caso de que se demande a la persona moral (patrón) y a la persona física directamente responsable (llámese gerente, administrador, etc), la autoridad desecha de plano a esta última, aduciendo que no tiene injerencia y relación directa con el trabajador, - toda vez que dicha relación laboral se circunscribe a la relación entre patrón-trabajador, porque fue el que directamente lo contrató, concepto erróneo, ya que la persona moral sólo existe en el campo del derecho y no en el de facto.

En esta hipótesis consideramos que el directamente afectado - por esta resolución es el trabajador ya que su petición se remitirá el alcance de responsabilidad de la persona moral, la cual será muy limitada, debido a la corta esfera de derechos y obligaciones de ésta, olvidándose de que los representantes de la sociedad deben asumir su res

ponsabilidad solidaria, por las acciones que éstos en su nombre ejerci
ten.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Desde la aparición del hombre en la tierra éste ha tenido la necesidad de agruparse o asociarse para defenderse de las inclemencias del tiempo o de los ataques de las fieras, lo que demuestra en el hombre una inquietud a agruparse para defenderse.

SEGUNDA.- Hemos comprobado que el sindicalismo no es propio de una nación, es decir no tiene una limitante territorial, sino que es un fenómeno mundial.

TERCERA.- La personalidad se explica básicamente tanto en el Derecho Civil, como en el Mercantil, ramas que nos profundizan en las teorías formuladas de la personalidad, adecuadas a su campo de acción.

Cosa que no sucede con la materia laboral, ya que para referirnos a la personalidad, no contamos con formas adecuadas y propias del Derecho del Trabajo, ya que en todos los casos, debemos remitirnos al Derecho Civil o al Mercantil, para poder llevar a cabo el criterio de la teoría de la personalidad, y aplicarlo a la práctica procesal.

CUARTA.- En materia mercantil las personas físicas que representan o administran a las sociedades o personas morales, éstas sólo responden por la formación de dicha sociedad pero sólo en determinados casos, por mencionar un ejemplo: el caso de la comandita simple, no siendo así en todos los casos como en las sociedades de responsabili-

dad limitada, en donde las personas físicas tienen un patrimonio propio distinto al de la persona moral.

QUINTA.- En materia civil los representantes y administradores son personas físicas que responden en forma solidaria de todas las obligaciones contraídas por la sociedad o asociaciones, por lo que -- existen en los juicios civiles controversias en las cuales hay personas físicas y morales que son demandadas en forma solidaria.

SEXTA.- En materia laboral, no encontramos por lo que respecta a la teoría ninguna objeción para no poder demandar solidariamente o como codemandados a la persona física como también a la persona moral.

SEPTIMA.- En todos los juicios o procedimientos de derecho laboral se debe hacer valer la personalidad en el momento de la radicación o aceptación de la demanda por la autoridad, la personalidad -- tanto del ente moral como de los codemandados deben ser solidariamente responsables de los hechos que dieron origen a la controversia. Por -- tanto desde la admisión de la demanda debe ser reconocida por la autoridad esa responsabilidad.

OCTAVA.- Se ha sostenido que al ser demandada una persona moral y una persona física, ésta tendrá la categoría de codemandado.

NOVENA.- No existe uniformidad en el criterio sustentado por

los diversos órganos del poder judicial ya que en tanto el Tribunal Superior de Justicia sustenta el criterio de aceptar como responsable en una demanda tanto a la persona moral como a la persona física, el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sostiene lo contrario y desecha en una forma tácita la responsabilidad de la persona física al ser codemandado con la persona moral.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO OLEA, Manuel Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición,
- 2.- BUEN LOZANO, Nestor De Derecho del Trabajo, T.I. cuarta Edición, Ed. Porrúa, México 1979.
- 3.- BUEN LOZANO, Nestor De La Reforma del Proceso Laboral, primera edición, Ed. Porrúa, S.A. México 1980.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo Derecho Sindical y Corporativo Ed. Bibliográfica Argentina 1959.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo Introducción al Derecho Laboral, Vol. 1, Ed. Bibliográfica OMEBA, Buenos Aires 1960
- 6.- CABAZOS FLORS, Baltasar El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, primera edición, Ed. Sus. S.A.
- 7.- CUEVA, Mario De La Derecho Mexicano del Trabajo, T.I., Ed. Porrúa, S.A., México 1954.
- 8.- CUEVA, Mario De La Derecho Mexicano del Trabajo, T. II Ed. Porrúa, S.A., México 1963
- 9.- FEROCIA, Virgilio Intituciones de Derecho Sindical y Corporativo Ed. "Instituto Edit Reus" Madrid 1942.
- 10.- FERRARI, Francisco De Derecho del Trabajo, Vol. II, Ed. Depalma, Argentina 1971.
- 11.- FERRARA, Francisco. Teoria de las Personas Jurídicas, Traducción de la segunda edición, revisada Italiana, por Eduardo Ovejero y Maury, Madrid 1929.
- 12.- FRIEDMANN, Georges y PIERRE NAVILLE Tratado de Sociología del Trabajo Vol. II, Ed. F.C.E., México 1971.
- 13.- GARCIA ABELLAN, Juan Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo Estudios de Trabajo y previsión del Instituto de Estudios Politicos, Madrid 1969.
- 14.- GARCIA ABELLAN, Juan Introducción al Derecho Sindical, Ed. Aguilar, Madrid 1961.
- 15.- GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo Los Sindicatos en México, México 1969.

- 16.- GURRERERO, Eugenio Manual de Derecho del Trabajo, 11°. Edición, Ed. Porrúa, México 1980.
- 17.- KROTOSCHIN, Ernesto Manual de Derecho del Trabajo, tercera edición. Ed. Ediciones Depalma, Buenos Aires 1976.
- 18.- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente La Libertad Sindical en México, México 1929.
- 19.- LOPEZ LARRAVE, Mario Derecho Latinoamericano del Trabajo, Imprenta Aldina Rosell y Sordo Noriega T.T. 1974.
- 20.- LOZANO CISNEROS, Valente Breve Historia del Movimiento Sindical Mexicano Pub. S.N.T.E., México 1969.
- 21.- MANTILLA MOLINA, Roberto Derecho Mercantil Segunda Edición Ed. Porrúa, México 1953.
- 22.- PINA, Rafael De Curso de Derecho Procesal del Trabajo, primera Edic. Ed. Ediciones Botas. México D. 1952
- 23.- ROJINA VILLEGAS, Rafael Compendio de Derecho Civil T. II Ed. Porrúa, S.A. México 1968
- 24.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo T.I. Vol. I Ed. T. por Oficina de Asesores del Trabajo, Méx. 1967
- 25.- TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México 1971.
- 26.- TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. México 1970.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

- ALARCON, Y HORCA SALVADOR, "COMPENDIO DE DERECHO CIVIL", tomo I, 18a. edic. Edit. porrúa S.A., México 1982.
- BARRERA, GRAF, JORGE, "LA REPRESENTACION VOLUNTARIA EN DERECHO PRIVADO"
Edit. UNAM. Instituto de Derecho Comparado, México, 1967.
- BONECASSE, JULIAN, "ELEMENTOS DE DERECHO CIVIL", Edit. Porrúa Hnos., México 1963
- BRICENO, RUIZ, ALBERTO "DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO".
Edit. HARLA, México 1985
- BRUGAROLA, MARTIN, "LA LIBERTAD SINDICAL EN EL MUNDO"
Edit. Razón y Fé, S.A., Madrid, 1959
- CABANELLAS, GUILLERMO, "CONTRATO DE TRABAJO" Edit. Bibliografica Argentina, Buenos Aires, 1960
- CAVAZOS, FLORES, BALTASAR, "LECCIONES DE DERECHO LABORAL", Edit. Trillas, 5a. Edic., México, 1986.
- CAVAZOS, FLORS, BALTASAR, "EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA"
Edit. Trillas, México, D.F. 1981.
- FERNANDEZ, RAYMUNDO L., "CODIGO DE COMERCIO COMENTADO", Buenos Aires, 1946, tomo I, tit. "De las Compañías y Sociedades", núm. 5 y nota 15
- FERRARA, FRANCISCO, "TEORIA DE LAS PERSONAS JURIDICAS"
Edit. Reus, S.A., Madrid, España 1929
- FIGUEROA, FEDERICO, "LAS SOCIEDADES CIVILES Y COMERCIALES SON PERSONAS JURIDICAS", TOMO 18, Sec. doct. edit. Bibliotrafia Argentina, Buenos Aires 1957

- GALINDO GARFIAS, IGNACIO "DERECHO CIVIL" Edit. Porrúa S.A., México 1976.
- GARCIA, ABELLAN JUAN, "INTEGRACION Y DERECHO SINDICAL", 1a. edic. edit. Aguilar, Madrid, 1961.
- MORENO, MANUEL M. "LA ORGANIZACION POLITICA Y SOCIAL DE LOS AZTECAS", Edit. S.R.A.C.E.H.A.M., México, 1981.
- ORTIZ, URQUIDI, RAUL, "DERECHO CIVIL" 1a. Edic. Edit. Porrúa S.A., México 1982.
- PASCUCHI, MARCIAL, "LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO" (MONTEVIDEO) "CONTRATO DE TRABAJO" Edit. Instituto editorial Reus, Montevideo, 1971
- PEREZ, GALAZ, JUAN DE DIOS, "DERECHO Y ORGANIZACION SOCIAL DE LOS MAYAS" Edit. por el Gob. del Edo. de Campeche, México, 1943.
- PINA, RAFAEL DE , "ELEMENTOS DE DERECHO CIVIL MEXICANO" Edit. Porrúa, Vol. 1º, México, 1956.
- PINA, RAFAEL DE, "DERECHO CIVIL MEXICANO", 1º Edic. Edit. Porrúa S.A., México, 1956.
- PLANIOL, MARCEL, "TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO CIVIL" 12a. Edic. Francesa, Edit. José M. Cajica Jr. S.A., Puebla, Puebla
- RAMOS, EUSEBIO, "DERECHO SINDICAL MEXICANO: LAS INSTITUCIONES QUE GENERA", Edit. Cárdenas editor y distribuidor, 2a. Edic. México D.F. 1978.

RODRIGUEZ, QUESADA RAUL,

"RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS POR LAS DEUDAS SOCIALES", tomo 48 edit. Ediciones Depalma Buenos Aires 1976.

ROSINA, VILLEGAS, RAFAEL,

"COMPENDIO DE DERECHO CIVIL", tomo 1, 18a. edic., Edit. Porrúa S.A., México 1982.

SALVADOR, JESUS, et al

"PANORAMA DEL SINDICALISMO EUROPEO"
Edit. FONTANILLA, S.A. Barcelona, 1972

VON THUR, ANDREAS,

"DERECHO CIVIL", Edit. Porrúa S.A., México, 1946 (Traducido del alemán por el DR. WENCESLAO ROCES)

YADEROLA, MAURICIO,

"SOCIEDADES Y ASOCIACIONES COMERCIALES",
De Tullio Ascarelli, trad. de Santiago Melendez. Edit. Omeba, Argentina, 1960.

LEGISLACION:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,

69a. Edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 1987

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Comentada por Alberto Trueba

Urbina y Jorge Trueba Barrera, 51a. Edición, edit. Porrúa, S.A., México, 1987.

JURISPRUDENCIA:

Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por el Presidente el Sr. Lic. Carlos del Río Rodríguez al - término del año de 1986 3a. parte Tribunales Colegiados de Circuito, México, 1986.

OTRAS FUENTES:

ANUARIO JURIDICO,

"INFORMACION HISTÓRICA-JURIDICA DEL SINDICATO" Vol. VI, 1979, - Méx., D.F.

REVISTA DE DERECHO,

"HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN MEXICO", Julio-Agosto, - 1967, Méx. DF. Año I, No. 4

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA,

T. XXII, Edit. Bibliográfica Argentina.

SEMANARIO DE LA INDUSTRIA MEXICANA

Vol, 2, pp. 27-29, 1841, semanal.

ARCHIVO DE LOS REGISTROS DEL DEPARTAMENTO DEL REGISTRO DE ASOCIACIONES DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.