



LEGITIMACIÓN, UN PRINCIPIO GARANTISTA EN MATERIA COLECTIVA DEL TRABAJO

LEGITIMATION A PROTECTIONIST PRINCIPLE IN COLLECTIVE LABOUR LAW

Jesús Zúñiga-González.
Facultad de Derecho,
Universidad Autónoma
de Querétaro.

Correo para correspondencia:
jesuszunigag@hotmail.com

Fecha de recepción: 12/05/2014
Fecha de aceptación: 26/08/2014

Resumen

El presente artículo tiene por objeto el abordar el estudio de cómo los gobernados en Materia Colectiva del Trabajo podemos ejercer nuestros derechos a partir del análisis y comprensión del Principio de Legitimación, explicando en que consiste, cuáles son sus modalidades, desarrollándolo con las principales instituciones colectivas en materia del trabajo como lo son las asociaciones profesionales, contratación colectiva y los movimientos de huelga. Además de abar-

car como la Autoridad Laboral debe de llevar a cabo su estudio tanto de forma oficiosa y a petición de parte dentro del Procedimiento Colectivo del Trabajo y la manera en cómo influye y se aplica en las resoluciones que dicta la Autoridad Laboral en materia colectiva, partiendo del análisis de las mismas desde el enfoque de la realidad jurídica, generando con ello que el Principio de Legitimación es un instrumento jurídico y una institución derivada de las garantías constitucionales para exigir derechos y analizar su ejercicio.

Palabras clave: análisis, estudio, legitimación, proceso, resolución.

Abstract

The purpose of the present Article is to study issues related on how those who are governed, may enforce their rights on collective labour or collective bargaining from the analysis and understanding the principle for the legitimization, explai-

ning what is it about, which are its modalities and explaining it through the main labour collective institutions such as professional associations, collective labor recruitment and strike movements. Also it talks about how labour authority should examine it ex officio or upon request of a party in the collective labour procedure, and the way it influences and has to be apply in the decisions that the labour authority take on collective labour or collective bargaining, starting with the analysis of them from the standpoint of the legal reality, thereby generating that the principle for the legitimization is a legal instrument and an institution that has its origins in the Constitutional guarantees to demand rights and analyze the exercise of them.

Keywords: To analyze, the study, legitimization, process, resolution.



1. Introducción.

En el ámbito del derecho es importante analizar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece un apartado de garantías que permite a los gobernados ejercer derechos y exigir el cumplimiento de los mismos.

Los gobernados cuando adquirimos la capacidad de goce y de ejercicio podemos interactuar en la relaciones individuales, colectivas y con el propio Estado. Sin embargo, es de hacerse notar que los gobernados no podemos ejercer un derecho y exigir su cumplimiento si previo a ello no tenemos una relación con los hechos que deriven y vinculen nuestra intervención, es por esto que la responsable de realizar el estudio minucioso de quienes ejercen y exigen derechos debe de ser la Autoridad, partiendo de las garantías individuales, tomando en consideración los derechos fundamentales, permitiendo con ello una protección y ejercicio de los derechos humanos establecidos en la Constitución, a través de los procedimientos reconocidos, así como del análisis de sus facultades y principios de derecho para emitir una resolución.

Este trabajo tiene como principal objetivo el abordar el estudio de cómo los gobernados en Materia Colectiva del Trabajo podemos ejercer nuestros derechos a partir del análisis y comprensión del Principio de Legitimación, explicando en que consiste, cuáles son sus modalidades, desarrollándolo con las principales instituciones colectivas en materia del trabajo como lo son las asociaciones profesionales, contratación colectiva y los movimientos de huelga. Además de abarcar como la Autoridad Laboral debe de llevar a cabo su estudio y análisis tanto de forma oficiosa y a petición de parte dentro del Procedimiento Colectivo del Trabajo y la manera en cómo debería de influir y aplicarse en las resoluciones que dicte la Autoridad Laboral en materia colectiva.

Para efecto de lo anterior, se aplicara el método

de investigación realista, partiendo del estudio conceptual, explicando los derechos reconocidos por la Constitución desde el punto de vista positivista relacionado con los artículos 9, 14, 16 y 123 de la Constitución General de nuestro país y los artículos 356, 365, 390, 391, 440, 450 y 920 de la Ley Federal del Trabajo, así como la descripción del como los gobernados pueden ejercitar su derecho de legitimación ante la Autoridad laboral y como esta debería de actuar ante el ejercicio, protección y defensa de este derecho.

La finalidad de esta investigación es evidenciar al lector lo importante y útil que resulta el estudio y aplicación del Principio de Legitimación en materia colectiva del trabajo, tanto para los gobernados en cuanto a poder ejercer un derecho y acudir ante el órgano jurisdiccional respectivo a desarrollar procedimientos y para la Autoridad laboral en la impartición de justicia para que sea empleado en sus resoluciones, lo anterior debido a que en la práctica colectiva laboral, la mayor parte de las resoluciones que ponen fin a un procedimiento, concluyen con un convenio derivado del acuerdo de las partes en conflicto o por un desistimiento, lo que no permite hacer un estudio jurídico y conceptual por parte de la autoridad para emitir resoluciones que se pronuncien en torno a este derecho.

2. Qué es la legitimación.

La Legitimación es un concepto que justifica la intervención o no de un sujeto en un procedimiento, el cual ha sido discutido en el ámbito académico, doctrinal y procesal, sin embargo es importante que la podamos definir para efecto de comprender su objetivo, utilidad y aplicación en materia colectiva del trabajo.

Tomando como referencia al maestro (Burgoa, 2008: 355) "... la legitimación es una calidad específica en un juicio determinado, vinculándose a la causa remota de la acción...". Es decir,

que quien interviene en un juicio debe de acreditar el tener una relación directa con la causa o motivo que dio origen al procedimiento.

Lo anterior lo podemos ubicar en el terreno de la capacidad que deben de tener las partes para intervenir en un juicio determinado. Esta capacidad la podemos dividir en dos aspectos, la capacidad para ser parte y la capacidad procesal.

Para explicar cada una de ellas, (Ovalle, 1994: 258-259) señala que "... la capacidad para ser parte consiste en la idoneidad de una persona para figurar como parte en un proceso; para ser parte actora o acusadora o para ser parte demandada o acusada. La capacidad procesal es la aptitud para comparecer en juicio y realizar válidamente los actos procesales que corresponden a las partes."

Esta distinción nos indica que cualquier persona con capacidad de goce y de ejercicio puede comparecer a un juicio y hacer valer sus derechos, ejercitando sus acciones en un carácter de actor o promovente o también compareciendo para defenderse de las hipótesis de reclamo en el carácter de demandado, pero siempre y cuando se justifique que tiene Legitimación para hacerlo y esto lo obtiene de la calidad específica para promover o defenderse derivada de la afectación o posible afectación que se le puede ocasionar a su esfera jurídica y que tiene relación directa con las partes y las pretensiones planteadas.

Por otro lado, también se podrá comparecer a juicio y tener Legitimación ya sea por derecho propio o por conducto de un tercero dando cumplimiento a las reglas o disposiciones normativas en materia procesal fijadas por la Ley y realizar de esta forma los actos procesales necesarios para defensa de sus intereses dentro del procedimiento en cuestión.

3. Tipos de Legitimación.

La doctrina suele distinguir dos tipos, la legitimación *ad causam* (o legitimación en la

causa) y la legitimación *ad processum* (o legitimación procesal). Para efecto didáctico empezaremos por definir que es la Legitimación *Ad causam* o Legitimación en la causa; para (Chiovenda, 1977: 16) la legitimación *ad causam* es "...la identidad de la persona del actor con la persona a la cual la ley concede la acción (legitimación activa) y la identidad de la persona del demandado con la persona contra la cual es concedida la acción (legitimación pasiva)...".

Para (Couture, 1945: 380) la legitimación en la causa la define como "...la condición jurídica en que se haya una persona con relación al derecho que invoca en juicio, ya sea en razón de su titularidad o de otras circunstancias que justifican su pretensión".

Por su parte (Ovalle, 1994: 261) afirma que la Legitimación *ad causam* consiste "...en la autorización que la ley otorga a una persona para ser parte en un proceso determinado, para su vinculación específica con el litigio."

Tomando en consideración las anteriores definiciones se desprende que la legitimación *ad causam* o legitimación en la causa debe de reunir tres elementos, el primero que el derecho se encuentre reconocido por la ley, el segundo que se pueda hacer valer ante un órgano establecido por el Estado y el tercero que ese derecho tenga adecuación o identidad con la persona que lo esté ejercitando para promoverlo vía acción o para utilizarlo en su defensa vía contestación.

En el caso del último elemento se puede derivar una legitimación activa por parte de quien promueve la acción denominado procesalmente como actor y una legitimación pasiva que es el individuo en contra de quien se promueve la acción.

Es de señalarse que además de los sujetos citados, también pueden tener legitimación *ad causam* los terceros interesados quienes pueden hacer uso de su derecho cuando se vea en riesgo o afecte su esfera jurídica.



En conclusión, la Legitimación *Ad Causam* o Legitimación en la Causa la podemos definir como el derecho sustantivo que tiene todo individuo con capacidad de goce y de ejercicio reconocido por el Estado, para hacerla valer de forma activa o pasiva o como tercero interesado, ante un órgano jurisdiccional, cuando se pueda ver afectada su esfera jurídica y que los sujetos que intervienen tengan una identidad entre el derecho reconocido y lo planteado como reclamación, es decir, es la capacidad para ser parte en un procedimiento.

Por otro lado, la Legitimación *Ad Processum* o Legitimación Procesal la define (Chioven- da, 1977: 198) como "...la capacidad procesal o capacidad para comparecer en juicio".

Para (Couture, 1945: 379) la Legitimación Procesal es "...la aptitud o idoneidad para actuar en un proceso, en el ejercicio de un derecho propio o en representación de otro". El Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano (2001: 2304), define la legitimatio ad processum como "...la capacidad de actuar en juicio tanto por quien tiene el derecho sustantivo invocado como por su legítimo representante o por quien pueda hacerlo como sustituto procesal", asimismo establece que la legitimatio *ad processum* "...se identifica con la capacidad para realizar actos jurídicos de carácter procesal en un juicio determinado."

De lo anterior, podemos definir que la Legitimación *Ad Processum* o Legitimación Procesal, es la capacidad que tiene un sujeto para comparecer a un procedimiento de manera directa o por conducto de un representante en base a los requisitos que la Ley lo determine, con el objeto de hacer valer los medios y mecanismos legales en ejercicio o defensa de un derecho.

Es importante señalar que para obtener una Legitimación Procesal se deben de reunir tres elementos: el primero es tener la facultad para comparecer por propio derecho o mediante un representante o apoderado legal, en segundo término que se comparezca cubriendo

los requisitos legales que se determinen y en tercero que se tenga la capacidad reconocida por el órgano jurisdiccional para ejercer los actos procesales permitidos por la Ley.

De esta manera la Legitimación *Ad Processum* o Legitimación Procesal se podrá ejercer aplicando el derecho sustantivo de un sujeto en defensa de sus intereses, con las facultades derivadas del procedimiento y reconocidas por la Autoridad Jurisdiccional correspondiente.

4. Legitimación en el Proceso Colectivo del Trabajo.

Para comprender la legitimación en el Derecho Colectivo del Trabajo debemos establecer que instituciones intervienen y como se regulan, para tal efecto y como lo señala (Muñoz, 2010: 147) podemos definir el Derecho Colectivo del Trabajo como "...un conjunto de normas que estructuran y regulan las asociaciones profesionales, la contratación colectiva y los movimientos de huelga, como instrumentos dirigidos a lograr, orientando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de la prestación del trabajo subordinado y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo."

En este sentido se deriva que las instituciones que intervienen en el Derecho Colectivo son las asociaciones profesionales, la contratación colectiva por medio de contratos colectivos o contratos ley y los movimientos de huelga.

Considerando lo anterior, en Materia Colectiva del Trabajo la Legitimación la podemos definir como la facultad que tiene un sujeto (sindicato o patrón) con capacidad para promover y exigir el reconocimiento de un derecho o el cumplimiento de una obligación y que tienen relación directa por la existencia de una relación jurídica de carácter laboral o la existencia de un contrato colectivo o contrato ley, permitiéndoles comparecer a un procedimiento ya sea por derecho propio o través

de un tercero que permita defender sus intereses y hacer valer sus acciones, excepciones y defensas ante el órgano jurisdiccional ejercitando los actos procesales señalados por la normativa laboral.

La legitimación que se señala en el apartado anterior se desprende por una parte del reconocimiento constitucional que establece nuestra carta magna respecto de los derechos de Asociación Profesional, Contratación Colectiva y Movimientos de Huelga que se encuentran estipulados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y que a letra dice:

Asociaciones Profesionales: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”(10) Constitución Art.123-A, frac. XVI.

Contratación Colectiva: “El Congreso de la Unión...deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán...de una manera general todo contrato de trabajo.”(12) Constitución Art.123-A, segundo párrafo.

Movimientos de Huelga: “Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros...las huelgas.”(13) Constitución Art.123-A, frac. XVII.

Estos derechos reconocidos por la Constitución es lo que le da el fundamento legal para que una organización sindical o asociación profesional o un sujeto denominado patrón o un tercero, pueda tener la aptitud de ejercer y hacer valer un derecho en materia colectiva del trabajo.

De una forma específica, la Legitimación *Ad Causam* o Legitimación en la Causa en materia colectiva del trabajo, es la capacidad que tienen los sindicatos, las asociaciones o los patrones o un tercero, para promover y exigir el reconocimiento de un derecho o el cumplimiento de una obligación y que se deriva de una relación directa entre ellos por la existencia de un vínculo jurídico de carácter laboral o por la existencia de un contrato colectivo o contrato ley entre las partes.

Es decir, que todo sujeto que tenga el carácter de sindicato o patrón o de tercero vinculado a estos dos, puede tener legitimación en la causa en materia colectiva del trabajo y hacer valer sus derechos ante el órgano jurisdiccional en la materia.

Por otra parte, la Legitimación *Ad Processum* o Legitimación Procesal en materia colectiva del trabajo la podemos definir como la capacidad que tiene los sindicatos o patrones o terceros para comparecer a un procedimiento, ya sea por derecho propio o través de un tercero que permita defender sus intereses y hacer valer sus acciones, excepciones y defensas ante el órgano jurisdiccional ejercitando los actos procesales señalados por la normativa laboral.

Lo anterior es así, ya que el Estado reconoce derechos constitucionales los que otorgan legitimación en la causa para que los trabajadores por conducto de los sindicatos, asociaciones, patrones y terceros puedan ejercitar un derecho y defender sus intereses, y estos a través de la Legitimación *Ad Processum* o Legitimación Procesal los hacen efectivos a través de ellos mismos o por conducto de un tercero a quien delegan la facultad de representación cumpliendo con los requisitos que la ley de la materia señala y con el efecto de que puedan comparecer y realizar los actos procesales conducentes para el desahogo del procedimiento y defensa de sus intereses.

En el caso de la Legitimación *Ad Processum* o Legitimación en el Proceso, la Autoridad Laboral debe de analizar al momento en que comparezca un sindicato, una asociación, un patrón o un tercero, ya sea para ejercer el derecho de asociación, para obtener la firma de un contrato o iniciar el procedimiento de huelga, que quienes intervengan tengan las facultades jurídicas para comparecer al procedimiento verificando su personalidad en términos de los que establece el artículo 692, 697, 450, 920, 929 de la Ley Federal del Trabajo.

Esto es que cuando se comparece ante una Au-

toridad laboral en materia Colectiva, se debe de tener facultades para desarrollar todo tipo de acto procesal, acreditando lo que nos impone el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

Este artículo nos hace referencia que se puede comparecer por propio derecho o por medio de un tercero y en el caso de hacerlo por medio de un tercero para que tenga las facultades para comparecer y realizar los actos procesales en representación en defensa de intereses, se deben de reunir los requisitos ahí establecidos, de lo contrario no tendrá las facultades ni la Legitimación *Ad Processum* o Legitimación procesal para hacerlo.

En el caso de realizar la presentación de un Contrato Colectivo de Trabajo o de un Contrato Ley para su registro ante la Autoridad, los contratantes deben de hacerlo por escrito y por triplicado, para que empiece a surtir sus efectos desde la fecha y hora de su presentación, salvo que las partes hubieran convenido alguna fecha diversa, tal y como lo señala el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

En este caso, se desprende que las partes de un contrato colectivo de trabajo deben de reunir los requisitos que especifica la Ley Federal del Trabajo, además de acreditar que en el caso de la regulación de relaciones colectivas de trabajo y la firma de un contrato colectivo, es importante que por parte de los trabajadores quien este promoviendo sea un sindicato legalmente integrado y reconocido por la Autoridad, además de que sea el representante de los trabajadores que prestan sus servicios en la fuente de trabajo donde se pretende aplique el contrato mencionado, y por parte del patrón sea esta persona física o moral, acreditar que tiene el carácter de responsable de la relación obrero patronal de los trabajadores adheridos al sindicato empleante, así como, que en el caso de la persona moral demostrar que quien suscribe el documento tiene las facultades para poder hacerlo.

Y en el supuesto de promover el procedimiento de huelga, el sindicato promovente debe de presentar un pliego por escrito en donde se contengan las peticiones, se deberá de dirigir al patrón, debe de llevar el anuncio del propósito de ir a la huelga en caso de que no sean satisfechas, expresando correctamente el objeto y la fecha y hora en que se suspenderán las labores, además de hacerse con seis días de anticipación a la fecha de suspensión de labores y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, tal y como lo establece el artículo 920 de la ley Federal del Trabajo.

En este último supuesto se deriva que el promovente del procedimiento de huelga que en materia colectiva del trabajo solo es un sindicato legalmente integrado y reconocido por el Estado, tendrá que cubrir los requisitos asentados con anterioridad, así como acreditar con el documento idóneo denominado Toma de Nota, tener las facultades suficientes para acreditar su legitimación *Ad Processum* o Legitimación Procesal.

En Conclusión, la Legitimación *Ad Causam* o en la Causa y la Legitimación *Ad Processum* o Procesal, son de gran relevancia en Materia Colectiva y sobre todo en el Procedimiento Colectivo de Trabajo, ya que permiten que los sindicatos, las asociaciones profesionales, los patrones y los terceros puedan ejercer sus derechos reconocidos por la Constitución y reguladas por la Ley Secundaria como lo es la Ley Federal del Trabajo, y de esta forma comparecer a juicio y desarrollar actos procesales para defensa de sus intereses.

5. Estudio de la Legitimación de forma oficiosa y a petición de parte en Materia Colectiva del Trabajo.

La legitimación como la hemos analizado se divide en dos, la Legitimación *Ad Causam* o Legitimación en la Causa y la Legitimación *Ad Processum* o Legitimación Procesal, las cuales son estudiadas y analizadas en Materia Colectiva por la Autoridad en diferentes mo-

mentos y generan en consecuencia diversos efectos para las partes y en el procedimiento.

En relación con la Legitimación *Ad Causam* o Legitimación en la Causa, esta al momento en que se reconoce un derecho por parte de la Constitución en materia colectiva del trabajo y permite que los trabajadores se aglutinen y ejerzan su derecho de asociación, constituyendo de facto en primera instancia una asociación profesional, la cual una vez que se reúnen los requisitos de ley se puede integrar y reconocer como un Sindicato, al momento de ejercerse como un derecho que establece la carta magna es analizado y revisado cuando quienes en su carácter de promotores o accionantes presentan la documentación a que se refiere el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez que son presentados los requisitos que describe el artículo mencionado, la Autoridad en primera instancia, no analiza en la práctica si los promoventes tienen o no derecho a presentar los documentos y si tienen o no legitimación para ejercer su derecho, lo cual es llevado a cabo por la autoridad de forma oficiosa para pronunciarse sobre la procedencia o no del registro del sindicato solicitado, una vez que se analiza en su integridad toda la documentación presentada y los elementos que integran el expediente en cuestión para emitir la resolución respectiva.

En este sentido la Autoridad de forma oficiosa se pronuncia sobre su procedencia o improcedencia una vez que se advierte que los promoventes acreditan la Legitimación *Ad Causam* al tener el derecho que consigna la constitución para ejercer la asociación profesional, además de cumplir con los requisitos de la norma secundaria para obtener por una parte el registro y reconocimiento de la organización sindical y en segundo lugar la Toma de Nota que va a ser el instrumento jurídico con que se acredite las facultades que tienen los representantes del sindicato, para promover ante las autoridades laborales o de cualquier otra índole algún derecho

o acto procesal en defensa de sus intereses. Es preciso mencionar que en el caso de la solicitud de un registro sindical no existe una controversia en estricto sentido, ya que solo es un acto de petición por parte de los trabajadores coaligados para solicitar y ejercer un derecho reconocido en forma administrativa ante la Autoridad Laboral.

Por cuanto ve a la Legitimación *Ad Processum* o Legitimación Procesal en lo que se refiere a la solicitud de Registro de un sindicato, analizándolo desde el punto de vista de esta se traduce como la facultad para comparecer ante la autoridad y realizar actos procesales, esta al igual que la legitimación *ad causam* es analizada por la Autoridad de forma oficiosa al momento de emitir la resolución que pronuncie respecto de la procedencia o no de dicho registro, ya que es hasta este momento en que se verifica si efectivamente la persona o personas que están promoviendo tienen las facultades para hacerlo en base a lo establece la normativa laboral y la documentación presentada.

En el caso de la Contratación Colectiva tanto la Legitimación *Ad Causam* y la Legitimación *Ad processum* son valoradas por la Autoridad de forma oficiosa en relación a cada una de las partes que intervienen en la misma, al momento en que se resolverá sobre la aprobación o no del Contrato exhibido, es de hacerse notar que cuando se habla de una contratación colectiva por medio de un Contrato Colectivo de Trabajo esta puede hacerse de dos formas, la primera que es la voluntaria y es a la que nos referimos en este apartado cubriendo los requisitos del artículo 390 y 391 de la Ley Federal del Trabajo y la segunda de forma forzosa en la que el sindicato ejerce su derecho e inicia el procedimiento de huelga.

Por último en lo que se refiere a la Huelga resulta trascendente diferenciar que por una parte se encuentra el derecho de huelga establecido y reconocido por la Constitución en las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123, así como en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 440,

y por otro lado el procedimiento de huelga que se encuentra regulado y establecido a partir del Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

En cualquiera de los dos supuestos, tanto el derecho como en el procedimiento de huelga el único que tiene Legitimación *Ad Causam* o en la Causa para ejercerlo e iniciarlo lo es el Sindicato legalmente integrado y reconocido por el Estado como lo habíamos comentado con anterioridad, ya que es el único sujeto de derecho colectivo en materia de trabajo que cuenta con las facultades para ejercer el derecho e iniciar el procedimiento en defensa de sus intereses.

En la practica la Autoridad Laboral en lo que se refiere a la Legitimación *Ad Causam* o Legitimación en la Causa, la analiza al momento de dictarse la resolución definitiva y esto se obtiene cuando se llega a la etapa del Procedimiento denominada Imputabilidad de la Huelga tal y como lo establece el Artículo 937 de la ley Federal del Trabajo, en la que las partes resuelven el fondo del asunto mediante la intervención de un tercero designado por las partes o mediante el laudo emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje, teniendo como consecuencia que se determine sobre la procedencia o no del derecho ejercido y las pretensiones reclamadas, así como lo expresado por el patrón en vía de contestación, excepciones y defensas hechas valer para tal efecto.

La Legitimación *Ad Processum* o Legitimación Procesal en materia colectiva del trabajo y en cuanto al Procedimiento de Huelga esta puede ser estudiada y analizada de oficio o a petición de parte.

Cuando la Legitimación *Ad Processum* es analizada de oficio por la Autoridad en el Procedimiento de Huelga al momento de presentar el escrito de emplazamiento a huelga con los requisitos que establece el artículo 920 en relación con el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, mediante los cuales la Autoridad debe de observar si el sindicato promovente está cumpliendo con lo exigido por la normativa laboral para el ejercicio de su derecho,

esto es, que haya presentado por escrito su pliego petitorio dirigido al patrón, que señale el objeto del emplazamiento, que contemple el anuncio de irse a la huelga en caso de que no sean satisfechas sus pretensiones, la fecha y hora cierta en que se suspenderán las labores la cual deberá de ser por lo menos de diez días antes de la suspensión en caso de servicio público y de seis días antes de suspensión de las labores para todos los demás servicios, adicionalmente tendrá que exhibir la Toma de Nota expedida por la Autoridad Laboral respectiva que lo acredita con las facultades para promover el procedimiento de huelga, así como el escrito dirigido a la Autoridad para la formación del expediente y tramitación del emplazamiento.

En el caso de que el sindicato promovente no reúna todos los requisitos señalados con anterioridad, el escrito será desechado y se ordenara su archivo definitivo.

Cuando la Legitimación Procesal es estudiada en el procedimiento de huelga a petición de parte, esto es que alguna de las partes del procedimiento o un tercero lo solicite a la Autoridad para que se avoque a su análisis, esta se puede hacer valer en cuatro supuestos:

El primero cuando el patrón fue debidamente emplazado y comparece ante la Autoridad Laboral a dar contestación al emplazamiento de huelga y al pliego petitorio, puede objetar la legitimación procesal de quien promueve con la interposición de un incidente de falta de personalidad tal y como lo establece el artículo 927 y 928 de la Ley Laboral, el segundo supuesto es cuando lo hacer valer el sindicato promovente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que tenga conocimiento de la primera promoción del patrón le objeta la legitimación procesal e interpone incidente de falta de personalidad; el tercer supuesto es cuando una vez suspendida la labores o estallada la huelga, los trabajadores, el patrón un tercero promueve la inexistencia de la huelga argumentado que no se reúnen los requisitos de

forma que establecen los artículos 450 y 920 de la ley Laboral para calificar la huelga estalla como legal; y el último y cuarto supuesto es cuando las partes objetan la legitimidad procesal mediante la interposición del incidente de falta de personalidad al momento de someterse a la imputabilidad de la huelga en el procedimiento que se aplique para resolver el conflicto, después de las suspensión de labores y de la etapa de huelga.

En estas hipótesis es como la Autoridad Laboral puede intervenir a petición de alguna de las partes llámense Sindicato, Patrón o un Tercero para que estudie y analice antes de resolver el fondo del asunto, la legitimación *Ad Processum* o Legitimación Procesal.

6. Legitimación en la Resoluciones Colectivas de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Querétaro.

La Autoridad al momento de dictar una resolución debe de verificar cuales son los supuestos planteados, la competencia para poderlo resolver, la fijación de la litis y la carga probatoria, así como los medios de prueba aportados y desahogados y todos aquellos elementos que obren en el expediente que serán integrados para emitir la decisión correspondiente.

Es importante señalar que la Autoridad emite tres tipos de resoluciones, las que se denominan acuerdos que son los que se utilizan para darle tramitación al procedimiento, las que se denominan incidentales o interlocutorias que son aquellas que se utilizan para estudiar algún requisito de carácter procesal para la realización de actos procesales dentro del procedimiento; y las denominadas laudos que son las que resuelven el fondo del asunto, lo anterior de conformidad con lo que establece el artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo.

En materia colectiva del trabajo identificamos de manera más frecuente las resoluciones denominadas Interlocutorias o Incidentales con el estudio

de la Legitimación *Ad Processum* o Legitimación Procesal, que son aquellas en las que se analizan los requisitos procesales señalados por la normativa laboral para la realización de actos procesales a cargo de la parte actora (legitimación activa) o la parte demandada (legitimación pasiva) o de un tercero en dentro del procedimiento colectivo.

Y en cuanto a las resoluciones denominadas Laudos en materia colectiva las relacionamos directamente con la Legitimación *Ad Causam* o Legitimación en la Causa, la Autoridad debería de hacer una valoración al finalizar el procedimiento, para efecto de resolver el fondo del asunto, esto es, que analice y valore la Autoridad en base a las pretensiones y hechos planteados por la parte actora, a la contestación que incluye las excepciones y defensas, así como los medios de pruebas y alegatos ofrecidos por las partes, además de todo lo actuado y lo que integre el expediente del procedimiento que se tramite, si es procedente o no el derecho ejercido y reclamado por la parte actora o en si es procedente o no las excepciones y defensas opuestas por la parte demandada en el procedimiento.

También es necesario contemplar que al momento de que la Autoridad emita una resolución denominada Laudo debe de estudiar la Legitimación *Ad Causam*, en estricto sentido puede hacerlo sin contemplar las reglas de tasación o valoración de los medios de prueba, ya que pueden emitir un laudo a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, siempre y cuando estos se encuentren motivados y fundados legalmente, además de ser claros, precisos y congruentes como lo establecen los artículo 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo.

7. Conclusiones.

El Principio de Legitimación es un instrumento jurídico que le da la facultad a los gobernados para ejercer sus derechos en Materia Colectiva del Trabajo, además de que le otorga la facultad para poder comparecer de manera directa o a través de

un tercero en el procedimiento colectivo del trabajo, ya sea para ejercer el derecho de asociación y solicitar el registro de una asociación profesional denominada sindicato, así como para realizar una convención colectiva o ejercer el derecho de huelga y agotar el procedimiento respectivo.

El Principio de Legitimación es una institución que debe de ser analizada por la Autoridad Laboral de forma Oficiosa o a Petición de Parte, en cualquiera de las dos hipótesis, el órgano jurisdiccional en materia colectiva del trabajo de acuerdo a la Constitución en su artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 356, 365, 390, 391, 440, 450 y 920, está facultada para realizar su estudio, análisis e integración a efecto de emitir una resolución que permita resolver la problemática planteada en un procedimiento, así como para definir si el promovente tiene o no una Legitimación *Ad Causam* o en la Causa para exigir un derecho y la Legitimación *Ad Processum* o Procesal para comparecer ante un órgano jurisdiccional y agotar un procedimiento.

El Principio de Legitimación es un elemento derivado de las garantías constitucionales además de ser un instrumento fundamental para la Autoridad Laboral, para que permita en materia colectiva del trabajo, verificar a través de los procedimientos colectivos, de las pretensiones planteadas y la actuación procesal de las partes, si estos tienen la aptitud y facultades, si se encuentran o no vinculados y relacionados con la problemática formulada, si tienen o pueden tener una afectación en su esfera jurídica.

El Principio de Legitimación es una herramienta jurídica para la partes que les da certeza y seguridad jurídica al momento de ejercer sus derechos y desarrollar procedimientos ante un órgano jurisdiccional en materia colectiva del trabajo y para la Autoridad Laboral constituyen una institución que debe de ser observada de manera oficiosa y no sólo a petición de parte con el objeto de cumplir con la Reforma Constitucional que

dicta la vigilancia y protección de las garantías constitucionales y de los Derechos Humanos.

El estudio oficioso del Principio de Legitimación, permitiría en base a su estudio exhaustivo desde un inicio de un procedimiento el evitar comparecencias innecesarias, gastos sin sentido, así como un ahorro de tiempo y dinero a las partes vinculadas en un conflicto y a la Autoridad poder establecer criterios jurídicos y resoluciones apegadas a derecho, así como disminuir carga de trabajo innecesaria, agilizando los procedimientos y dando cumplimiento de manera correcta al mandato constitucional respecto de la vigilancia y protección de los derechos de los gobernados.

Resumen Curricular:

Jesús Zúñiga González, Maestro en Derecho por la Universidad Autónoma de Querétaro. Profesor de asignatura de la Licenciatura en Derecho UAQ y secretario general de la Secretaria del Trabajo Gobierno del Estado de Querétaro.

Referencias bibliográficas.

- Burgoa Orihuela, Ignacio. (2008). El Juicio de Amparo. México: Editorial Porrúa.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2014). México: Editorial Sista
- Couture, Eduardo J. (1945). Proyecto de Código de Procedimiento Civil. Buenos Aires: Editorial Desalma.
- Chiovenda, Giuseppe. (1977). Principios de Derecho Procesal Civil. Madrid: Editorial Reus.
- Ley Federal del Trabajo. (2013). México: Editorial Sista.
- Muñoz Ramón Roberto. (2010). Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo. México: Editorial Porrúa.
- Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano.(2001). Instituto de Investigaciones Jurídicas. México: Editorial Porrúa.
- Ovalle Favela José. (1994). Teoría General del Proceso. México: Editorial Harla.