

CUESTIONARIO

1.- Describe lo que es la personalidad.

Es la capacidad que la Ley reconoce a las personas para accionar y acudir a los tribunales en busca de justicia.

2.- ¿Que es la representación?

Es cuando una persona celebra a nombre y por cuenta de otra un acto jurídico, sus efectos se producen inmediatamente en la persona y su patrimonio como si él lo hubiera celebrado.

3.- Describe el don de la ubicuidad como ventaja de la representación:

Se manifiesta en la presencia jurídica de una misma persona al mismo tiempo en dos o más lugares.

4.- ¿Quiénes pueden ser representados?

Personas físicas y personas morales

5.- ¿Quién es el representante?

Siempre será una persona física con capacidad de goce y ejercicio; como excepción, una persona moral o jurídica puede representar a otra, pero siempre se manifiesta a través de una persona física.

6.- ¿Los actos personalísimos admiten representación?

Hay actos que no admiten representación, se considera necesaria la presencia del interesado, por ejemplo un testamento o el divorcio voluntario.

7.- ¿Qué es el apoderamiento o poder?

Es un acto unilateral de una persona, no se necesita la presencia del apoderado.

8.- ¿Cuántos tipos de representación existen?

Voluntaria, legítima o forzosa y orgánica.

9.- Situación jurídica del poderdante al otorgarse el poder:

El poderdante queda ligado al poder; se da la relación jurídica entre poderdante y apoderado cuando la ejerce, queda obligado a los actos realizados por el poderdante.

10.- Situación jurídica del apoderado:

Es un representante voluntario; la aceptación se da con el ejercicio del poder.

11.- Delegación del poder:

Lo reglamenta el artículo 2448, el mandatario puede encomendar a un tercero el desempeño del mandato si se le otorgan las facultades.

12.- ¿Qué es el mandato?

Es un contrato por el cual el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que se le encarguen.

13.- ¿Quién es el mandante?

Es la persona que encomienda al mandatario la realización de ciertos actos jurídicos.

14.- ¿Quién es el mandatario?

Es quien se obliga a realizar los actos jurídicos que le encomienda el mandante.

15.- ¿Qué es la representación legal?

Es la que confiere la Ley a determinadas personas en nombre y por cuenta de otra, se trata de una representación obligatoria.

16.- Ejemplos de representación legal:

Patria potestad, tutela, declaración de ausencia, sucesiones, concurso o quiebra, condominio.

17.- ¿Qué es la representación orgánica?

Es la representación de las personas jurídicas, por ejemplo consejo de administración, administrador único, gerente, consejo de gerentes, liquidadores, etc.

18.- Requisitos para ser secretario de acuerdos de una Junta de Conciliación: (Art. 627 LFT)

Ser mayor de edad, titulado, con patente, haberse distinguido en estudios de derecho de trabajo, no ser ministro de culto, buena reputación, no haber sido condenado por delito sancionado con pena corporal.

19.- ¿En qué casos se puede destituir a un secretario? (Art. 644 LFT)

Brindar asesorías laborales, faltar por tres días consecutivos, ausentarse en horas de trabajo, incumplir con sus obligaciones, recibir dádivas, cometer cinco faltas distintas a las de destitución.

20.- Describe faltas especiales de los secretarios: (Art. 641 LFT)

Retardar la tramitación de un negocio sin causa, no dar cuenta oportuna a la Junta de promociones, no dar cuenta al presidente de depósitos económicos, no autorizar las diligencias en que intervengan las diligencias que corresponda, dar fe de hechos falsos, entregar expedientes sin exigir el recibo, no requerir a los representantes para la firma de resoluciones, no levantar actas en la diligencia en que intervengan, no engrosar los laudos.

21.- Causas específicas de destitución: (Art. 643-645 LFT)

Abstenerse de cumplir con los métodos de evaluación y los reglamentos, dar de fe de hechos falsos y alterara sustancialmente y con dolo los hechos en su redacción.

22.- La LFT establece que las relaciones laborales son las siguientes:

Acuerdos, autos incidentales o resoluciones interlocutorias y laudos.

23.- ¿En los términos del artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo quienes deben firmar las resoluciones de las Juntas?

Por los integrantes de ellas y por el secretario.

24.- ¿En qué casos la Junta de Conciliación al momento de admitir la demanda la debe subsanar?

Cuando sea incompleta, que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley y la acción procedan.

25.- ¿Qué sucede cuando la demanda es obscura o vaga?

El artículo 873 obliga a la Junta que cuando note alguna irregularidad en la demanda o que se ejerciten acciones contradictorias, no se hubiese invocado salario base en el acuerdo de admisión, el tribunal deberá señalar los defectos y omisiones y prevendrá para que lo subsane en tres días.

**26.- ¿Que sucede si el trabajador ignora el nombre del patrón?
¿Puede demandar?**

Debe precisar cuando menos en su escrito el domicilio de la empresa o lugar donde se prestó el servicio y la actividad del patrón.

27.- Explica la figura de modificación, ampliación y enderezamiento de la demanda del trabajador:

El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, solo podrá hacerlo por una sola vez, en la etapa de demanda y excepciones; se podrá diferir la audiencia a petición del patrón, el enderezamiento es cuando la demanda se endereza en contra de otra persona.

28.- Reconvención, ¿qué significa esta figura? (Artículo 878 fracción VII LFT)

Es la petición o reclamación que el demandado hace al actor al contestar la demanda, convirtiéndose en actor reconvencional.

29.- Fase de demanda y excepciones:

El demandado en su contestación opondrá sus excepciones y defensas, se debe referir a todos y cada uno de los hechos, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios; el silencio y las evasivas harán que se tengan por

admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia; la negación pura y simple del derecho implica la confesión de los hechos.

30.- En los términos del artículo 762 de la LFT, ¿cuáles son los incidentes de previo y especial pronunciamiento?

Nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas.

31.- Explica el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas: (Art. 875 LFT)

Las pruebas deben ofrecerse en relación con los hechos controvertidos por el actor, enseguida el demandado ofrece sus pruebas y deberá objetar las de su contraparte; las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte o que se relacionen con las objeciones, mientras no se haya cerrado la audiencia y por una sola vez; inmediatamente la Junta se pronuncia sobre su admisión, o se puede reservar para resolver dentro de los cinco días.

32.- ¿Cuáles son los requisitos del ofrecimiento de pruebas?

Que sea sobre hechos controvertidos y no confesados, se ofrezcan en el momento procesal oportuno, que no sean inútiles o intrascendentes, que se acompañen los elementos para su desahogo, no ser contrarias a la moral o al derecho.

33.- ¿Cuáles son las pruebas admisibles en el proceso del trabajo?

Confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, medios aportados por la ciencia.

34.- ¿Cuál es la diferencia entre la prueba confesional y la declaración de parte?

Son dos pruebas diferentes pero se pueden desahogar en la misma audiencia.

35.- ¿Qué es la confesional para hechos propios?

Se puede citar a los directores, administradores, gerentes cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios.

36.- ¿Qué sucede si la persona señalada para absolver posiciones para hechos propios ya no labora para la empresa?

La Junta debe de requerir al oferente para que proporcione nuevo domicilio, y cambia su naturaleza a prueba testimonial.

37.- ¿Cómo se desahoga la prueba confesional?

Las posiciones se pueden formular de forma oral o por escrito; deben concretarse a los hechos controvertidos, no insidiosas o inútiles, consistiendo éstas en las que tiendan a ofuscar la inteligencia del que debe responder, y son inútiles aquellas que se refieren a hechos ya confesados o no controvertidos. El absolvente debe identificarse y no puede estar asistido por abogado, no puede utilizar borradores, pero si notas. Si las posiciones son orales, se hace constar el texto de la pregunta, si son por escrito, se agrega a los autos; se calificaran previamente y las que no reúnan los requisitos se desechan; se deben de afirmar o negar; en caso de negativa o evasiva previo requerimiento, se tendrá por confeso.

38.- ¿Qué es un documento público?

Aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública.

39.- ¿Qué es un documento privado?

Los que no reúnen las condiciones para ser públicos.

40.- Requisitos de la prueba testimonial:

Se deben ofrecer con relación a los hechos controvertidos, un máximo de cinco testigos; se indicaran sus nombres, y si existe impedimento para presentarlos, señalando la causa, se podrá solicitar a la Junta que los cite. Se debe proporcionar su domicilio y si resulta incorrecto quedará a cargo del oferente su presentación; si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta se debe acompañar interrogatorio, si no lo hace, se declara desierta; si el

testigo es servidor público de mando superior, a juicio de la Junta, podrá rendirse su declaración por medio de oficio.

41.- ¿Qué es el cotejo y compulsión de documentos privados?

SI el documento privado consiste en copia simple o fotostática se puede solicitar en caso de objeción la compulsión o cotejo con el original, señalando el lugar donde se encuentra.

42.- ¿Qué sucede si el documento original está en poder de un tercero?

Este tiene la obligación de exhibirlo.

43.- Impugnación de un documento proveniente de un tercero:

Para que tenga valor probatorio debe ser ratificado por el tercero.

44.- ¿Qué requisitos debe tener un testimonio singular?

Que fue el único que se percató de los hechos, no esté en oposición con otras pruebas, que existan circunstancias de garantía de veracidad.

45.- ¿Cómo debe calificar la Junta el ofrecimiento del trabajo si el patrón da de baja al trabajador en el IMSS después de la fecha del despido pero antes de la oferta, sin especificar la causa?

La contradicción de tesis 175531 especifica que no implica mala fe.

46.- ¿Cómo debe calificarse el ofrecimiento del trabajo si le precede una denuncia penal en contra del trabajador?

La contradicción de tesis 193618 dice que el ofrecimiento es de mala fe.

47.- Si el trabajador acepta el ofrecimiento y se le reinstala, ¿cuáles son las consecuencias?

La contradicción de tesis 194474 establece que se debe absolver del pago de indemnización y de prima de antigüedad, y únicamente queda la Litis para decidir sobre inexistencia del despido.

48.- Si el trabajador alega despido y el patrón le ofrece el trabajo, pero opone renuncia, ¿Cómo se debe calificar el ofrecimiento del trabajo?

La contradicción de tesis 195709 establece que eso no implica mala fe.

49.- Si el trabajador alega despido, el patrón lo niega y argumenta que el trabajador dejó de presentarse a laboral ¿constituye una excepción?

La contradicción de tesis 200634 señala que no constituye una excepción.

50.- ¿Revierte la carga de la prueba el patrón que se limita a negar lisa y llanamente el despido?

La contradicción de tesis 200723 establece que no se revierte la carga de la prueba, ya que debe venir acompañada con el ofrecimiento del trabajo.

51.- El ofrecimiento de trabajo debe notificarse al trabajador, ¿se puede hacer por conducto de su representante?

La contradicción de tesis 199198 señala que es válido que se notifique al representante del trabajador.

52.- Si el patrón se opone a que se otorgue al trabajador un plazo para decidir sobre el ofrecimiento del trabajo, ¿se le debe de catalogar de mala fe?

La tesis 207708 establece que no es de mala fe.

53.- ¿Qué sucede si la Junta omite acordar o requerir al trabajador para que manifieste si acepta o rechaza el ofrecimiento del trabajo?

Es una violación procesal y en amparo se puede ordenar que se reponga el procedimiento, según la contradicción de tesis 191787.

54.- ¿Cómo debe resolver la Junta al calificar el ofrecimiento del trabajo si al contestar la demanda el patrón omite prometer su inscripción ante el IMSS?

La contradicción de tesis 170680 señala que no es de mala fe el ofrecimiento del trabajo.

55.- ¿Cuáles son los requisitos de procedencia del ofrecimiento del trabajo?

Que se ejerza una acción de despido, que el patrón niegue el despido y ofrezca el trabajo, que se ofrezca en las mismas o mejores condiciones, tesis de contradicción 177237.

56.- ¿Cómo debe de calificar la Junta el ofrecimiento del trabajo si el patrón omite demostrar el pago de prestaciones accesorias?

La tesis 185356 establece que el ofrecimiento no es de mala fe, pues no altera las condiciones fundamentales de la relación de trabajo.

57.- Si al contestar la demanda el patrón controvierte las condiciones de trabajo y al ofrecer el trabajo dice que es en las mismas condiciones sin alguna otra especificación, ¿Cómo se debe de calificar?

La demanda debe estudiarse de manera integral, si al contestar los hechos se refirió a las condiciones de trabajo especificándolas, no tiene que repetir las en un apartado especial, por lo que no es de mala fe y es aplicable la contradicción tesis 207910.

58.- Cuando el trabajador rechaza el ofrecimiento del trabajo habiendo demandado la reinstalación, ¿Qué consecuencia procesal origina?

La tesis 189289 establece que se invalida la acción de cumplimiento de contrato, por entrañar desinterés en obtener laudo condenatorio.

59.- Si el patrón ofrece el trabajo dentro de las condiciones legales, y posterior a este acto presenta una denuncia penal, ¿Implica mala fe?

La tesis 207731 establece que no es de mala fe.

60.- Cuando el patrón niega el despido, controvierte la fecha del último día de servicios y ofrece el trabajo, ¿Cómo calificarías el ofrecimiento?

No implica mala fe en los términos de la contradicción 207734

61.- Controvertir la duración de la jornada en beneficio del trabajador con el ofrecimiento del trabajo, ¿Cómo se califica el mismo?

La tesis 207748 de contradicción, expresa que no implica mala fe.

62.- Si al contestar el patrón la demanda no menciona lo relativo al descanso de Ley en jornada continua y no lo demuestra ¿El ofrecimiento sería de mala fe?

La tesis 207754 manifiesta que no implica mala fe.

63.- ¿Cuál es la etapa procesal correspondiente para ofrecer el trabajo?

La tesis 207909 indica que únicamente en la etapa de demanda y excepciones.

64.- ¿Cómo debes de calificar un ofrecimiento del trabajo hecho de nueva cuenta a un trabajador reinstalado en juicio anterior?

Este simple hecho no implica mala fe, y debe analizarse con relación a los antecedentes del caso, la conducta de las partes, y circunstancias en que se da, lo indica la contradicción 207948.

65.- Negar el despido, ofrecer el trabajo, controvertir los hechos y oponer la excepción de abandono, ¿implica mala fe?

La contradicción 820196 establece que no hay mala fe.

66.- El ofrecimiento del trabajo hecho por un apoderado ¿Cómo lo calificarías?

La tesis 4A.6 establece que no implica mala fe.

67.- Cuando el Actuario va a reinstalar a un trabajador, ¿Debe requerir la presencia del representante legal del patrón?

La tesis 2009280 indica que no es requisito para llevar a cabo la reinstalación.

68.- Si un trabajador rechaza el ofrecimiento, pero después expresa que lo acepta, ¿Es válido?

La contradicción 395/2013 señala que precluyó el derecho del trabajador.

69.- ¿Qué sucede en el caso de que habiendo varios demandados, solo uno de ellos realice el ofrecimiento del empleo?

La oferta se califica tomando en cuenta únicamente la actitud procesal del demandado que realizó la oferta, sin que importe la circunstancia de que otro haya negado la relación laboral. Tesis 115/2013

70.- ¿Cómo se califica el ofrecimiento cuando se proponen dos jornadas distintas y se señala que la relación continuará con la elegida por el trabajador?

La tesis de jurisprudencia 48/2012 indica que ello no implica mala fe, si la oferta revela la intención del patrón de continuar la relación laboral.

71.- ¿Cuál es la diferencia entre jornada continua y discontinua?

Según la tesis de jurisprudencia 162106, la continua es aquella en la que el descanso intermedio se puede disfrutar fuera del centro de trabajo, y aun excediéndose de la citada media hora no supere los 60 minutos, y discontinua la que rebase una hora durante la cual el trabajador pueda retirarse de la empresa.

72.- ¿Cómo se califica la oferta del trabajo cuando el patrón modifica el horario de entrada y/o salida de la fuente de trabajo o permite que deje de ser continua?

De acuerdo con la tesis 163077, tal situación no provoca por si misma mala fe en la oferta, sino que depende de que el patrón demuestre la veracidad de su dicho respecto del horario de trabajo.

73.- Cuando se ofrece el empleo aun sin mencionar el descanso de media hora en jornada continua, ¿Cómo debe de calificarse?

La tesis de Jurisprudencia 172537, sostiene que para que sea calificado de buena fe el ofrecimiento que se haga con el máximo legal de la jornada continua, debe incluir esa media hora.

74.- ¿Cómo se califica el ofrecimiento cuando se hace en los mismos o mejores términos en que se venía desempeñando, pero no se menciona que se incluirán los incrementos salariales?

La tesis de jurisprudencia 172651, indica que ello no implica mala fe.

75.- ¿Cómo se califica el ofrecimiento cuando se hace en los mismos o mejores términos en que se venía desempeñando, pero no se precisan las condiciones de la relación laboral no controvertidas?

La tesis de jurisprudencia 179525, indica que ello no implica mala fe.

76.- ¿Cómo se califica el ofrecimiento del trabajo cuando la empresa demandada se encuentra en huelga?

La tesis de jurisprudencia 179843 señala que ello no conduce a calificarlo de mala fe.

77.- ¿Basta la afirmación del actor en el sentido de que en la diligencia de reinstalación se aprecia la mala fe en la oferta del patrón?

De acuerdo con la tesis 2004948, es necesario que del texto del acta levantada en dicha diligencia se advierta que el patrón alteró en perjuicio del trabajador alguna de las condiciones de la relación laboral o su actuar indebido que manifieste la intención de revertir la carga probatoria.

78.- Cuando el patrón no controvierte el lugar en que el trabajador afirma que prestaba sus servicios, y ofrece el trabajo con un domicilio distinto, ¿Cómo se califica dicho ofrecimiento?

Según la tesis 162060, se califica de mala fe, pues el patrón debe referir su imposibilidad para reinstalarlo en el lugar mencionado por el trabajador.

79.- ¿Los útiles o herramientas de trabajo forman parte de las condiciones laborales?

De acuerdo con la tesis 180901, no forman parte de las condiciones laborales, por lo cual, no son relevantes para la calificación del ofrecimiento del empleo.

80.- Cuando se realiza el ofrecimiento del empleo y no se lleva a cabo la reinstalación, ¿Es válido que la Junta cambie de oficio la acción de indemnización por la de reinstalación?

En relación con la tesis 189430, esa variación de oficio constituye una violación procesal.

81.- En relación con los trabajadores de autotransporte, ¿Cómo se califica el ofrecimiento cuando no se especifica la jornada?

La tesis 192493, indica que ello no implica mala fe, por la naturaleza especial de la actividad de los trabajadores de autotransporte.

82.- ¿Cómo se califica el ofrecimiento del trabajo cuando se hace con una jornada mayor a la legal, pero es aceptado por el trabajador?

La tesis 194817 señala que debe considerarse de mala fe.

83.- ¿Cómo se califica el ofrecimiento del trabajo cuando se controvierte la jornada y no se señala otra concreta?

Según la tesis 195884, debe calificarse de mala fe.

84.- Si el patrón controvierte el día de descanso semanal sin acreditarlo, ¿Cómo se califica el ofrecimiento del trabajo?

La tesis 223487 indica que debe calificarse de mala fe.

85.- Cuando el patrón ofrece el trabajo controvirtiendo la antigüedad del trabajador, ¿Cómo se califica dicho ofrecimiento?

La tesis 242825 dice que ello no implica mala fe.

86.- ¿Qué sucede cuando el ofrecimiento del empleo se realiza en el periodo conciliatorio?

Dicho ofrecimiento no revierte la carga probatoria, pues es en la audiencia de demanda y excepciones donde se fijan los puntos de la Litis. (Tesis de jurisprudencia 255548)