



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**



FACULTAD DE DERECHO

Con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE: 879309

**LA CONTRADICCION DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO TRATANDOSE EN MATERIA DE
REPRESENTACION PARA ACTUAR EN EL JUICIO.**

T E S I S

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:
JUAN PABLO TOVAR ROBLES.

ASESOR: Lic. Carlos Acevedo Quiles.

Celaya, Gto.

Enero 2006



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS.

Doy un profundo agradecimiento a todas y cada una de las personas que en el transcurso de mi vida me han alentado a alcanzar las metas que me he propuesto; el día de hoy cumpla una de las tantas que me ayudara a formarme como persona y sobre todo como profesionalista. Considero necesario nombrar a las personas que de forma directa han intervenido en la realización de este suceso.

Agradezco a DIOS por haberme permitido existir al lado de mi familia, darme la firmeza para llegar a concluir mis estudios hasta el final, la fortaleza necesaria para la toma de decisiones importantes y por todas las bendiciones que día con día me otorga.

A MI PADRE, por haberme permitido cumplir con mi sueño y enseñarme que nos debemos esforzar en todo para ser mejor persona y profesionalista.

A MI MADRE, por todos los sacrificios que realizo por verme culminar mis estudios y verme formado como profesionalista por ser un gran ejemplo de lucha y su espíritu invencible ante cualquier problema, por el gran apoyo incondicional a lo largo de mi vida. ¡QUE DIOS LOS BENDIGA!

A MIS HERMANOS, con agrado, satisfacción, entusiasmo y firmeza siempre me han protegido, todo mi cariño y enorme abrazo, pues no existe nada que pueda separarnos al contrario hay cosas que en vez de separarnos nos unen día a día y tener lazos mas fuertes entre nosotros.

A MI ESPOSA, por haberme permitido cumplir mi sueño, por darme todo su apoyo, comprensión, por todo su cariño que me ha brindado, por su confianza, no existe nada que pueda separarnos al contrario hay cosas que en vez de separarnos nos unen día a día y tener lazos mas fuertes entre nosotros.

INDICE.

INTRODUCCION.

CAPITULO I.

CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

1.1. - Definición del derecho individual del trabajo	1
1.2. - Contenido del derecho individual del trabajo.....	2
1.3. - Concepto de coalición y sindicato	2
1.4. - Exteriorización del derecho individual del trabajo	6
1.5. - Duración de la relación individual del trabajo	6
1.6. - Relación individual del trabajo.....	7
a) Contrato individual.	
b) Prestación de servicios.	
1.7. - Terminación de la relación individual del trabajo.....	8
1.8.-Concepto de legitimación	11
1.9.-Legitimación ad processum.....	17
1.10.-Legitimación ad causam.....	17
1.11.-Excepción de falta de legitimación procesal o de personalidad.....	18
1.12.-La causa de legitimación activa en el promoverte.....	19

CAPITULO II.

FINES Y NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1. -Concepto de contrato individual del trabajo.....	20
2.2. -Elementos de la relación de trabajo	21

2.2.1. -Elementos subjetivos.....	21
2.2.2. -Elementos objetivos.....	22
2.3. -Elementos esenciales.....	23
2.3.1. -Voluntad o consentimiento	23
2.3.2. -Objeto posible	24
2.4. -Presupuestos de validez	24
2.4.1. -Capacidad.....	24
2.4.2. -El libre albedrío	26
2.4.3. -Licitud en el objeto	28
2.4.4. -La forma.....	29
2.5. -Nivelación de las clases en pugna	30
2.6. -Finalidad normativa	31
2.7. -Autodefensa de los trabajadores.....	32

CAPITULO III.

CARACTERISTICAS Y PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

3.1. -Conciliación	35
3.2. -Celeridad	37
3.3. -Oralidad	38
3.4. -Principio inquisitivo	39
3.5. -Inmediación	40
3.6. -Concentración.....	41
3.7. -La carga de la prueba.....	41
3.8. -Laudos en conciencia.....	42
3.9.-Procedimiento ordinario.....	43
3.10.-Procedimiento especial	43

3.11.-Procedimiento de huelga.....	44
3.12.-Procedimiento para procesales o voluntario	46

CAPITULO IV.

ORGANO JURISDICCIONAL.

4.1. -Marco constitucional del trabajador.....	48
a) Artículo 123-A constitucional fracciones XX y XXXI.....	48
4.2. -Naturaleza y funciones de las juntas de conciliación y arbitraje	52
4.3. -Clasificación de las autoridades.....	54
a) Junta federal de conciliación y arbitraje.....	54
b) Juntas especiales de conciliación dependiente de la junta federal de conciliación y arbitraje	62
c) Junta local de conciliación y arbitraje.....	67
4.4.-Integración de las juntas.....	68
a) Pleno.....	69
b) Personal jurídico	72
4.5.-Impedimentos y excusas	77
4.6.-Actuaciones de las juntas.....	80

CAPITULO V.

LA CONCILIACION Y LAS GARANTIAS SOCIALES.

5.1.-Concepto y naturaleza de la garantía social	85
a) Sujeto	87
b) Objeto	87
c) Principios constitucionales de las garantías sociales.....	88

d) Situación y función del estado en relación con las garantías sociales.....	88
5.2.-Garantías sociales y las garantías individuales no se oponen ni son incompatibles.....	89
5.3.-Los medios de protección del trabajador.....	92
a) Artículo 5 de la ley federal del trabajo	92
b) Artículo 33 de la ley federal del trabajo	94
c) Principios y características del proceso laboral Artículo 685 y 873 de la ley federal del trabajo.....	94
5.4.-Conciliación en materia laboral	95
a) Partes	96
b) Objetivos.....	97
c) Naturaleza jurídica	97
d) Alcances, soluciones y conflictos	99

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION.

En el presente trabajo de tesis cuyo tema es " LA CONTRADICCION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TRATANDOSE EN MATERIA DE REPRESENTACION PARA ACTUAR EN EL JUICIO ", resulta de suma importancia estudiar dentro del capítulo primero: la definición del derecho del trabajo, el concepto de sindicato y coalición, la duración de la relación individual del trabajo, la que resulta de suma importancia estudiar es: La relación individual del trabajo así como la terminación de la relación individual del trabajo, cabe mencionar de igual forma el Concepto de legitimación así como la legitimación ad processum y la legitimación ad causam.

Dentro del capítulo dos es importante estudiar, el concepto de contrato individual del trabajo, así como es importante estudiar los electos que constituye el derecho del trabajo y como son: 1.- Elementos de la relación del trabajo y bajo este punto se desprenden dos electos que son: Elementos subjetivos y objetivos, 2.- Elementos esenciales y dentro de este punto se clasifican dos puntos muy importantes de la cual haré referencia en mi investigación y son: Voluntad o consentimiento y Objeto punible, dentro de este mismo capítulo es importante estudiar los presupuestos de valides de la cual se clasifican en cuatro formas en las que haré mención dentro de mi contenido de trabajo en la cual esta clasificación nos hace saber o nos señala acerca de la capacidad que tiene el trabajador dentro de su trabajo, y la capacidad que debe tener para poder laborar por que cada trabajador debe estar capacitado para la función de su trabajo y así no puedan tener error alguno.

En el capítulo tres haré referencia y es esencial mencionar las características y procedimientos en el derecho procesal del trabajo, en la que consiste en como se va ha realizar el procedimiento o como funciona en el derecho del trabajo el cual nos hace constar en diferentes formas del como funcionan las características en las que hago mención dentro del capítulo tres en el cual hago referencia en mi índice y las

desarrollo en mi contenido, del cual se hace referencia de cada una y en que constan, luego entonces haré mención de los procedimientos en los que berza el derecho procesal del trabajo de la cual son: Procedimientos ordinarios, especiales, de huelga y procedimientos para procesales, y estos consisten a la vez de cómo esta formado todo el procedimiento laboral desde que inicia su admisión en el periodo conciliatorio y asta que termina.

Dentro del capítulo cuatro es importante estudiar el órgano jurisdiccional, en la que haré mención del marco constitucional del trabajador en la que berza el artículo 123-A constitucional en sus fracciones XX Y XXXI, así como se refieren para expedir leyes sobre el trabajo que corresponden a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales, y dentro de este mismo capítulo hago referencia de la clasificación de las autoridades y aquí nos daremos cuenta de como están estructuradas cada una y que requisitos deben cumplir para poder llegar a formar parte de una des estas autoridades y dentro de esta partiremos a la integración de las juntas y de esta se desprenden dos elementos como son: 1.- El pleno 2.- Personal jurídico.

Por último el capítulo cinco dentro de este es importante estudiar la conciliación y las garantías sociales en las que haré mención como son: Concepto y naturaleza de la garantía social de este concepto se desprenden cuatro clasificaciones y son: 1.- Sujetos, 2.- Objetos, 3.-Principios constitucionales de las garantías sociales y 4.- Sustitución y función del estado en relación con las garantías sociales, también es importante hacer referencia de los medios de protección del trabajador que los encontraremos en los numerales 5, 33, 685 y 873 de la ley federal den trabajo, como también es importante hablar de la conciliación en materia laboral en la consta de cuatro elementos que son los siguientes: 1.-Partes, 2.-Objetivos, 3.-Naturaleza jurídica y 4.-Alcances, soluciones y conflictos, estos elementos de los que hago mención constan el evitar los conflictos laborales para tener un bienestar con su

familia y lograr una mejor estabilización social dentro del estado para evitar así conflictos en la economía del trabajador.

Como fin último de todo lo narrado es tratar de demostrar dentro de este trabajo de tesis la importancia del trabajar de estar asesorado en cualquier etapa en el juicio en razón de que el trabajador en principio cuenta y tiene una garantía social como no lo estipula el artículo 123 constitucional, que dice lo siguiente: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverían la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

CAPITULO I.

CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

- 1.1. - Definición del derecho individual del trabajo
- 1.2. - Contenido del derecho individual del trabajo.
- 1.3. - Concepto de coalición y sindicato.
- 1.4. - Exteriorización del derecho individual del trabajo.
- 1.5. - Duración de la relación individual del trabajo.
- 1.6. -. Relación individual del trabajo.
 - a) Contrato individual.
 - b) Prestación de servicios.
- 1.7. - Terminación de la relación individual del trabajo.
- 1.8.-Concepto de legitimación.
- 1.9.-Legitimación ad processum.
- 1.10.-Legitimación ad causam.
- 1.11.-Excepción de falta de legitimación procesal o de personalidad.
- 1.12.-La causa de legitimación activa en el promovente.

1.1.- DEFINICION DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

DE LA CUEVA, dice que es la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, de la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y nos señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo.

Por lo tanto tratando de satisfacer los requisitos de brevedad que se debe de observar, en toda definición del derecho individual del trabajo, lo podemos definir como, EL CONJUNTO DE NORMAS JURIDICAS RELATIVAS A LA PRESTACION DE TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO Y REMUNERADO.¹

1.2.- CONTENIDO DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Es importante observar que en la ley analicemos el termino de lo que es la relación individual de trabajo, que cuyo contenido lo integra las disposiciones relativas al nacimiento y a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, pero no cabe duda de que los siguientes aspectos de la relación individual como son, precisamente, las condiciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, el trabajo de las mujeres y de los menores y los trabajos especiales.²

1.3.- CONCEPTO DE COALICION Y SINDICATO.

COALICION: es el acuerdo temporal de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.³

La coalición tanto de obreros como de patrones es el primer acto que se realiza en el ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales.

¹ NESTOR DE BUEN L. DERECHO DEL TRABAJO. 15ª. ed. Ed. Porrúa. México 2001. p. 24.

² NESTOR DE BUEN L. Op.Cit. p. 24

³ Ídem, p. 576.

SINDICATO: Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.⁴

PARA CABANELLAS: Es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituyan con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.

JUAN D. POZZO: Son agrupaciones de trabajadores o de empleadores 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.

En el artículo 357 de la LEY FEDERAL DE TRABAJO nos dice, que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

En el artículo 358 de la misma ley dice que. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de el.

Artículo 359 del mismo ordenamiento dice que los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, los sindicatos pueden ser:

⁴ Ídem, p. 729

- 1).- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- 2).- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- 3).- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o mas empresas de la misma rama industrial.
- 4).- Nacionales de industria, los formados por los trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o mas entidades federativas.
- 5).- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

LOS SINDICATOS DE PATRONES PUEDEN SER:

- A).- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades.
- B).- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.
- C).- Los sindicatos lo pueden formar los trabajadores mayores de catorce años.

D).- No pueden formar parte los trabajadores, de confianza. Los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomara en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue este.

Los sindicatos deben registrarse en la secretaria del trabajo y previsión social en los casos de competencia federal y en las juntas de conciliación y arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado.

1).- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

2).- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.

3).- Copia autorizada de los estatutos.

4).- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

1.4.- EXTERIORIZACION DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

En la relación laboral se constituye diariamente por la vía de la modificación de las condiciones de trabajo en ocasiones insensiblemente, o bien como resultado de un movimiento sindical autentico, en el derecho individual encuentra otros

medios que podemos expresar, principalmente, los contratos colectivos de trabajo y los de carácter obligatorio y los contratos-ley sin olvidar que en ocasiones, exclusive mediante los contratos individuales adecuadamente formalizados se produce la integración de ese derecho.⁵

Para los efectos de una adecuada y sistemática exposición del derecho individual, será mencionar fundamentalmente el contenido legal del derecho individual.

1.5.- DURACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico en las relaciones laborales, por lo que los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen la excepción, correspondiendo al patrón probar esta circunstancia, en los casos de litigio.

⁵ NESTOR DE BUEN L. Op.Cit. p. 26

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. Y en caso de un señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los siguientes casos como son:

- 1).-Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- 2).-Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para inversión del capital determinado, si vencido el termino que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Los trabajadores en ningún caso estarán obligados o prestar sus servicios por más de un año, la sustitución del patrón no afectara las relaciones del trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el termino de 6 meses; concluido este, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de 6 meses al que nos referimos, se contara a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato a los trabajadores.

1.6.- RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, así como la relación laboral tiene como elemento distintivo la

subordinación jurídica entre el patrón y trabajador el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo y el segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

En nuestra LEY FEDERAL DE TRABAJO, en su artículo 20, se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, de acuerdo a esta definición se desprenden dos elementos que son, a) Contrato individual y b) Prestación de servicios.

A).-CONTRATO INDIVIDUAL: Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

B).- PRESTACION DE SERVICIOS: Aquí en la prestación de servicios contiene los mismos elementos que el contrato individual como lo mencionamos anteriormente.

1.7.- TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Nuestra LEY FEDERAL DEL TRABAJO, en su artículo 53, nos determina las causas de terminación de las relaciones de trabajo en lo siguientes puntos:

- El mutuo consentimiento de las partes.
- La muerte del trabajador.
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la presentación del trabajo.
- Los casos a los que nos remite el artículo 434 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa de la terminación de los trabajadores.

2.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

3.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

4.-El concurso o la quiebra legalmente declarado si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores.

De acuerdo de las siguientes causas de terminación de la relación de trabajo como se señaló anteriormente se observaran las siguientes normas que nos señala el artículo 435 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO como son:

1.- Se dará aviso de la terminación a la junta local de conciliación y arbitraje.

2.-El patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la junta de conciliación y arbitraje.

3.-El patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la junta local de conciliación y arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos de naturaleza económica.

En la terminación de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad y si la causa de terminaron de trabajo es la incapacidad de un riesgo no profesional, del trabajador

tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicio, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con la ley, de acuerdo con lo dispuesto en su artículo 162 de la LEY FEDERAL DE TRABAJO, y nos dice que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.-La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicio.

II.-La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considera esa cantidad como salario máximo. Si el trabajador se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

III.-La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que haya cumplido quince años de servicio, por lo menos. Asimismo se pagara a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

IV.-En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagara a las personas mencionadas de la siguiente manera:

a).-La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de 50% o mas, y los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o mas.

b).-Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, del trabajador.

c).-A falta cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que pretendieron inmediata mente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

d).-A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de el.

V.-La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra presentación que les corresponda.

1.8.- CONCEPTO DE LEGITIMACION.

LEGITIMACION: Es una autorización de la ley porque el sujeto del derecho se ha colocado en un supuesto normativo y tal autorización implica el facultamiento para desarrollar determinada actividad o conducta.⁶

⁶ EDUARDO PALLARES. DICCIONARIO DE PROCESAL CIVIL. Ed. Porrúa. México 1997. p. 536.

Esta legitimado el actor cuando ejercita un derecho que realmente es suyo, y el demandado, cuando se le exige el cumplimiento de una obligación que también es a cargo de él, si se demuestra que el derecho existe, se demuestra al mismo tiempo a quien pertenece.

La legitimación en general, es la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídica para el efecto de poder ejecutar legalmente aquello de intervenir en esta, si puede hacerlo, está legitimado, en caso contrario no lo está.

La legitimación procesal, es la facultad de poder actuar en el proceso, como actor, demandando, tercero o representando a estos.

La legitimación procesal debe distinguirse claramente de la capacidad jurídica, la capacidad en general es una cualidad de la persona, que se presupone determinadas facultades o atributos mientras que la legitimación es, la situación con respecto al acto o a la relación jurídica.

La legitimación, es la idoneidad, de la persona para actuar en juicio, inferida no de sus, cualidades personales, sino de su posición respecto al litigio.

Para que alguien pueda actuar en juicio, no basta con que posea las cualidades personales de lo que vendría siendo la capacidad procesal sino que se requiere que se encuentre en una determinada posición jurídica respecto del litigio.

Existe un principio general que tiene excepciones. Actúa en juicio el sujeto del interés en litigio, lo cual demuestra la coincidencia entre el interés y la acción.

Por lo tanto, está legitimado procesalmente en juicio el titular del interés que en el propio juicio se controvierte, las diversas excepciones son en cuanto a los incapaces, personas morales, sustituto procesal.

La intervención en un proceso, ya sea como actor o demandado, exige capacidad para ser parte y capacidad procesal, son condiciones validas para cualquier proceso pero nada tiene que ver con un proceso específico. Ahora bien, puede ocurrir que la relación particular en que se encuentra una persona con respecto a la relación laboral que haya provocado el litigio, determine su ineptitud para participar en el. De aquí nace la idea del interés jurídico, dicho interés se refiere al artículo 689 Ley Federal del Trabajo cuando indica:

Dicha disposición es errónea porque condiciona ala capacidad de ser parte ala Existencia del interés, lo que evidentemente sustituye un error. De ser así, el no-interesado podría se excluido del proceso desde el principio en base a una excepción de previo y especial pronunciamiento. Sin embargo, la existencia o falta de interés en materia que se debe resolverán el laudo.

En la relación jurídica del sujeto activo y pasivo en el proceso, ambos deben tener interés para que su pretensión sea atendida; sin embargo no es de interés meramente subjetivo como el que se deriva de la simpatía de alguien por una de las partes y de su deseo que obtengan un resultado favorable, pero el interés al que nos referimos es el que se deriva de la vinculación del sujeto ala relación sustantiva, antecede el proceso. El interés puede ser directo, por ejemplo;

Cuando un trabajador reclama su reinstalación porque fue indebidamente despedido, Interés Directo. Cuando habiendo exigido de un patrón la responsabilidad derivada

de un riesgo de trabajo es llamado el Instituto Mexicano del Seguro Social para que subroga en las responsabilidades consiguientes.

De acuerdo con lo previsto por el artículo 60 de la ley Federal del Trabajo Social.

Es pertinente advertir contra el riesgo de la confusión entre la legitimación y la representación, en tanto en quien actué en un juicio como parte por sí o por conducto de apoderado y no demuestre interés jurídico, vera desconocida su presentación u oposición.

Lo primero produce una excepción procesal de previo y especial pronunciamiento (Art. 76 III) y lo segundo un laudo desfavorable.

LEGITIMACION ACTIVA.

Es la facultad que tiene un sujeto para iniciar un proceso (actor); por lo tanto consiste en la facultad de ejercitar la acción.

El sujeto activo (actor) podrá actuar por sí mismo, si tiene capacidad procesal o por conducto de apoderado, si no tiene capacidad procesal, en su nombre deberá actuar su representante (Art. 23 y 691 Ley Federal del Trabajo) en todo caso deberá acreditar su interés jurídico en el proceso (Art. 689 L.F.T).

.Dentro de un proceso laboral no solo las partes involucradas en un proceso de trabajo tienen obligaciones procesales, ya que toda persona o autoridad que tenga en su mano documentos o datos que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, esta obligación a reportarlos al requerirlos la autoridad, jurisdiccional, por simple

vinculación, del procedimiento, no es suficiente criterio para determinar a las partes en el mismo.

Lo anterior lleva a otro aspecto fundamental que es la causa de la legitimación activa, en el promoverte de un procedimiento cuya definición tiene porque en los procedimientos laborales al igual que en el derecho privado la causa de legitimación, ósea el título del derecho, es lo que hace posible jurídicamente que el promoverte excite la actividad del órgano jurisdiccional.

La causa de legitimación: Es la propia relación de trabajo porque al faltar esta, el órgano jurisdiccional esta ante la imposibilidad de llevar acabo aquellos actos que la ley le encomienda para verificar la realización de los hechos que se expone como fundamento de la expedición del laudo, es la relación de trabajo la que reviste de eficacia el acto del promoverte y que la ley en cada caso determina de una manera concreta.⁷

De ahí que surja la necesidad de analizar la personalidad y capacidad jurídica del promoverte: la primera en cuanto a la representación que ostenta, y la segunda; en cuanto a la legitimación de la promoción.

LEGITIMACION PASIVA.

Es la facultad de ejercitar un derecho de defensa, en el otro, y que a su vez, habrá de ser capaz para ser parte y estar legitimado, su actuación procesal se determina mas allá de la pretensión, pues es ejercicio de esta, obliga al actor a identificar a la persona demandada.

⁷ PEDRO CERVANTES CAMPOS. APUNTAMIENTOS PARA UNA TEORIA DEL PROCESO LABORAL. 15ª. ed. Ed. Trillas. México 1981. p. 65

El demandado estará legitimado para oponerse a la pretensión, sin embargo, puede darse el caso de que una oposición a la pretensión sea meramente personal y no pueda ser aprovechada por otros demandados en una reclamación en contra de varias personas de la misma manera una oposición puede ser de valor universal, aprovechable por todos los demandados.

Por otra parte, en materia laboral priva el principio de la carga de la prueba la que reporta el patrón (demandado), sobre situaciones que ya son excepcionales (Art. 784. L. F. T.) lo que obliga a un tipo de contestación a la demanda en que la relación de los hechos debe hacerse de la manera positiva, si se quieren controvertir.

Los invocados por el actor y no limitarse a negar los hechos de la demanda.

En materia laboral si se niega, por ejemplo, la cuantía del salario invocada por el actor, el demandado estará obligado, en primer lugar, a precisar el salario que afirmaba tener el trabajador y en segundo lugar a probar la cuantía.

Nadie puede negar la influencia de estas cargas procesales sobre el contenido de oposición a la pretensión.

No hay regla que determine como debe identificarse el actor mismo, la ley se omite sobre el particular, y cabe concluir que solo será preciso que el actor invoque su nombre y apellidos o que el actor no lo haga quien actué a su nombre en caso de incapacidad procesal o promoción a través del apoderado.

1.9.- LEGITIMACION AD PROCESSUM.

Es la aptitud o idoneidad para actuar en un proceso, en el ejercicio de un derecho propio o en representación de otro.⁸

La legitimación ad processum, se le considera como un presupuesto para la válida constitución de la relación procesal, es decir, como un presupuesto previo al proceso, en tanto deberá ser examinada de oficio por el juzgador y podrá ser objetada por la parte interesada a través de respectiva excepción.

La legitimación en el proceso se produce cuando la acción es ejercitada en el juicio por aquel que tiene aptitud para ser valer el derecho que se cuestionara, bien por que se ostente como titular de ese derecho o bien por que cuente con la representación legal de dicho titular.

1.10.- LEGITIMACION AD CAUSAM.

Es una condición jurídica en que se halla una persona con relación al derecho que invoca en un juicio, ya sea en razón de su titularidad o de otras circunstancias que justifican sus pretensiones.⁹

La legitimación ad causam se le considera como un presupuesto, pero no previo al proceso, (sino ala sentencia de fondo.).

La falta de legitimación ad causam, podrá ser objetada por la parte interesada a través de la excepción correspondiente, pero no normalmente solo podrá ser resuelta por el juez hasta que pronuncie su sentencia definitiva.

⁸ JOSE OVALLE FAVELA. TEORIA GENERAL DEL PROCESO. 5ª. ed. Ed. Oxford. México 2001. p. 264

⁹ Ídem, p. 265

1.11.- EXCEPCION DE FALTA DE LEGITIMACION PROCESAL O DE PERSONALIDAD.

Consiste en la denuncia de que este carece de la calidad necesaria para comparecer en un juicio o de que no acredite el carácter o representación con que reclame, porque en un juicio, no comprende todos los aspectos que se deben de tomar en cuenta para delimitar en concepto de las partes, tales aspectos que deben de reunir son los siguientes:¹⁰

a).- FALTA DE CAPACIDAD para ser parte, cuando algunos de los litigantes no posea capacidad jurídica.

b).- FALTA DE CAPACIDAD PROCESAL, cuando cualquiera de los contendientes no tengan capacidad de obrar y no este debidamente representado en el juicio para poder comparecer.

c).- FALTA DE LEGITIMACION, cuando quien disfrute de las dos capacidades precedentes y sea ajeno al litigio, es decir, carezca de título para demandar o ser demandado.

d).- VICIOS RELATIVOS A LA POSTULACION, cuando en los ordenamientos que exijan la representación mediante un procurador o la asistencia de un abogado, o bien ambas, no ocurran en cualquiera de ellas o sean defectuosas.

¹⁰ JOSE OVALLE FAVELA. DERECHO PROCESAL CIVIL. 8ª. ed. Ed. Oxford. México 1999. p. 86

1.12.- LA CAUSA DE LEGITIMACION ACTIVA EN EL PROMOVENTE.

Dentro de un proceso laboral solo las partes involucradas en una relación de trabajo tienen obligaciones procesales, ya que toda persona o autoridad que tenga en su mano documentos o datos que puedan contribuir al esclarecimiento de una verdad, esta obligada a aportarlos al momento que los requiera la autoridad jurisdiccional, por lo que la simple vinculación en el procedimiento no es suficiente para determinar a las partes en el mismo.¹¹

La cusa de legitimación activa en el promoverte en el procedimiento, cuya definición tiene un interés del porque en los procedimientos laborales, al igual que en el derecho privado, la causa de legitimación, es lo que hace posible jurídicamente que el promoverte excite la actividad del órgano jurisdiccional.

La causa de legitimación, es la propia relación de trabajo, del porque al faltar esta, el órgano jurisdiccional esta ante imposibilidad de llevar a cabo aquellos actos que la ley le encomienda para verificar la realización de los hechos que se exponen como fundamento de la expedición del laudo.

¹¹ PEDRO CERVANTES CAMPOS. Op. Cit. p. 65

CAPITULO II.

FINES Y NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1. -Concepto de contrato individual del trabajo.

2.2. -Elementos de la relación de trabajo.

2.2.1. -Elementos subjetivos.

2.2.2. -Elementos objetivos.

2.3. -Elementos esenciales.

2.3.1. -Voluntad o consentimiento.

2.3.2. -Objeto posible.

2.4. -Presupuestos de validez.

2.4.1. -Capacidad.

2.4.2. -El libre albedrío.

2.4.3. -Licitud en el objeto.

2.4.4. -La forma.

2.5. -Nivelación de las clases en pugna.

2.6. -Finalidad normativa.

2.7. -Autodefensa de los trabajadores.

2.1.- CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.¹

De este concepto debemos desprender las siguientes causas.

¹ NESTOR DE BUEN L. Op. Cit. p. 43

a).- Que no importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren, si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por la otra, la de pagar un salario.

b).- Que el contrato es, simplemente, una acuerdo de voluntades, siendo intracedente para que surta todas las consecuencias legales que se inicien o no la prestación del servicio.

El problema de determinar lo esencial del contrato de trabajo a adquirido mayor relevancia precisamente por la tendencia patronal a ocultar, de manera formal, las relaciones laborales, dándoles la apariencia de relaciones de otra índole, ciertamente llegara un día en que será suficiente la prestación de un servicio personal remunerado para que deba hablarse como una relación de trabajo y deba calificarse de contrato al acuerdo de voluntades precedente.

2.2.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

En el artículo 20 de la ley federal de trabajo nos señala, lo que se entiende por la relación de trabajo y es. Cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

De acuerdo a esta definición podrían destacarse los siguientes elementos:

2.2.1.- ELEMENTOS SUBJETIVOS.

1).- Trabajador y patrón.

El trabajador y el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

TRABAJADOR: Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

PATRON: Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

2.2.2.- ELEMENTOS OBJETIVOS.

1).- Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

SALARIO: Es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, cuando el salario se fije por unidad de obra, a de mas de especificarse la naturaleza de esta, se ara constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles y el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario debe ser remunerado y nunca menor al fijado como mínimo, para fijar el importe del salario se tomara en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad y obra la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

2.3.- ELEMENTOS ESENCIALES.

El contrato individual de trabajo es una especie, se integra con los siguientes elementos esenciales:

- a).- Voluntad que se transforma en consentimiento en los contratos.
- b).- Objeto posible.

2.3.1.- VOLUNTAD O CONSENTIMIENTO.

El consentimiento puede producirse de manera expresa y formal en forma tacita a través de la prestación del servicio y el pago del salario, aun que con otro sentido de la prestación del servicio se refiere la voluntad contractual.²

Muchos trabajadores afirman que no han celebrado un contrato a pesar que de contada claridad convivieron con el patrón sobre las condiciones en que prestarían su trabajo, solo por el hecho de que no lo hicieron de manera formal.

² NESTOR DE BUEN L. Op. Cit. p. 44

En realidad ocurre que el consentimiento contractual lo identifican con la forma, que es solo un presupuesto de validez de relativa importancia en el contrato individual del trabajo.

2.3.2.- OBJETO POSIBLE.

Se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de dar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario, exclusivamente en el derecho del trabajo, es que puede no establecerse cual deba de ser este, sin que ello este importe la inexistencia del contrato por falta del objeto, ya que, en ese caso el trabajador estará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo genero de los que formen el objeto de la empresa o el establecimiento.

2.4.- PRESUPUESTOS DE VALIDEZ.

En el contrato individual de trabajo los presupuestos de validez son los siguientes:

- a).- La capacidad.
- b).- El libre albedrío.
- c).- La licitud en el objeto.
- d).- La forma.

2.4.1.- LA CAPACIDAD.

En el contrato individual de trabajo se juega tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio.³

³ NESTOR DE BUEN L. Op. Cit. p. 46

En el artículo 123 constitucional fracción III-A. Se determina que esta prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años. Esto significa que los menores de esta edad no pueden comparecer o ser sujetos de una relación laboral.

Los mayores de catorce años y menores de diez icéis años que no hubieren terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar, a pesar de la limitación de hecho se producen relaciones laborales con menores de catorce años.

A ello contribuyen por una parte los agobiantes problemas económicos de las familias proletarias que exigen la colaboración económica de todos sus miembros, y otra, la insuficiente vigilancia de la inspección de trabajo que, ni aun a nivel federal cuentan con elementos suficientes para el desempeño de una eficaz función de control.

Otra forma de incapacidad de goce para la celebración del contrato individual de trabajo, se prohíbe la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la republica, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general, todos los trabajadores especializados.

La capacidad de ejercicio laboral, se alcanza a los dieciséis años.

Los trabajadores de esa edad podrán por si mismos, celebrar contratos individuales de trabajo, si intentan iniciar la relación de trabajo antes de los dieciséis años deberán hacerlo por conducto de sus padres y 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.

2.4.2.- EL LIBRE ALBEDRIO.

El libre albedrío significa: la ausencia de vicios del consentimiento.

En el contrato individual de trabajo la única referencia que podemos encontrar a su posible celebración mediando dolo por lo tanto el error provocado por el dolo, que se considera causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador o, en su caso el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, utilizaren certificados falsos o invocarse calidades artificiales.⁴

En el artículo 47 de la ley federal de trabajo nos marca las causas de rescisión de las relaciones de trabajo como son:

1).- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, en esta causa de rescisión dejara de tener efectos después de los treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

2).- Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

3).- Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

⁴ NESTOR DE BUEN L. Op. Cit. p. 47

- 4).- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo.
- 5).- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- 6).- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- 7).- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el.
- 8).- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- 9).- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- 10).- Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- 11).- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada siempre que se trate del trabajo contratado.
- 12).- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

13).- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita médica.

2.4.3.- LICITUD EN EL OBJETO.

Las principales causas de ilicitud las encontramos en el artículo 5 de la ley federal de trabajo, las disposiciones de esta ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- 1).- Trabajos para niños menores de catorce años.
- 2).- Una jornada mayor que la permitida por esta ley.
- 3).- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje.
- 4).- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de diez icéis años.
- 5).- Un salario inferior al mínimo.
- 6).- Un salario que no sea remunerador, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje.

- 7).- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros.
- 8).- Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos.
- 9).- La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- 10).- La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa.
- 11).- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de la edad, sexo o nacionalidad.
- 12).- Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años.
- 13).- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en normas de trabajo.

2.4.4.- LA FORMA.

Son las condiciones de trabajo que deben hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables, la forma en el contrato individual de trabajo opera solo ad probationem, y siempre en beneficio del trabajador.⁵

La forma no solo se manifiesta respecto del negocio jurídico que origina la relación laboral, sino también opera en vida de este, en ciertas circunstancias, así el patrón

⁵ NESTOR DE BUEN L. Op. Cit. p. 48

deberá entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que tenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Es obligación también que los patrones integren con los trabajadores una comisión mixta que tendrá a su cargo formular un cuadro general de las antigüedades distribuido por categorías de cada profesión u oficio el cual deberá ser dado a la publicidad.

La falta del escrito no priva al trabajador de los derechos, que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados pues se imputara al patrón la omisión, las consecuencias que acarrea este principio puede ser muy grave.

2.5.- NIVELACION DE LAS CLASES EN PUGNA.

En 1791, al dictarse la ley se niega expresamente el derecho de los trabajadores para reunirse y asociarse en defensa de sus pretendidos derechos.⁶

Tomaron conciencia inmediata de su contrario natural ya no eran los absolutistas sino las masas de los trabajadores de cuya explotación obtenía el poder económico. Por eso se intenta mantener separado al proletariado, para que no se integre en la unidad, un poder paralelo al propio.

La idea substancial del derecho individual del trabajo mediante el reconocimiento del derecho de los trabajadores de unirse en defensa de sus intereses comunes es la de que con ello se produce una nivelación de fuerzas.

⁶ NESTOR DE BUEN L. Op. Cit. p. 582

Lo que puede ser una actitud de soberbia ante el trabajador solo habrá de convertirse en una actitud de respeto ante la unión de los trabajadores.

Es preciso que los trabajadores tengan conciencia de clase y que accedan al sindicalismo democráticamente y no por la vía del hábito o la necesidad.

El sindicalismo débil propicia la explotación de los trabajadores; el capital en desventaja lleva a la ruina a las empresas y conduce, bien a que se cierre las fuentes de trabajo, con lo que los propios trabajadores son los principales sacrificados o bien hacia una política de subsidios gubernamentales absolutamente perniciosos, que desvía de un destino natural los recursos para canalizarlos hacia un grupo privilegiado, sin conciencia de clase, y con una conducta que raya en lo ilícito.

2.6.- FINALIDAD NORMATIVA.

Por la finalidad normativa entendemos, entonces que a través del pacto celebrado entre uno o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, se establecen reglas generales que servirán de modelo de observancia obligatoria, al construirse las relaciones individuales de trabajo.⁷

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en nuestra ley, que esta en la naturaleza misma del derecho laboral la posibilidad de transformación, en beneficio de los trabajadores, en términos que sean adecuados a las necesidades de estos y a las posibilidades de las empresas.

⁷ NESTOR DE BUEN L. Op. Cit. p. 584

Así podremos mencionar que existen tres clases de normas fundamentales, dictadas por el constituyente, por el legislador ordinario o por los titulares federales o locales del poder ejecutivo, respectivamente de las que pueden predicarse los atributos típicos de la ley: generalidad, obligatoriedad y abstracción.

2.7.- AUTODEFENSA DE LOS TRABAJADORES.

En el artículo 123 constitucional en su fracción XVII, nos dice que el derecho de los trabajadores a ir a la huelga atribuyo a este instrumento fundamental de la lucha de clases la naturaleza de una garantía social.

Se convirtió en un derecho de precisos alcances lo que hasta ese momento era un acto de fuerza y de sacrificio de los trabajadores, la ley federal de trabajo de 1931 y la vigente revestirán al derecho de huelga con un cúmulo de condiciones y requisitos cuya finalidad, se ha comprobado, se tiene mas control estatal que de un cause fácil para el ejercicio de las fuerzas sociales.⁸

ALFONSO LOPEZ APARICIO.

Califica a la huelga de instrumento de "AUTODEFENSA OBRERA" y dice de ella que es una institución jurídica y que el derecho mexicano ofrece un marco institucional a la huelga y su ejercicio.

En realidad el derecho de huelga es la autodefensa por que se trata de una coacción ejercida por la sola fuerza de los trabajadores que a tal efecto, deben ser mayoritarios, sin que cuenten en la huelga los de confianza.

⁸ NESTOR DE BUEN L. Op. Cit. p. 586

El artículo 931 de la ley federal de trabajo nos dice en su fracción IV, que no se computara los votos de los trabajadores de confianza, ni los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

En el artículo 451 fracción II de la ley federal de trabajo dice que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación a que nos referimos solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga.

Ya que solo las defensas de los trabajadores y de su organización y su capacidad de resistencia y eventualmente las de otros organismos obreros en la huelga por solidaridad están en juego.

En algunas medidas recuerda la institución de la legítima defensa, propia del derecho penal, aun cuando defiere de esta en que la legítima solo se justifica ante la ausencia de autoridad mientras que la autodefensa obrera presume y exige la intervención del estado, a través de sus organismos jurisdiccionales especializados.

La huelga opera como un instrumento de fuerza, si bien su fin último es la absoluta pasividad.

La huelga en algunos aspectos de sus principales objetivos se convierte en el instrumento de presión para que el patrón cumpla con la obligación legal de otorgar o revisar el contrato colectivo de trabajo o el contrato ley.

La presencia de la huelga, es el legal ejercicio de la violencia, destruye la pretensión de que en la celebración de contrato o en su revisión juegue la voluntad como elemento esencial.

La huelga es una arma destructora, su eficacia mayor esta en la amenaza pero a partir de que estalla, la falta de salarios hace mayor daño a los trabajadores, que la falta de producción al patrón.

Los perjuicios innegables que las partes resienten, unos en la imposibilidad de satisfacer sus necesidades vitales y otros en la de cumplir su función esencial en la vida económica propician el mutuo entendimiento y disminuyen las tensiones.

CAPITULO III.

CARACTERISTICAS Y PROCEDIMIENTOS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

- 3.1. -Conciliación.
- 3.2. -Celeridad.
- 3.3. -Oralidad.
- 3.4. -Principio inquisitivo.
- 3.5. -Inmediación.
- 3.6. -Concentración.
- 3.7. -La carga de la prueba.
- 3.8. -Laudos en conciencia.
- 3.9.-Procedimiento ordinario.
- 3.10.-Procedimiento especial.
- 3.11.-Procedimiento de huelga.
- 3.12.- Procedimiento para procesales o voluntario.

3.1.- CONCILIACION.

Es una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo.¹

La conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto, con miras a estimar a las partes interesadas para que negocien o continúen

¹ MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2ª. ed. Ed. Trillas. México 1997. p. 67

negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo.

El objetivo de la conciliación es el acuerdo entre las partes y que nunca será objetivo de una conciliación determinada quien tiene la razón o quien carece de ella.

En el artículo 876 de la ley federal del trabajo nos marca la etapa conciliatoria y se desarrolla de la siguiente manera:

- 1.- Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.
- 2.- La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.
- 3.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por determinado el conflicto, el convenio respectivo, aprobado por la junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.
- 4.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse, a la junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanulación dentro de los ocho días siguientes, que dando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.
- 5.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones

6.- De no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

3.2.- CELERIDAD.

En este principio hablamos de una dirección del proceso, y dice que es aquella actividad del tribunal que tiene por objeto el desarrollo legal y conveniente del procedimiento y de la terminación de la controversia por el camino mas corto posible.²

Como puntos fundamentales de esta dirección del proceso encontramos los siguientes:

1.- La vigilancia constante del procedimiento, para señalar las audiencias dentro de los estrictos términos que la ley nos señala, buscando la disminución de plazos y prorrogas.

2.-Controlar el desarrollo legal del procedimiento, apartando de el todo lo ilegal y rechazando lo improcedente y no importante.

3.-Vigilar la limitación del debate a los puntos del litigio.

4.-Asegurar el desarrollo de la etapa probatoria previendo con la debilidad anterioridad los detalles correspondientes, tales como citas oportunas a testigos, intervenciones en diligencias de peritaje y hasta proporcionar a tiempo las notificaciones a las partes para absolver posiciones.

² MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS. Op. Cit. p. 72

5.-Vigilar la terminación del conflicto dentro del lapso mas breve, observando los términos previstos por la ley, por lo que el tribunal deberá dictar laudo tan pronto como este en condiciones de fallar.

La oralidad es indudablemente uno de los factores que en mayor medida pueden coadyuvar a esa finalidad, ya que convierte en determinantes para la aceleración del proceso, la presencia de las partes y la exposición razonada de sus pretensiones, así como las declaraciones de todos aquellos involucrados en el proceso.

Otro punto muy importante para la celeridad, puede ser también el impulso procesal de oficio; facultad que existe en el campo laboral, el evitar en lo posible excepciones y recursos es otro aporte a la celeridad del procedimiento.

La celeridad a simplificado las formas procesales en materia laboral, despojándolas, en lo posible, de formulismos pesados e inútiles, lo cual además de proporcionar facilidad en estos tramites brinda la oportunidad de promoción y defensa, muchas veces sin el auxilio profesional, a cualquier patrón o trabajador que se pueda ver amenazado en lo mas fundamental de sus derechos.

3.3.- ORALIDAD.

La oralidad, no es más que volver a las formas primarias del procedimiento.

La oralidad justifico su aparición en las nuevas estructuras procesales, ya que la doctrina y la práctica del derecho positivo han comprobado que constituyen un

efectivo medio para lograr la celeridad y la inmediatez buscada por el derecho procesal del trabajo.³

El tipo de procedimiento esta determinado por el medio de expresión que en el se use: el elemento escrito o oral.

En el procedimiento oral las discusiones y las conclusiones que se propician son de viva voz; asimismo, el laudo o sentencia que en el se dicta es pronunciando por el mismo juez o presidente del tribunal que recibió la prueba del juicio, esto es, con el que hubo intermediación.

La oralidad pretende que la mayor parte de la secuela procesal se desarrolle en forma verbal y ante el tribunal que va a resolver.

3.4.- PRINCIPIO INQUISITIVO.

En este principio existen tres sistemas que corresponden a otros tantos modos en que puede impulsarse el procedimiento: el sistema legal, el sistema dispositivo y el sistema inquisitivo.⁴

En el sistema legal, es la ley quien impone al tribunal y a las partes el cumplimiento de determinados actos procesales.

En el sistema dispositivo, el impulso correspondiente a las partes, mientras que en el sistema inquisitivo, es el tribunal quien tiene la facultad de ordenar diligencias procesales.

³ MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS. Op. Cit. p. 73

⁴ MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS. Op. Cit. p. 75

3.5.- INMEDIACION.

La inmediación debe consistir en que, durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre si y con el presidente del tribunal encargado de dirimir el debate y que este, por igual, se comunique con las partes y con las demás personas intervinientes en el proceso.⁵

La inmediación, es el contacto directo de los litigantes con el juez y de la recepción de la prueba directamente por el juez sin intermediarios.

El impartir justicia tiene que ser resultado de un análisis lógico jurídico de las pruebas aportadas, y en los juicios orales, este análisis, en mucho, se basara en la apreciación directa que de estas pruebas se logre a través de la inmediación.

La inmediación tiene una estrecha vinculación con la oralidad, porque en este sistema la relación entre los litigantes y de estos con el presidente del tribunal es directa e inmediata.

En este principio de inmediación esta íntimamente vinculado con el de concentración procesal; es decir, que mediante los principios de inmediación se encuentra el juez en un estado de relación directa con las partes, recibiendo personalmente las pruebas, además de que los anteriores principios de oralidad y de concentración no resultarían efectivos sino fueran compaginados con el de inmediación.

⁵ Ídem, p. 77

3.6.- CONCENTRACION.

Es el principio en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelven en unidad de actos.

El principio tiende a acelerar el proceso, al eliminar los tramites que no resulten indispensables para concretar una visión precisa de la litis, con la finalidad de que en la memoria del juzgador no desaparezca la impresión de las actuaciones que se vayan realizando, de tal modo que el laudo refleje fielmente el resultado del debate en el menor tiempo posible.⁶

La concentración también forma parte de las características de los derechos procesales, como lo es el derecho procesal del trabajo y en general, todos los relativos a legislaciones sociales, con ella se trata de evitar el fraccionamiento del proceso en partes múltiples, lo que dificulta que los integrantes del tribunal retengan con facilidades en la memoria todos los detalles e incidentes de las audiencias hasta el momento del laudo.

3.7.- LA CARGA DE LA PRUEBA.

La palabra carga es; cosa que ejerce peso sobre otra.

CARNELUTTI: la carga es: una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés.

Ha sido un motivo de constante discusión y estudio la obligatoriedad que estas cargas procesales imponen al sujeto de un juicio, mientras que por un lado existen quienes afirman que toda carga impone un, deber hacer, otros, con la misma vehemencia,

⁶ MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS. Op. Cit. p. 79

sostienen que la carga es tan solo una opción jurídica a que se ven sujetas las partes de un juicio.⁷

Este controvertido punto del derecho procesal, consideramos, que “deber y carga” son nociones heterogéneas entre si, puesto que la primera de ellas indica la necesidad jurídica en orden a la satisfacción de un interés por parte de un sujeto, al que se concede un correlativo poder individual.

Todo esto particularmente evidente, al efectuar un paralelo entre las consecuencias que derivan de la violación de un deber y de aquellas que provienen de la inobservancia de una carga. En ambos casos, se verifica a cargo del sujeto consecuencias desfavorables para el, pero en la primera hipótesis, obsérvese bien, se tiene la violación de un mandato judicial, mientras que en la segunda, la inobservancia de una regla de conveniencia.

Considero que la carga procesal puede sintetizarse de la siguiente manera: en determinados casos, la ley atribuye al sujeto el poder o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, amonestando de la posible sanción de resultar vencido ante su omisión.

3.8.- LAUDOS EN CONCIENCIA.

La palabra laudo es una expresión forense que significa decisión o fallo que dictan los tribunales.

⁷ MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS. Op. Cit. p. 80

Los laudos poseen una especial característica: se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, pero expresaran los motivos y aspectos legales en que se apoyen.⁸

3.9.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

En el procedimiento ordinario en conflictos individuales, la concentración en una sola audiencia de las etapas de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimientos y admisión de pruebas ha redundado en beneficio de las partes en el proceso, pues hace mas expedito el procedimiento laboral, sin que ello implique dejar en indefensión a ninguna de las partes.

3.10.- PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

En el procedimiento especial, su trámite acelerado reúne lo formal de la seguridad jurídica que requiere todo proceso, como seria la etapa de demanda, contestación y aportación de pruebas por las partes involucradas.⁹

En este proceso ágil se tramitaran los siguientes conflictos: lo relativo a las jornadas inhumanas, notoriamente excesivas dada la índole del trabajo desarrollado por el reclamante. Otro conflicto es el correspondiente a los trabajadores que salen a prestar servicios en el extranjero.

⁸ MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS. Op. Cit. p. 84

⁹ Ídem, p. 191

Se tramitara lo concerniente a las habilitaciones que las empresas dan en arrendamiento a los trabajadores, así como las acciones que les correspondan a estos por el incumplimiento de la obligación que les impone la ley.

3.11.- PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

En el artículo 920 de la ley federal del trabajo, el procedimiento de huelga se iniciara mediante la presentación del peligro de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

1.- Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularan las peticiones, anunciaran el propósito de ir a la huelga sino son satisfechas, expresaran concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el termino de prehuelga.

2.- Se presentara por duplicado a la junta de conciliación y arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo mas próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la junta de conciliación y arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al presidente de la junta.

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

En el artículo 926 de la ley federal del trabajo nos fija, en que casos de huelga, una audiencia de avenimiento, con la finalidad de tratar de conciliar a las partes en conflicto.

La autoridad laboral cuenta con las correspondientes medidas para asegurar la asistencia de dichas partes; estas medidas son las siguientes:

a).-Si los trabajadores no concurren a la audiencia de avenimiento, no correrá el término para la suspensión de labores.

b).- El presidente de la junta podrá usar los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de avenimiento.

La declaración de inexistencia, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, los trabajadores y los patrones o terceros interesados podrán solicitar que la junta declare la inexistencia de la huelga, esta solicitud de inexistencia debe realizarse por escrito, con las copias necesarias para correr traslado.¹⁰

La fase cognoscitiva de procedimiento, la junta citara a una audiencia que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes, y en la cual se oirá a las partes y se les recibirán las pruebas que deseen ofrecer, las que serán decepcionadas en la misma audiencia. Todo esto dejara procesalmente preparado al tribunal, para que dentro de las 24 horas siguientes reserva sobre la existencia o inexistencia del estado de huelga.

La licitud de la huelga, igualmente se tramitara mediante solicitud escrita, efectuada por la parte interesada, con la copia correspondiente para el traslado a la contraparte; igual que en el caso de la inexistencia, se citara a una audiencia de ofrecimiento y

¹⁰ MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS. Op. Cit. p. 200

recepción de pruebas, la que deberá celebrarse dentro de un termino no mayor de cinco días.

Las pruebas aportadas en este procedimiento deberán ser las relacionadas con los argumentos de ilicitud aducidos por el promoverte. Después de haber sido decepcionadas dichas pruebas, y analizadas debidamente, deberá dictarse una solución.

Antes de la suspensión de los trabajos, la junta de conciliación y arbitraje, con audiencia de las partes, fijará en el caso especial en que la suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, la reanulación de sus labores, a un número de trabajadores que continuara en actividad para evitar estos perjuicios.

Si los huelguistas se niegan a prestar estos servicios, que han sido aprobados por la junta, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y si para la prestación de estos servicios se requiere del auxilio de la fuerza publica, la junta podrá solicitarlo.

Como consecuencia de este procedimiento, si en el laudo dictado por la junta, resulta que los motivos de huelga son imputables al patrón, el tribunal condenara a este a las peticiones de los trabajadores que sean procedentes, además, claro esta, del pago de los salarios correspondientes a los días que hubiera durado la huelga.

3.12.- PROCEDIMIENTO PARA PROCESALES O VOLUNTARIO.

Se le conoce en la doctrina y en el derecho positivo como jurisdicción voluntaria.

Podemos sintetizar que los procedimientos paraprocesales serán los que utilicen los tribunales laborales en los asuntos que no sean litigiosos, aunque debemos remarcar que los procedimientos paraprocesales o voluntarios no serán diversos de los contenciosos, no porque en unos haya controversia y en otros no, porque tendremos

presente que los contenciosos puede darse el caso de algunos juicios en rebeldía, en que los interesados no contravengan y no por eso dejaría de ser una jurisdicción contenciosa la que los manejará, sino mas bien, por que nos apegamos a la idea de que en los procedimientos paraprocesales o voluntarios falta el elemento esencial del juicio: "la cuestión entre las partes".¹¹

Para estos procedimientos paraprocesales es el que el trabajador, sin sindicato o patrón interesado en promover, ocurran ante la junta de conciliación y arbitraje a solicitar oralmente o por escrito la presencia de la persona cuya declaración desee sea recibida, la cosa que pretenda se exhiba o, en fin, la diligencia que pide se lleve a cabo. Dentro de las 24 horas siguientes a dicha solicitud, la junta señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ahí mismo dictara la "declaración" correspondiente.

Caso en que es aplicable el trámite paraprocesal, son los siguientes: cuando haya modificación del ingreso global gravable declarado por el causante, y este haya impugnado dicha resolución.

¹¹ MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS. Op. Cit. p. 190

CAPITULO IV.

ORGANO JURISDICCIONAL.

4.1. -Marco constitucional del trabajador.

a) Artículo 123-A constitucional fracciones XX y XXXI.

4.2. -Naturaleza y funciones de las juntas de conciliación y arbitraje.

4.3. -Clasificación de las autoridades.

a) Junta federal de conciliación y arbitraje.

b) Juntas especiales de conciliación dependiente de la junta federal de conciliación y arbitraje.

c) Junta local de conciliación y arbitraje.

4.4.-Integración de las juntas.

a) Pleno.

b) Personal jurídico.

4.5.-Impedimentos y excusas.

4.6.-Actuaciones de las juntas.

4.1.- MARCO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJADOR.

A).- ARTICULO 123-A CONSTITUCIONAL FRACCIONES XX y XXXI.

El marco constitucional lo podemos encontrar en el artículo 123-A en sus fracciones XX y XXXI y es lo siguiente:

Artículo 123. Constitucional. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, con forme a la ley.

El congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Artículo 123-A. Constitucional. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

Fracción XX. Las diferencias de los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran ala decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual del número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

Fracción XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a).- Ramas industriales y servicios:

1).- Textil.

2).- Eléctrica.

3).- Cinematográfica.

4).- Hulera.

5).- Azucarera.

6).- Minera.

7).- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

8).- De hidrocarburos.

9).- Petroquímica.

10).- Sementera.

11).- Calera.

12).- Automotriz, incluyendo auto partes mecánicas o eléctricas.

13).- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.

14).- De celulosa y papel.

15).- De aceite y grasas vegetales.

16).- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.

17).- Elaborada de bebidas que sean embotelladas o enlatadas o que se destinen a ello.

18).- Ferrocarrilera.

19).- Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplai o aglutinados de madera.

20).- Vidriaría, exclusivamente por lo que toca la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de embases de vidrio.

21).- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

22).- Servicios de banca y crédito.

b).- Empresas:

1).- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el gobierno federal.

2).- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas.

3).- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal de las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con

el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o de actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

4.2.- NATURALEZA Y FUNCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En la fracción 20 del apartado A del artículo 123 constitucional dispone que las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje formado por igual numero de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

Sin embargo al presentar el proyecto del artículo 123 Constitucional a lo que nos referimos en el sentido de que era imprescindible definir, cuales son las funciones que han de desempeñar esas juntas, si esas juntas se establecieran con buena intención que tiene y no se llegase a comprender perfectamente el punto, serian unos verdaderos tribunales mas corrompidos y mas dañosos para los trabajadores.

Por lo tanto las juntas de conciliación y arbitraje no son tribunales si no que son las que tienen a su cargo fijar el salario mínimo; estas juntas tienen que componerse forzosamente de representantes de trabajadores y representantes de los capitalistas en cada rama de las industrias.¹

El arbitraje obrero: es una institución que tiene dos objetivos, PRIMERO, se encarga de prevenir los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo, SEGUNDO, de presentar alas partes en conflicto bases para que esos conflictos puedan ser resueltos si aceptan estas bases; no tienen el carácter de arbitraje privado si no público; no es la voluntad de las partes de la que organiza y establece las juntas de conciliación y arbitraje, es la disposición de la ley, la junta de conciliación y arbitraje

¹ PEDRO CERVANTES CAMPOS. Op. Cit. p. 54

no esta establecida para aplicar la ley en el caso concreto y obligar al condenado a someterse a sus disposiciones, no tiene facultad de aplicar la ley para dirimir conflictos de derecho, ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones. Las juntas de conciliación y arbitraje no vienen a constituir tribunales especiales, por que si es verdad que están destinadas para resolver las cuestiones que surjan las diferencias o conflictos entre el capital o en trabajo, también lo es que por razón de la materia de que conocen, no puede inferirse que vienen a constituir tribunales especiales, pues las leyes orgánicas de cada estado por razón de la materia y a fin de limitar la jurisdicción o competencia de cada tribunal han establecido tribunales penales, civiles, mercantiles, no porque conocen de asuntos relativos a determinada materia vienen a ser tribunales especiales.

Para el maestro MARIO DE LA CUEVA, las juntas de conciliación y arbitraje son instituciones especiales que por su actividad material ejercen funciones legislativas y judiciales; están ligadas al poder ejecutivo por que a el toca designar a la representación del estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir, con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos las normas del proceso judicial.

No son tribunales de derecho sino de equidad, por cuanto no solo aplican el derecho, sino también lo crean; así mismo, no forman parte de los poderes judiciales de la federación y de las entidades federativas, por que no solo no nacieron dentro del poder judicial, sino que históricamente se formaron en oposición a el, así como por definición expresa que nos marca el artículo 94 constitucional que establece: Se deposita el poder judicial de la federación en una suprema corte de justicia, en tribunales de circuito colegiados en materia de amparo y unitarios en materia de apelación y en juzgados de distrito.

Desde el punto de vista las juntas de conciliación y arbitraje son tribunales autónomos no vinculados con ninguno de los poderes integrados en forma específica de diversa manera a como se integran los cuerpos colegiados en la ad judicatura estatal o federal, ya que su integración involucra a representantes de los sectores de la producción y del estado; sus funciones van mas allá de la simple aplicación del derecho desde el momento en que son conflictos colectivos de naturaleza económica; y sus facultades llegan a la modificación de los pactos establecidos por las partes en litigio, las cuales no tienen tribunales civiles de ninguna manera.

4.3.- CLASIFICACION DE LAS AUTORIDADES.

Las autoridades se clasifican en tres y son:

- a).- JUNTA FEDERAL DE CONSILIACION Y ARBITRAJE.
- b).- JUNTAS ESPECIALES DE CONCILIACION DEPENDIENTE DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
- c).- JUNTA LOCAL DE CONSILIACION Y ARBITRAJE.

A).- JUNTAS FEDERAL DE CONSILIACION Y ARBITRAJE.

En el artículo 604 de la ley federal del trabajo nos dice que la junta federal de la conciliación de arbitraje le corresponde del conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que susciten entre trabajadores y patronos, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas. Salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV de la ley federal de trabajo.

Artículo 600 de la ley federal del trabajo. Nos dice que las juntas federales de conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

FRACCION IV. Actuar como junta de conciliación y arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

La junta se integrará con un representante de gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patronos de signados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad de la clasificación y convocatoria que expida la secretaria del trabajo y prevención social.

La junta funcionara en pleno o en juntas especiales de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a como nos referimos en el párrafo anterior.

La secretaria del trabajo y prevención social. Cuando requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las juntas especiales establecidas fuera del capital de la republica con forme alo señalado al párrafo anterior quedaran integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la junta federal de conciliación y arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos sin perjuicio del derecho del trabajo, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la junta federal de conciliación y arbitraje.

El pleno se integrará con el presidente de la junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Cuando un conflicto afecta a dos o mas ramas de la industria o de las actividades representadas en esta junta. Esta se integrará con el presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Las juntas especiales se integrarán:

1).- Con el presidente de la junta, cuando se trate de conflictos colectivos o con el presidente de la junta especial.

2).-Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

En el pleno y en las juntas especiales habrá el número de auxiliares que se juzgue conveniente a fin de que administración de la junta del trabajo se expedito, el presidente de la junta será nombrado por el presidente de la republica. Percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los ministros de la suprema corte de justicia de la nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes.

1.- Ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad, mayor de 25 años de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

2.- Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho.

3.- Tener 5 años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título.

4.- Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social.

5.- No pertenecer al estado eclesiástico.

6.- No haber sido condenado por delito internacional sancionado con pena corporal.

El presidente de la junta será substituido en sus faltas temporales y de las definitivas entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el secretario general de mayor antigüedad.

El pleno de la junta de conciliación y arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

I.-Expedir el reglamento interior de la junta y el de los puntos de conciliación.

II.-Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en junta.

III.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la junta en la ejecución de los laudos del pleno.

IV.- Uniformar los criterios de resolución de la junta, cuando las juntas especiales sustenten tesis contradictorias.

V.- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las juntas de conciliación y girar las instrucciones que juzguen conveniente para su mejor funcionamiento.

VI.- Informar a la secretaria del trabajo y prevención social de las diferencias que observe en el funcionamiento de la junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.

En las juntas especiales se observara las normas siguientes:

1.- El pleno se regirá en cesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto.

2.- Para que pueda sesionar el pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros por lo menos.

3.- Los presidentes de las juntas especiales serán citados ala cesión y tendrán voz informativa.

4.- Las resoluciones del pleno deberán ser aprobadas por el 51% del total de los miembros que la integran por lo menos.

5.- Las disposiciones del pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las juntas especiales.

6.- Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del 51% de los representantes de los trabajadores o de los patrones, del 51% de los presidentes de las juntas especiales o del presidente de la junta.

7.- El pleno publicara un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del pleno y de las juntas especiales que juzgue conveniente.

Las juntas especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- 1.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.
- 2.- Conocer y resolver los conflictos a los que se refiere el artículo 600 fracción IV de la ley federal del trabajo, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas.
- 3.- Practicar la investigación y dictar las resoluciones.
- 4.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos.
- 5.- Recibir el depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo decretado, el depósito se remitirá el expediente al archivo de la junta.

El presidente de la junta tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- 1.- Cuidar del orden y de la disciplina de la junta.
- 2.- Presidir el pleno.
- 3.- Presidir las juntas especiales.
- 4.- Ejecutar los laudos dictados por el pleno y por las juntas especiales.
- 5.- Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar a solicitud de cualquiera de las partes.
- 6.- Complementar los exhortos o turnarlos a los presidentes de las juntas especiales.

7.- Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por el pleno y por las juntas especiales que presida.

Los presidentes de las juntas especiales tienen las obligaciones y facultades siguientes:

1.- Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la junta especial.

2.- Ejecutar los laudos dictados por la junta especial.

3.- Conocer y resolver las providencias cautelares.

4.- Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes.

5.- Cumplimentar los exhortos que le sean turnados por el presidente de la junta.

6.- Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la junta especial.

7.- Informar al presidente de la junta de las diferencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convengan dictar para corregirlas.

Los secretarios generales de la junta tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Actuar como secretario del pleno.

II.- Cuidar de los archivos de la junta.

Para el funcionamiento del pleno y de las juntas especiales se observaran las normas siguientes:

1.- En el pleno se requiere la presencia del presidente de la junta y del 50% de los representantes, por lo menos.

En caso de empate, los votos de los ausentes se sumaran al presidente.

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

a).- Durante la terminación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastara la presencia de su presidente o del auxiliar, quien llevara adelante la audiencia, hasta su terminación.

b).- La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo siguiente.

c).- Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del presidente se requiere la presencia de uno de los representantes por lo menos.

d).- En casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumara al del presidente o al auxiliar.

3).- Para la audiencia de discusión y votación del laudo será necesaria la presencia del presidente o presidente especial y del 50% de los representantes de los trabajadores y de los patronos, por lo menos. Si concurre menos del 50% el presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría se citara a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el presidente de la junta o el de la junta especial, dará cuenta al secretario del trabajo y previsión social, para que designe las personas que los substituyan.

En caso de empate los votos de los ausentes se sumaran al presidente.

B).- JUNTAS ESPECIALES DE CONCILIACION DEPENDIENTE DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Las juntas especiales establecidas fuera del capital de la republica quedaran integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la junta federal de conciliación y arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos sin perjuicio del derecho del trabajo, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la junta federal de conciliación y arbitraje.

Las juntas especiales se integrarán:

1).- Con el presidente de la junta, cuando se trate de conflictos colectivos o con el presidente de la junta especial.

2).-Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

En el pleno y en las juntas especiales habrá el número de auxiliares que se juzgue conveniente a fin de que administración de la junta del trabajo se expedito, el presidente de la junta será nombrado por el presidente de la republica.

Percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los ministros de la suprema corte de justicia de la nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes.

1.- Ser mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad, mayor de 25 años de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

2.- Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho.

3.- Tener 5 años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título.

4.- Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social.

5.- No pertenecer al estado eclesiástico.

6.- No haber sido condenado por delito internacional sancionado con pena corporal.

El presidente de la junta será substituido en sus faltas temporales y de las definitivas entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el secretario general de mayor antigüedad.

En las juntas especiales se observara las normas siguientes:

1.- El pleno se regirá en cesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto.

2.- Para que pueda sesionar el pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros por lo menos.

3.- Los presidentes de las juntas especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa.

4.- Las resoluciones del pleno deberán ser aprobadas por el 51% del total de los miembros que la integran por lo menos.

5.- Las disposiciones del pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las juntas especiales.

6.- Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del 51% de los representantes de los trabajadores o de los patrones, del 51% de los presidentes de las juntas especiales o del presidente de la junta.

7.- El pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del pleno y de las juntas especiales que juzgue conveniente.

Las juntas especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

1.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.

2.- Conocer y resolver los conflictos a los que se refiere el artículo 600 fracción IV, de la ley federal del trabajo, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas.

3.- Practicar la investigación y dictar las resoluciones.

4.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos.

5.- Recibir el depósito de los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo decretado, el depósito se remitirá el expediente al archivo de la junta.

Los presidentes de las juntas especiales tienen las obligaciones y facultades siguientes:

1.- Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la junta especial.

2.- Ejecutar los laudos dictados por la junta especial.

3.- Conocer y resolver las providencias cautelares.

4.- Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes.

5.- Cumplimentar los exhortos que le sean turnados por el presidente de la junta.

6.- Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la junta especial.

7.- Informar al presidente de la junta de las diferencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convengan dictar para corregirlas.

Para el funcionamiento del pleno y de las juntas especiales se observaran las normas siguientes:

1.- En el pleno se requiere la presencia del presidente de la junta y del 50% de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumaran al presidente.

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

a).- Durante la terminación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastara la presencia de su presidente o del auxiliar, quien llevara adelante la audiencia, hasta su terminación.

b).- La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo siguiente.

c).- Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del presidente se requiere la presencia de uno de los representantes por lo menos.

d).- En casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumara al del presidente o al auxiliar.

3).- Para la audiencia de discusión y votación del laudo será necesaria la presencia del presidente o presidente especial y del 50% de los representantes de los trabajadores y de los patronos, por lo menos. Si concurre menos del 50% el presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría se citara a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el presidente de la

junta o el de la junta especial, dará cuenta al secretario del trabajo y previsión social, para que designe las personas que los substituyan. En caso de empate los votos de los ausentes se sumaran al presidente.

C).- JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La junta de conciliación y arbitraje la encontramos en el artículo 621 de la ley federal del trabajo y nos dice que funcionaran en cada una de las entidades federativas, les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la junta federal de conciliación y arbitraje.

El gobernador del estado o el jefe del departamento del distrito federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o mas juntas de conciliación y arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

La integración y funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el párrafo anterior. Las facultades del presidente de la republica y del secretario del trabajo y previsión social se ejercerán por los gobernadores de los estados y en el caso del distrito federal, por el propio presidente de la republica y por el jefe del departamento del distrito federal.

El presidente de la junta del distrito federal percibirá los mismos emolumentos que correspondan al presidente del tribunal superior de justicia.

Las juntas locales de conciliación las encontramos en el artículo 601 de la ley federal del trabajo, y nos dice que en las entidades federativas funcionarán juntas locales de conciliación que se instalará en los municipios o zonas económicas que determine el gobernador.

No funcionarán las juntas de conciliación en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas las juntas de conciliación y arbitraje.

4.4.- INTEGRACION DE LAS JUNTAS.

La integración de las juntas se compone de la siguiente manera:

- a).- PLENO
- b).- PERSONAL JURIDICO.

A.- PLENO:

El pleno se integrará con el presidente de la junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Cuando un conflicto afecta a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en esta junta. Esta se integrará con el presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

En el pleno y en las juntas especiales habrá el número de auxiliares que se juzgue conveniente a fin de que administración de la junta del trabajo se expedita, el presidente de la junta será nombrado por el presidente de la república. Percibirá los

mismos emolumentos que correspondan a los ministros de la suprema corte de justicia de la nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes.

1.- Ser mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad, mayor de 25 años de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

2.- Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho.

3.- Tener 5 años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título.

4.- Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social.

5.- No pertenecer al estado eclesiástico.

6.- No haber sido condenado por delito internacional sancionado con pena corporal.

El pleno de la junta de conciliación y arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Expedir el reglamento interior de la junta y el de los puntos de conciliación.

II.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en junta.

III.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la junta en la ejecución de los laudos del pleno.

IV.- Uniformar los criterios de resolución de la junta, cuando las juntas especiales sustenten tesis contradictorias.

V.- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las juntas de conciliación y girar las instrucciones que juzguen conveniente para su mejor funcionamiento.

VI.- Informar a la secretaria del trabajo y prevención social de las diferencias que observe en el funcionamiento de la junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.

Para el funcionamiento del pleno y de las juntas especiales se observaran las normas siguientes:

1.- En el pleno se requiere la presencia del presidente de la junta y del 50% de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumaran al presidente.

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

a).- Durante la terminación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastara la presencia de su presidente o del auxiliar, quien llevara adelante la audiencia, hasta su terminación.

b).- La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo siguiente.

c).- Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del presidente se requiere la presencia de uno de los representantes por lo menos.

d).- En casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumara al del presidente o al auxiliar.

3).- Para la audiencia de discusión y votación del laudo será necesaria la presencia del presidente o presidente especial y del 50% de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del 50% el presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría se citara a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el presidente de la junta o el de la junta especial, dará cuenta al secretario del trabajo y previsión social, para que designe las personas que los substituyan. En caso de empate los votos de los ausentes se sumaran al presidente.

B).- PERSONAL JURIDICO.

En el artículo 625 de la ley federal del trabajo nos dice que, el personal de las juntas de conciliación y arbitraje se compondrá de actuarios, secretarios, auxiliares, secretarios generales y presidentes de junta especial.

La secretaria del trabajo y prevención social, los gobernadores de las entidades federativas y jefes del departamento del distrito federal, determinaran el numero de personas de que deba componerse cada junta.

Los actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- 1.- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- 2.- Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos.
- 3.- No pertenecer al estado eclesiástico.
- 4.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los secretarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- 1.- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

2.- Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.

3.- No pertenecer al estado eclesiástico.

4.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los auxiliares deberán satisfacer los requisitos siguientes:

1.- Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

2.- Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho.

3.- Tener tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.

4.- No pertenecer al estado eclesiástico.

5.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los secretarios generales deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, II, IV y V del párrafo anterior y tener 5 años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.

Los presidentes de las juntas especiales deberán satisfacer los requisitos previstos en el párrafo anterior. Y por lo tanto los presidentes de las juntas especiales de la federal de conciliación y arbitraje percibirán los mismos emolumentos que correspondan a los magistrados de circuito, y los de la junta de conciliación y arbitraje del distrito federal los que correspondan a los magistrados del tribunal superior de justicia del distrito federal.

Los actuarios, secretarios, auxiliares y presidente de las juntas especiales no podrán ejercer la profesión de abogados en asuntos de trabajo y los presidentes de las juntas especiales serán nombrados cada 6 años por el secretario del trabajo y previsión social, por el gobernador del estado o por el jefe del departamento del distrito federal.

Los nombramientos de los presidentes de las juntas especiales podrán ser confirmados una o más veces, y serán substituidos en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el auxiliar que este conociendo del negocio.

El incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de las juntas, que no constituya una causa de destitución, se sancionara con amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses.

En la imposición de las sanciones se observaran las normas siguientes:

- 1.- El presidente de la junta practicará una investigación con audiencia del interesado, e impondrá la sanción que corresponda a los actuarios, secretarios y auxiliares.

2.- Cuando se trate de los presidentes de las juntas especiales, el presidente de la junta dará cuenta al secretario del trabajo y previsión social al gobernador del estado o al jefe del departamento del distrito federal, quienes, después de oír al interesado dictara la resolución correspondiente.

Para imponer las sanciones se tomaran en consideración las circunstancias del caso y los antecedentes del funcionario, y produce el efecto de inhibir al funcionario en el conocimiento del negocio en el que se hubiese cometido la falta.

Son faltas especiales de los actuarios:

- 1.- No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de esta ley.
- 2.- No notificar oportunamente a las partes salvo causa justificada.
- 3.- No practicar oportunamente las diligencias salvo causa justificada.
- 4.- Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones.
- 5.- No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias.

Son faltas especiales de los secretarios.

- 1.- Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada.

- 2.- No dar cuenta oportunamente ala junta de las promociones.
- 3.- No dar cuenta inmediata al presidente de los depósitos hechos por las partes.
- 4.- No autorizar las diligencias en que intervenga o no hace las certificaciones que les corresponda.
- 5.- Dar fe de hechos falsos.
- 6.- Entregar algún expediente a los representantes de los trabajadores o de los patronos, sin exigir el recibo correspondiente.
- 7.- No requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones.
- 8.- No informar oportunamente al presidente de los hechos a que se refiere la fracción anterior.
- 9.- No levantar las actas de las diligencias en que intervengan o asentar en ellas hechos falsos.
- 10.- No engrosar los laudos dentro del término señalado en esta ley.
- 11.- Engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación.

Son faltas especiales de los auxiliares:

- 1.- Conocer de un negocio para el que se encuentre impedidos de conformidad con las disposiciones de esta ley.
- 2.- Retardar la tramitación de un negoció.

3.- Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.

4.- No informar oportuna mente al presidente de la junta especial de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones.

Son faltas especiales de los presidentes de las juntas especiales:

1.- Los casos señalados en las fracciones I, II y III de lo anterior.

2.- No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos.

3.- No informar oportunamente al presidente de la junta de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la junta especial que presidan.

4.- No denunciar al ministerio público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hubiera sido condenado por laudo definitivo al pago de salario mínimo general o las diferencias que aquel hubiera dejado de cubrir, a uno o varios de sus trabajadores.

4.5.- IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS.

Los impedimentos y excusa los encontramos en el artículo 707 de la ley federal del trabajo y nos dice lo siguiente: Los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan cuando;

- 1.- Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes.
- 2.- Tenga el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes.
- 3.- Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio.
- 4.- Alguno de los litigantes o abogados hayan sido denunciante, querellante o acusado del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal seguida contra cualquiera de ellos, siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente.
- 5.- Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo.
- 6.- Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes.
- 7.- Sea tutor o curador o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes.
- 8.- Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Los representantes de gobierno de los trabajadores o de los patrones ante las juntas, y los auxiliares no son recusables pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos a los que hicimos mención de lo anterior. De no hacerlo incurrirán en la responsabilidad a que se refiere la ley.

Las excusas se clasificarán de plano, y en su tramitación se observarán las normas siguientes:

1.- Las instruirán y decidirán:

a).- El presidente de la junta, cuando se trate del presidente de una junta especial o de la conciliación, del auxiliar o del representante de los trabajadores o de los patrones.

b).- El secretario del trabajo y previsión social, tratándose del presidente de la junta federal y el gobernador del estado o el jefe del departamento del distrito federal cuando se trate del presidente de la junta local.

2.- La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades dentro de las 48 horas siguientes a la en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañarán las pruebas que lo justifiquen.

3.- La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas de inmediato dicte resolución.

4.- Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar al que se excuso, con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido.

Cuando alguna de las partes conozca que el representante del gobierno, de los patronos o de los trabajadores ante la junta o el auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberá acompañar las pruebas que acrediten el impedimento.

Si se comprueba el impedimento se le substituirá en la siguiente forma:

- 1.- El presidente de la junta por el secretario general de mayor antigüedad.
- 2.- El presidente de la junta especial por el auxiliar de la propia junta, y este por el secretario.
- 3.- El presidente de la junta permanente de conciliación por el secretario de la misma.
- 4.- Los representantes de los trabajadores y de los patronos, por sus respectivos suplentes.

El procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa, salvo lo dispuesto en contrario de la ley.

4.6.- ACTUACIONES DE LAS JUNTAS.

En el artículo 712 de la ley federal de trabajo nos dice que, cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o

laboro, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde presto o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley, las actuaciones de las juntas deben practicarse en días y horas hábiles bajo pena de nulidad, siempre que esta ley no disponga otra cosa.

Los presidentes de las juntas, los de las juntas especiales y los auxiliares pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada expresando concreta y claramente cual es esta, así como las diligencias que hayan de practicarse.

Las audiencias o diligencias que se inicie en día y hora hábil podrán continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. En caso de que se suspenda, deberá continuarse el siguiente día hábil, la junta hará constar en autos la razón de la suspensión.

Cuando en la fecha señalada no se llevare a cabo la práctica de alguna diligencia la junta hará constar en autos la razón por la cual no se practicó y señalará en el mismo acuerdo el día y hora para que tenga lugar la misma, las audiencias serán publicadas. La junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios. Lo actuado en las

audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo. Cuando algún integrante de la junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente, se entenderá que esta conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.

Las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante las juntas, las harán bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurran si declaran falsamente ante autoridad, las declaraciones de peritos en derecho, serán rendidas bajo protesta de decir verdad sin que se requiera apercibimiento alguno.

La junta está obligada a expedir a la parte solicitante, copia certificada de cualquier documento o constancia que obre en el expediente, también deberá certificar la copia fotostática que exhiban las partes de algún documento o constancia que aparezca en autos, previo cotejo que se haga con el original.

En caso de extravió o desaparición del expediente o de alguna constancia, el secretario previo informe del archivista, certificara la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones. La junta de oficio o a petición de parte lo hará del conocimiento de las partes; procederá a practicar las investigaciones del caso y a tramitar de inmediato la reposición de los autos, en forma incidental.

La junta de oficio, cuando lo estime conveniente, hará la denuncia correspondiente ante el ministerio público competente de la desaparición del expediente o actuación, acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo.

Los presidentes de las juntas y los auxiliares podrán imponer correcciones disciplinarias para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos.

Por su orden las correcciones disciplinarias que pueden imponerse son:

1.- Amonestación.

2.- Multa que no podrá exceder de 7 veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

3.- Expulsión del local de la junta la persona que se resista a cumplir la orden será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública.

Cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria, puedan constituir la comisión de un delito, la junta levantará un acta circunstanciada y la turnará al ministerio público, para los efectos conducentes.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

1.- Multa hasta de 7 veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción.

2.- Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública.

3.- Arresto hasta por treinta y seis horas.

Las correcciones disciplinarias y medios de apremio se impondrán de plano, sin substanciación alguna y deberán estar fundadas y motivadas.

CAPITULO V.

LA CONCILIACION Y LAS GARANTIAS SOCIALES.

5.1.-Concepto y naturaleza de la garantía social.

- a) Sujeto.
- b) Objeto.
- c) Principios constitucionales de las garantías sociales.
- d) Situación y función del estado en relación con las garantías sociales.

5.2.-Garantías sociales y las garantías individuales no se oponen ni son incompatibles.

5.3.-Los medios de protección del trabajador.

- a) Artículo 5 de la ley federal del trabajo.
- b) Artículo 33 de la ley federal del trabajo.
- c) Principios y características del proceso laboral Artículo 685 y 873 de la ley federal del trabajo.

5.4.-Conciliación en materia laboral.

- a) Partes.
- b) Objetivos.
- c) Naturaleza jurídica.
- d) Alcances, soluciones y conflictos.

5.1.- CONCEPTO Y NATURALEZA DE LA GARANTIA SOCIAL.

La garantía social también se revela como una relación jurídica se advierte que determinadas clases sociales colocadas en una deplorable situación económica, exigieron del estado la adaptación de ciertas medidas proteccionistas, de ciertos medios de tutela frente a una clase social poderosa.

Al establecerse las garantías sociales, que es como jurídicamente se denomina a estos medios tutelares, se formo una relación de derecho de un grupo social frente a los que se implanto una tutela, los sujetos que forman el vinculo jurídico en que se traducen las garantías sociales, son por un lado las clases sociales carentes del poder económico o de los medios de producción y en general los grupos colocados en situación precaria, y por otro lado las castas poseedoras de la riqueza o situadas en posición económica, esta relación jurídica solo se entabla en los sujetos colocados en una determinada situación social, económica que existen lazos materiales determinados, establecidos principalmente en cuanto al proceso productivo.¹

A diferencia de la relación jurídica en que se revela la garantía individual, el vinculo de derecho en que se manifiesta la garantía social únicamente puede existir entre los sujetos cuya posición se caracteriza por modalidades especiales, mientras que la primera puede entablarse entre cualquier persona física o moral independientemente de su condición jurídica, social o económica, y las autoridades estatales y del estado.

Por lo tanto el concepto y naturaleza de la garantía social tiene cuatro elementos fundamentales y son:

- a).- SUJETOS.
- b).- OBJETO.
- c).- PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE LAS GARANTIAS SOCIALES.
- d).- SITUACION Y FUNCION DEL ESTADO EN RELACION CON LAS GARANTIAS SOCIALES.

¹ IGNACIO BURGOAO. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES. 34ª.ed. Ed. Porrúa. México 2002. pag. 704-706

A).- SUJETOS.

Los sujetos de las relaciones jurídicas en que se traducen las garantías sociales están constituidos, desde el punto de vista activo, por las clases sociales desvalidas, carente de los medios de producción por la clase trabajadora es decir el proceso productivo tiene ingerencia a través de su energía personal o trabajo; y desde su aspecto pasivo, por aquel grupo social de tentador en los medios de producción o capitalista que en la producción interviene no con su labor personal sino mediante con la utilización de vienes de que es poseedor o propietario.

Los sujetos de la relación que implica la garantía social bajo su aspecto general, son los dos grupos sociales y económicos mencionados, la garantía social no solo consta de estos sujetos genéricos y sociales, sino que también existe entre individuos particulares, considerados estos como miembros pertenecientes a dichas dos clases la garantía social se concibe como una relación jurídica entre dos grupos sociales y económicos distintos, el trabajador y el capitalista, particularmente se traduce en aquel vinculo de derecho que se entabla entre un trabajador individualmente considerado y un capitalista o empresario bajo el mismo aspecto.

B).- OBJETO.

Toda relación jurídica, la garantía social implica la existencia de derechos y obligaciones para sus sujetos. La naturaleza de la garantía social, que consiste en que esta es una medida jurídica de preservación de la clase trabajadora en general y de los trabajadores en particular, los derechos que de la relación jurídica respectiva se derivan se originan a favor de los mencionados sujetos activos. El artículo 123 constitucional que es el precepto que mas relevantemente contiene garantías sociales se inferirá que los derechos que de estas, se derivan se constituyan a favor de los trabajadores y que en consecuencia, las obligaciones se establecen a cargo de

los capitalistas el calificativo que se atribuye a los derechos y obligaciones emanados de la relación jurídica que entraña a la garantía social.

C).- PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE LAS GARANTIAS SOCIALES.

Estando consagradas las garantías sociales por la ley fundamental, esto es formando parte del artículo 123 constitucional participa también de los principios constitucionales de supremacía y rigidez.

D).- SITUACION Y FUNCION DEL ESTADO EN RELACION CON LAS GARANTIAS SOCIALES.

El estado frente a las garantías sociales implica una relación jurídica entre dos clases sociales distintas desde un punto de vista económico o entre dos o más sujetos individuales particularmente, dichas garantías crean derechos y obligaciones para los sujetos de la relación en que se manifiestan.

Las garantías sociales en una relación jurídica entre dos sujetos que, respecto del estado y sus autoridades están colocados en una situación de gobernados, en estas intervienen en una relación como reguladores, ejerciendo un poder de imperio limitado, por el orden jurídico estatal en sus respectivos casos, ante las garantías sociales y frente a los derechos y obligaciones que de ellas se derivan. Las autoridades que al efecto nos establece la ley federal del trabajo, vela por el cumplimiento de todas las modalidades jurídicas y económicas de la relación de derecho en que se ostentan las prerrogativas sociales.

El estado en las relaciones específicas entabladas entre los sujetos de las garantías sociales, se eliminan los principios de la autonomía de la voluntad y de la libre contratación, en el sentido de que las autoridades estatales evitan que se formen

vínculos de derecho que impliquen una reducción o un menoscabo de los derechos que para la clase trabajadora en general o para el trabajador en particular surgen de la garantía social consignada constitucional y legalmente.

Tales principios subsisten en cuanto a la creación de vínculos jurídicos específicos entre los sujetos de la garantía social que no solo no signifique una reducción o un menoscabo a los derechos u obligaciones que de están surgen respectivamente para el obrero y el patrón.

El conjunto de facultades impeditivas o preventivas, sancionadoras y fiscalizadoras, es lo que constituye la situación general que el estado guarda frente a las garantías sociales, denominándose al régimen constitucional en que tal situación impera el calificativo de intervencionismo estatal.

5.2.- GARANTIAS SOCIALES Y LAS GARANTIAS INDIVIDUALES NO SE Oponen ni son incompatibles.

Se ha afirmado que nuestra ley fundamental es incongruente consigo misma por una parte consagra a las garantías individuales y por la otra, establece garantías sociales, sea dicho que en el artículo 123 constitucional en su fracciones II y V, consigna no solo restricciones a la libertad de trabajo que se consagran en el artículo 5 de la constitución como garantía individual si no verdaderas prohibiciones para desempeñar cualquier labor bajo las circunstancias y condiciones que las mencionadas fracciones establecen y como son: FRACCION II, la jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las 10 de la noche de los menores de 16 años. FRACCION V, las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable que signifique un peligro para su salud en relación con la gestación gozaran forzosamente de un descanso de

6 semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y 6 semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a su hijo.²

La ley federal del trabajo imponen a los patrones la obligación de no admitir como trabajadores a aquellas personas que no estén sindicalizadas, si es que esta condición, declara lícito tal ordenamiento sea concertado en los contratos individuales de trabajo. Esta prohibición se a dicho que es una garantía social, por que fortalece el sistema sindical al evitar que una empresa determinada preste sus servicios trabajadores libres cuya posible actuación pudiera menoscabar la fuerza del sindicato y al impedir que una negociación haya obreros que no pertenezcan a ninguna organización sindical, la comparación de dos situaciones que la mencionada garantía implica una notable restricción a la mencionada garantía individual en cuanto que la primera impone como requisito insuperable para que una persona pueda laborar en una negociación indeterminada.

Si las garantías individuales y las garantías sociales son jurídica y substancialmente semejantes en cuanto a sus elementos intrínsecos existirá evidentemente una contradicción entre ellas en determinados casos específicos, si las garantías individuales y las sociales implican relaciones de derechos diferentes, si estas están dotadas de sujetos también diversos, si constan de elementos disímiles, entonces no hay contradicción entre ellas, particular mente en el caso específico de la materia de trabajo pudiendo, por lo tanto coexistir.

² IGNACIO BURGOAO. Op. Cit. p. 707

Ambas garantías se llegaron a la conclusión de que difieren esencialmente, la garantía individual implica una relación de derecho entre dos sujetos que son, del lado activo los gobernadores, y en el aspecto pasivo, el estado y sus actividades.

Por el contrario, la garantía social se traduce en un vínculo jurídico existente entre dos clases sociales económicamente diferentes desde un punto de vista general e indeterminado o entre individuos particulares determinados pertenecientes a dichas clases, en cuanto al sujeto activo y pasivo de ambas especies de garantías, entre estas existe una notable disimilitud, la entidad estatal y sus autoridades todas tienen el deber de observar las garantías sociales como todo el orden jurídico, pero dicho deber no es impuesto como consecuencia de una obligación nacida inmediatamente de una relación jurídica en que aquellas sean sujetos pasivos.

Las garantías individuales persiguen como objetivo proteger al sujeto como gobernado frente a las arbitrariedades e ilegalidades del poder público, frente a los desmanes de las autoridades depositarias del ejercicio de la actividad estatal soberana; las garantías individuales se hace extensiva a todo individuo, a toda persona, independientemente de sus condiciones peculiares.

Las garantías sociales nacieron a título de medida jurídica para preservar a una clase social económicamente inferior y a sus componentes particulares, ya no frente al estado y sus autoridades, obligados directos.

En conclusión de las garantías individuales y las sociales no se contradicen por lo contrario son compatibles en cuanto a su existencia simultánea, debido a que entrañan figuras jurídicas distintas.

5.3.- LOS MEDIOS DE PROTECCION DEL TRABAJADOR.

Los medios de protección los encontramos en tres formas y son:

- a).- Artículo 5 de la ley federal del trabajo.
- b).- Artículo 33 de la ley federal del trabajo.
- c).- Principios y características del proceso laboral artículo 685 y 873 de la ley federal del trabajo.

A).- ARTICULO 5 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- 1.- Trabajos para niños menores de catorce años.
- 2.- Una jornada mayor que la permitida por esta ley.
- 3.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje,

4.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de 16 años.

5.- Un salario inferior al mínimo.

6.- Un salario que no sea remunerador, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje.

7.- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros.

8.- Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se traten de trabajadores de esos establecimientos.

9.- La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

10.- La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa.

11.- Un salario menor del que se pague a otro trabajador de la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

12.- Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las 22 horas, para menores de 16 años.

13.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

B).- ARTICULO 33 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salario devengados, de las indemnizaciones y de mas prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que séle de.

Todo convenio o liquidación, para ser valido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en el. Será rectificado ante la junta de conciliación y arbitraje, la que lo aprobara siempre que no contengan renuncia de los derechos de los trabajadores.

**C).- PRINCIPIOS Y CARACTERISTICAS DEL PROCESO LABORAL
ARTÍCULO 685 Y 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

ARTICULO 685 de la ley federal del trabajo. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. Las juntas tendrán obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez de proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanara esta.

Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de la ley federal del trabajo.

ARTICULO 873 de la ley federal del trabajo. El pleno o la junta especial dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir en el momento en que reciba el escrito de demanda, dictara acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberán efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se hallan recibido el escrito de demanda.

En el mismo acuerdo se ordenara se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, por perdido el derecho de ofrecer pruebas sino concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso en que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que allá incurrido y lo prevenga para que los subsane dentro de un termino de tres días.

5.4.- CONCILIACION EN MATERIA LABORA.

La conciliación en materia laboral tiene cuatro elementos que son:

- a).- PARTES.
- b).- OBJETIVOS.
- c).- NATURALEZA JURIDICA.
- d).- ALCANCES, SOLUCIONES Y CONFLICTOS.

A).- PARTES.

Son las personas entre las cuales versa el litigio ante el tribunal.

PARTE.- Es todo sujeto que ejercita la acción u opone la excepción principal, conexa o accesoria para la actuación de la ley.

Partiendo de esta concepción tendremos que aceptar que la capacidad de ser sujeto del proceso lleva implícita la de ser parte del mismo, y que ser parte de un proceso conlleva la facultad de promover.

La ley federal de trabajo nos dice que partes. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas y morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Las partes en un juicio, aparece en forma obligada el tema de la capacidad, porque al tratar lo relativo a las personas que comparecen en juicio, se debe precisar si guarda calidad suficiente, así como los atributos requeridos para comparecer y defenderse sin desventaja en juicio, y si se carece de tales atributos, indudablemente no podrá acreditarse capacidad alguna para comparecer en juicio.

En la capacidad hay que distinguir que esta puede desglosarse en dos conceptos diversos, PRIMERO.- LA CAPACIDAD.- Es decir que la persona se encuentre físicamente de acuerdo con la ley para poder llevar a los tribunales sus reclamos o bien comparecer en defensa.

SEGUNDO.- CAPACIDAD PROCESAL.- Es el que nos interesa, es el concerniente a reunir, en la persona que comparece a juicio, los requisitos legales que se imponen como necesarios para que una de las partes accione y la otra comparezca a excepcionarse o a defenderse en juicio.

B).- OBJETIVOS.

Es lograr la estabilización social del estado en la conciliación federal evitando los conflictos para la economía de los trabajadores.

C).- NATURALEZA JURIDICA.

La naturaleza jurídica la encontramos en los artículos 873 al 876 de la ley federal del trabajo.

ARTICULO 873.-de la ley federal del trabajo. El pleno o la junta especial, dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que recibe el escrito de demanda, dictara acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimientos y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de 15 días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenara se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por medio el derecho de ofrecer pruebas, sino concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un termino de tres días.

ARTICULO 874.-de la ley federal del trabajo. La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o como el

actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedaran notificadas de la nueva fecha para su celebración a las que fueron notificadas y no concurrieron, se le notificara por boletín o en estrados de la junta: y las que no fueren notificadas se les hará personalmente.

ARTICULO 875.-de la ley federal del trabajo. La audiencia se iniciara con la comparecencia de las partes que concurren a la misma las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la junta, no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

ARTÍCULO 876.-de la ley federal del trabajo. La etapa conciliatoria se desarrollara en la siguiente forma:

1.- Las partes comparecerán personalmente a la junta sin abogados patronos asesores o apoderados.

11.- La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

111.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por determinado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes un laudo.

1V.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse y la junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanulación

dentro de 8 días siguientes, quedando notificadas las partes de nueva fecha con los apercibimientos de ley.

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

V1.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

D).- ALCANCES, SOLUCIONES Y CONFLICTOS.

Consiste en evitar los conflictos laborales para tener un bienestar del trabajador con su familia y cumplir con los objetivos a los que se refiere el artículo 3 de la ley federal del trabajo y son:

ARTÍCULO 3 de la ley federal de trabajo. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguran la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

CONCLUSIONES.

1.- El derecho del trabajo surge para proteger a la clase trabajadora de los abusos del patrón y busca el progreso, la libertad y la seguridad de los trabajadores, logrando un equilibrio entre las dos fuerzas.

2.-El derecho laboral es un deber social que genera el derecho de los hombres a conducir una existencia digna ganada con el haber diario. Para que una sociedad sea fructífera debe darle su debida importancia a la fuerza trabajadora, pues la misma que levanta la nación y como tal debe ser obligatorio de la sociedad retribuir a cada individuo con los medios que le garanticen un adecuado nivel de vida y desarrollo para si y su familia.

3.- Los factores económicos, climáticos raciales y culturales deben tomarse muy en consideración en la preparación de la legislación laboral si se preside de ello, se corre peligro de que las leyes queden en papel o sean contraproducentes al provocar trastornos en la producción o en la vida económica del trabajador.

Se requiere tener presente que la legislación del trabajo avanza conforme progresa la técnica y la ciencia del trabajo. Como no hay límites para una ni para otra, esa legislación no puede ser estática, sino dinámica para encuadrar las nuevas situaciones que se vayan presentando y así estén al tanto los trabajadores para que no se encuentren en un estado de indefensión.

4.- Debido a que el anhelo fundamental de la actual clase trabajadora, es no solo asegurar el sustento y la comida del día siguiente, si no también la subsistencia decorosa y digna para el resto de sus días de él y de las personas que dependen económicamente de esa fuerza productiva laboral; así como de los infortunios o imprevistos que puedan presentarse.

Por ello es importante contrarrestar la ciega injusticia de la naturaleza y de las actividades económicas, por medio de un sistema bien estructurado de bienestar basando en la injusticia social, niveladora de desigualdades que persigue remedia los grandes males y diferencias de las clases económicamente débiles.

5.- Que se adicione una tercera fracción al artículo 500 de la ley federal del trabajo que diga: El pago de la prima de antigüedad, aguinaldo, utilidades, prima vacacional salarios desvengados que genero el trabajador en vida así como si el trabajador participó en una caja de ahorro administrada por el patrón por razones de orden práctico y certeza jurídica para que reciban esta prestación quienes acrediten ser los dependientes económicos en caso de muerte del trabajador o en riesgo de trabajo. Dicha cantidad deberá ser entregada por el patrón a los dependientes económicos del trabajador fallecido.

6.- Es importante para las partes estar asesorada en el juicio, por que si no lo están se les puede dejar en un estado de indefensión y así se les causa un agravo en el periodo conciliatorio de no poder defender sus intereses.

7.- Es necesario que se les respete el derecho a las partes para poder designar un apoderado en cualquier etapa del juicio y así, poder acudir a un juicio asesorado como no lo estipula el numeral 692 de la ley federal del trabajo que nos dice, las partes podrán comparecer en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado y así puedan intervenir en cualquier momento en el procedimiento.

BIBLIOGRAFIA.

- BRICEÑO RUIZ ALBERTO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. 8ª.ed.
Ed.Harla. México 1985. p.p.627.
- BURGOA O. IGNACIO. LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES. 34ª.ed. Ed. Porrúa.
México 2002. p.p.814.
- CAVAZOS FLORES BALTASAR. 33 LECCIONES DE DERECHO LABORAL
Ed.Trillas. México 1982. p.p.385.
- CISNEROS BERMÚDEZ MIGUEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
2ª.ed. Ed. Trillas. México 2002. p.p. 335
- DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
7ª.ed. Ed.Porrúa. México 1981. p.p.647.
- DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
5ª.ed. Ed.Porrúa. México 1989. p.p.670.
- J. KAYE DIONISIO. RELACIONES, INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DEL
TRABAJO. 2ª.ed. Ed.Themis. México 1995. p.p.605.
- JUAN ALBERTO CARVAJAL. ESTUDIOS CONSTITUCIONALES. Ed.Porrúa.
México 2000. p.p.398.
- NÉSTOR DE BUEN L. DERECHO DEL TRABAJO.15ª.ed. Ed. Porrúa. México
2001. p.p. 931
- NÉSTOR DE BUEN L. DERECHO DEL TRABAJO. 14ª.ed. Ed.Porrúa. México
2001. p.p.669.

NÉSTOR DE BUEN L. DERECHO DEL TRABAJO. 5ª.ed. Ed.Porrúa. México
México 1983. p.p.871.

PEDRO CERVANTES CAMPOS. APUNTAMIENTOS PARA UNA TEORIA DEL
PROCESOLABORAL.15ª.ed. Ed. Trillas México
1981. p.p.117.

SANCHEZ BRINGAS ENRIQUE. DERECHO CONSTITUCIONAL. 6ª.ed. Ed.
Porrúa. México 2001. p.p.791.

TENA SUK, HUGO ITALO MORALES RAFAEL. DERECHO PROCESAL DEL
TRABAJO. 2ª.ed. Ed.Trillas.
México 2001. p.p.263.

TRUEBA URBINA ALBERTO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y
JURISPRUDENCIA.
82ª.ed. Ed.Porrúa. México.
2001.p.p1173.

TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. 2ª.ed. Ed.
Porrúa. México 1972. p.p.510.

LEGISLACION.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONSTITUCION POLITICA.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.