



INSTITUTO UNIVERSITARIO
NEZAHUALCÓYOTL.
INCORPORADO A LA UNAM.

“PROPUESTA PARA REFORMAR EL ARTÍCULO
626 FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.”

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO.

PRESENTA:
ALMA FABIOLA RODRÍGUEZ CRUZ.

ASESORA DE TESIS:
LIC. ROSA ESTELA DURÁN BALDERAS.

CD. NEZAHUALCÓYOTL, ESTADO DE MÉXICO, 2012



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.

Índice.

Introducción	1
--------------------	---

CAPÍTULO PRIMERO.

Conceptos fundamentales del derecho laboral	4
1.1 Derecho del trabajo.....	5
1.2 Concepto de trabajador	17
1.2.1 Trabajador de confianza	20
1.2.2 Trabajador de honorarios.....	23
1.2.3 Trabajador interino o eventual	24
1.2.4 Trabajador de base.....	26
1.2.5 Trabajador por temporadas.....	27
1.2.6 Trabajador doméstico	27
1.3 Concepto de patrón	30
1.3.1 Patrón como persona física	32
1.3.2 Patrón como persona moral.....	32
1.4 Relación individual del trabajo	33
1.4.1 Jornada de trabajo	35
1.5 Salario.....	39

1.5.1 Salario mínimo general44

1.5.2 Salario mínimo profesional.....44

1.6 Convenio.....47

1.7 Laudo.....48

CAPÍTULO SEGUNDO.

Personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....51

2.1 Naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....52

2.2 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.....58

2.3 Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje62

2.4 Presidente de la Junta71

2.5 Secretario de acuerdos.....72

2.6 Actuario.....75

CAPÍTULO TERCERO.

La necesidad de modificar el artículo 626 en su fracción II de la Ley Federal del Trabajo.....81

3.1 La Función actuarial.....82

3.2 El valor de la fe pública.....87

3.2.1 Conceptos de fe pública.....	88
3.3 Requisitos imponderables para ser acreedor a la investidura de fedatario público	91
3.3.1 La Fama pública	97
3.3.2 Nivel académico.....	98
3.3.3 La Ética	99

CAPÍTULO CUARTO.

Propuesta para la modificación de la fracción II del artículo 626 de la Ley Federal del Trabajo.....	102
Conclusiones	107
Glosario	111
Bibliografía.....	113

INTRODUCCIÓN.

El Derecho del Trabajo tiene inmerso un mundo jurídico que hasta nuestros días no se encuentra al cien por ciento de su eficiencia tanto en la teoría como en la práctica.

El Derecho del Trabajo, es la regulación de las actividades de las partes que lo conforman, por un lado se encuentra al trabajador, que es definido como la persona que vende su fuerza de trabajo, a otra llamada patrón quien es el dueño del capital, a cambio de un salario que es la remuneración por el cual vende su trabajo ya sea intelectual o físico. El salario es clasificado en mínimo general y profesional, el cual es dividido por regiones y su establecimiento de las tasas salariales está a cargo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y no se cometan injusticias en el momento del pago de los trabajadores.

De la relación obrero-patronal surgen diversos conflictos que son sometidos a un tribunal de trabajo denominado Junta de Conciliación y Arbitraje, divididas en local y federal; ambas tienen su área de competencia, dividida en base a directrices que establece el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece dos apartados, el *A*, que contiene una clasificación de los trabajadores, así como también la competencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; el apartado *B*, que contiene los ramos de la industria en la que se marca la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con el fundamento de que se trata de servidores públicos, así como también de que se trata de servicios explotados por el Estado a través de la figura de la concesión.

La Ley Federal del Trabajo establece las bases para un buen desempeño del trabajo, clasificando los tipos de trabajo, así como también, los derechos y las obligaciones de cada trabajador y patrón, para evitar conflictos como la huelga y

despidos con causa justificada o injustificada, en la que ambas partes se ven perjudicados, ya que en el caso de la huelga puede haber pérdidas sustanciales que pueden llevar incluso a la quiebra de la empresa, para el caso de los despidos injustificados siempre que estos se apeguen a una de las causas de terminación de la relación laboral que marca la ley reglamentaria y cuando no pasa así se está en presencia de un despido injustificado, provocando que el trabajador se quede sin la fuente de sustento para él y para su familia. En este caso la ley lo protege dándole la opción de demandar al dueño de la fuente de trabajo, en alguna de las Juntas laborales según sea la competencia de esta. Y para lo cual la ley de la materia da los fundamentos; las Juntas de trabajo se encuentran constituidas tripartitamente, es decir, por representantes de los trabajadores, de los patrones y uno por parte del gobierno, así como también para el desarrollo de sus funciones por un personal jurídico, para administrar la justicia, este personal se encuentra constituido por un presidente, secretarios auxiliares, secretarios generales y actuarios, quienes deben cumplir con ciertos requisitos para poder formar parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La ética, la fama pública, el nivel académico, entre otras características constituyen la profesionalización del personal de estas Juntas. Tanto al presidente, los secretarios auxiliares y generales les son requeridos la licenciatura en derecho y haber litigado durante cinco años.

En cambio al actuario solo le es exigible mínimo hasta el sexto semestre de la licenciatura en derecho, lo que resulta que no se puede hablar de un profesionista, de un actuario con ética y principalmente, que tenga conocimientos en la materia. El actuario se encuentra investido de una fe pública, es decir, que da fe en cada diligencia en la que se requiera de su presencia; entre ellas se encuentra la notificación, los requerimientos, actuaciones que son de suma importancia para un juicio, pero si se cometiera

un error se dejaría en estado de vulnerabilidad a alguna de las partes, es por ello que se hace la propuesta de la reforma del artículo 626, en particular de la fracción II, la cual contiene el nivel académico de los actuarios.

El trabajo se encuentra dividido en cuatro capítulos, donde en el primero se tomarán en consideración temas como los conceptos fundamentales del derecho laboral, entre los que se encuentran el salario, la relación individual del trabajo, de la cual podemos destacar que este vínculo jurídico une a trabajador y a patrón para que ambos contraigan derechos y obligaciones, esta relación de trabajo tiene como elementos a la jornada, el salario, y una subordinación implícita en ésta.

En el desarrollo del capítulo segundo, se encuentra el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, haciendo mención primero a la naturaleza jurídica de las Juntas en la que se destaca el objetivo esencial siendo éste la solución de conflictos laborales, mediante el desarrollo de las funciones del presidente, los secretarios de acuerdos, actuarios y auxiliares.

Por lo que corresponde al capítulo tercero, se desarrollarán los temas que tienen que ver con las funciones desempeñadas por el actuario, así como también la fe pública, investidura que le otorga el Estado a éste tipo de personal. Las características que debe tener el actuario son la ética, la fama pública y el nivel académico, el cual se propone modificar para que los actuarios sean profesionistas y que lo certifiquen mediante la posesión de una cédula profesional.

El capítulo cuarto se hace la propuesta de la profesionalización del actuario que forma parte del personal de las Juntas. El hablar de un profesionista crea en las personas involucradas en un litigio una certeza jurídica, que se actuará conforme a derecho, regido por un código de ética.

CAPÍTULO PRIMERO.

CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL.

Los conceptos fundamentales del derecho del trabajo tienen una gran relevancia para nuestro estudio; básicamente el derecho laboral tiene su origen, por la necesidad de reglamentar las relaciones obrero-patronales y las controversias que surgen con ocasión de ellas.

Dentro de los conceptos fundamentales para el derecho del trabajo se encuentra el trabajador, que es la persona física que vende su fuerza de trabajo, a otra llamada patrón quien es el dueño del capital, de la fuente de trabajo, que a la vez está obligado a pagar por éste un salario que sea basto para cubrir las necesidades básicas y el cual debe ser vigente conforme a la lista de salarios mínimos respecto del área correspondiente.

Otro concepto es la relación laboral, que es el vínculo jurídico que une a trabajador y a patrón, cada uno con derechos y obligaciones, la cual puede nacer de la firma de un contrato en cualquiera de sus modalidades o con la simple aceptación tácita de la prestación de un servicio donde haya una subordinación.

El contrato no es algo vital para que exista una relación laboral ya que basta con la simple prestación de un servicio personal, el pago de un salario, la fijación de un horario; a este conjunto de características se le llama subordinación, está se encuentra constituida por una jornada de trabajo de ocho horas diarias con un día de descanso en la semana, por el aguinaldo que es la cantidad retribuida al trabajador por el año trabajado para el mismo patrón, las vacaciones que son los días de descanso que el patrón debe otorgar al empleado.

1.1 DERECHO DEL TRABAJO.

El derecho del trabajo, es la rama que tiene por objeto regular las relaciones laborales; cabe mencionar que esta rama surge y se clasifica en la última vertiente del derecho, ya que por su naturaleza es imposible clasificarla en las vertientes del Derecho público o del privado, dadas sus características esenciales, de ahí la necesidad de crear otra vertiente denominada **DERECHO SOCIAL**.

Floresgómez González, Fernando y Carvajal Moreno, Gustavo, refieren que el Derecho del trabajo "... el conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo..."¹

Por su parte el objeto de estudio es la protección de clase socialmente desprotegida (clase obrera), en sus derechos, siendo esto la base y su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para crear la Ley Federal del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje para salvaguardar los derechos de los trabajadores y dirimir las controversias suscitadas por la relación obrero-patronal.

El derecho laboral desde sus inicios ha sido poco socorrido, sin embargo, algunos juristas consideran a esta disciplina parte de su estudio, entre estos se encuentran Rafael de Pina Vara, quien lo define como "El conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y para resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas.

¹ Floresgómez González, Fernando; Carvajal Moreno, Gustavo. "Nociones de Derecho Positivo Mexicano" Ed. Porrúa, México 2002. Pág. 233.

El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado (principalmente) en la Ley Federal del Trabajo, que, en realidad, es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial.

También es denominado derecho social, derecho de clase, derecho obrero, legislación social, derecho industrial, etcétera.

El derecho del trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino, más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social, según entendida en un momento histórico por un pueblo determinado.”²

El derecho del trabajo es una regulación de las actividades cotidianas que desempeñan tanto trabajadores como patrones e incluso en las relaciones entre ellos mismos, es decir, entre un grupo de trabajadores o la agrupación de patrones.

En el derecho del trabajo también se ven involucrados los principios, por lo que es importante mencionar que la falta de regulación de un acto en la Ley Federal del Trabajo, el propio derecho permite regular estos actos o resolver controversias mediante los principios generales del derecho (Igualdad, equidad, justicia, la buena fe, in dubio pro operaris).

Los autores coinciden en que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas para regular las relaciones entre trabajador y patrón; sin embargo si buscamos un concepto más completo este sería de la siguiente manera:

² De Pina Vara, Rafael “Diccionario de Derecho” Ed. Porrúa México 1991 Pp. 232 y 233.

El derecho del trabajo también conocido como derecho obrero o de clase, es el conjunto de normas jurídicas y principios que regulan las relaciones obrero-patronales y entre las asociaciones de estos como lo son los sindicatos, que permite tanto a trabajador como a patrón la protección de sus intereses y derechos mediante la intervención de la autoridad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El derecho laboral parte de la división del derecho, y el cual se ubica en la rama del derecho social ya que este tiene como objetivo la protección de la clase socialmente desprotegida (proletariado).

En la actualidad, principalmente en la práctica el pregonar de la justicia del derecho del trabajo es una utopía para un sinnúmero de trabajadores y que esta lucha de clases no ha dejado de estar latente en la sociedad.

Dentro de los juristas del derecho se encuentra Néstor de Buen quien afirma que “La historia del trabajo es sin duda alguna, la historia del hombre...”³

Haciendo hincapié a esta afirmación debemos recordar que el trabajo ha existido desde tiempos remotos donde se ha percibido siempre la clara explotación del hombre por el hombre (Carlo Marx), iniciando con la esclavitud, donde los esclavos no tenían ningún derecho y donde el amo (patrón), podía hacer de este trabajador lo que quisiera, ya que este pertenecía a su patrimonio, entre más esclavos tenía el amo era considerado como una persona muy rica; y a lo largo de la historia existen diversos casos de explotación laboral.

Diversos fueron los intentos de lograr una equidad de derechos, muchas también han sido las luchas. Ya para la revolución industrial se publicaron diversas encíclicas papales, que proclamaban los derechos de los trabajadores, de las que destacan:

³ De Buen Lozano Néstor “Derecho del Trabajo” Ed. Porrúa México 2008 Pág. 17.

- * “La Rerum Novarum Fue promulgada por el papa León XIII el viernes 15 de mayo de 1891. Fue una carta abierta dirigida a todos los obispos, que versaba sobre las condiciones de las clases trabajadoras. En ella, el papa dejaba patente su apoyo al derecho laboral de *formar uniones o sindicatos*, pero también se reafirmaba en su apoyo al derecho de la propiedad privada. Además discutía sobre las relaciones entre el gobierno, las empresas, los trabajadores y la Iglesia, proponiendo una organización socioeconómica que más tarde se llamaría corporativismo.

Defensa de la propiedad.

Frente a las ideas socialistas la Iglesia señaló:

Al pretender los socialistas que los bienes de los particulares pasen a la comunidad, agravan la condición de los obreros, pues, quitándoles el derecho a disponer libremente de su salario, les arrebatan toda esperanza de poder mejorar su situación económica y obtener mayores provechos.

En el documento hay influencias del liberalismo: hay una defensa de la propiedad privada:

Por ser el hombre el único animal dotado de inteligencia, hay que concederle necesariamente la facultad, no sólo de usar las cosas presentes, como los demás animales, sino de poseerlas también con derecho estable y perpetuo.

Sostenía que la propiedad privada era un "derecho natural", dentro de los límites de la justicia, haciendo referencia al iusnaturalismo:

Se halla en la misma ley natural el fundamento y razón de la división de bienes y de la propiedad privada.

Justicia Social.

La encíclica también condenó al capitalismo como causa de la pobreza y degradación de muchos trabajadores, retomando el concepto de John Locke de que la apropiación excesiva era injusta.

Recordó a los ricos y patronos que:

No deben considerar al obrero como un esclavo; que deben respetar la dignidad de la persona y la nobleza que a esa persona agrega el carácter cristiano.

Afirmó que cada trabajador debe recibir un salario que le permita subsistir y tener una vida razonablemente cómoda y que, si aceptaba malas condiciones laborales debido a la necesidad o al temor, el trabajador era una víctima de la injusticia.

Partiendo de la competencia del magisterio de la Iglesia en cuestiones sociales manifestó la necesidad de adoptar medidas en favor de los obreros, con la consiguiente intervención del Estado (normas de higiene y seguridad en el trabajo, tutela del descanso dominical, limitación de horarios y jornadas laborales, etc.).

- * La encíclica *Quadragesima Anno*, es una carta encíclica del Papa Pío XI, promulgada el 15 de mayo de 1931, con ocasión de los 40 años de la Encíclica *Rerum Novarum*, de allí su nombre en latín, *Quadragesimo Anno* (*en el cuadragésimo año*). Trata sobre la restauración del orden

social y su perfeccionamiento en conformidad con la ley evangelizadora y está dirigida a los Obispos, sacerdotes y fieles católicos.

Ante los diversos males que la ambición y la avaricia, “tristes consecuencias del pecado original”, traen a la sociedad y la economía, el Papa Pío XI pide que sean los valores, las virtudes y la doctrina cristianas las que imbuyan a fondo estas realidades poniendo en el primer lugar a Dios y considerando lo demás como medios. Esta encíclica surgió como respuesta a la Gran Depresión de 1929 y propone un nuevo orden social y económico basado en la subsidiariedad. El Papa Pío XI da una gran importancia en su encíclica a la restauración del principio rector de la economía, basado en la unidad del cuerpo social. Esta unidad no puede basarse en la lucha de clases, como el orden económico no debe dejarse a la libre concurrencia de fuerzas, que cae fácilmente en el olvido de su propio carácter social y moral.

El libre mercado es beneficioso, pero no puede gobernar el mundo únicamente la economía, como muestra la dura experiencia de los obreros, ni tampoco convertirse en una dictadura económica que se rige por sí misma.

La caridad y justicia social debe ser el alma del nuevo orden, defendida y tutelada por la autoridad pública. También son necesarios tras las dos instituciones internacionales y compere para una buena organización de la sociedad.

A pesar de defender la existencia de los sindicatos, se prohíben las huelgas y se critica duramente a las organizaciones socialistas. Como alternativa se proponen las estructuras de la Acción Católica.

El texto ataca, mediante un análisis lúcido, real y terrible, a la acumulación de poder y recursos en manos de unos pocos, que los manejan a su voluntad. Esta realidad produce tres tipos de lucha: por la hegemonía económica, por adueñarse del poder público y entre los diferentes Estados.

En referencia al capitalismo, la encíclica critica con dureza la libre concurrencia del mercado, especialmente con la mezcla y confusión entre el estado y la economía con olvidando el bien común y la justicia. Son funestos tanto el "nacionalismo o imperialismo económico" como el "internacionalismo" del dinero, que sólo tiene patria en sí mismo.

Propuestas.

Se propone llevar a la práctica los principios de la recta razón y de la filosofía socialcristiana sobre el capital de trabajo y su mutua coordinación. Es necesario evitar tanto el individualismo como el colectivismo, sopesar con equidad y rigor el carácter individual y social del trabajo, regular las relaciones económicas conforme a las leyes de justicia conmutativa, con ayudas de la caridad cristiana y someter el libre mercado a la autoridad pública siempre que sea ésta última el garante de la justicia social dentro de un orden sano para todos.

Todas las propuestas de la encíclica se centran en la vuelta a la doctrina evangélica, de las que defiende su intemporal validez.

Algunas propuestas más concretas son:

- Reforma ajustada de la economía a la razón iluminada por la caridad cristiana.

- Colaboración mutua y armoniosa de todas las actividades humanas en la sociedad.
 - Reconstrucción del plan divino para todos los hombres.
 - El enriquecimiento es lícito siempre que no menoscabe los derechos ajenos.
 - "*Ley de la templanza cristiana*" contra los apegos desordenados, que son una afrenta a los pobres, y que se basa en "*buscar primero el reino de Dios y su justicia*".
 - "*Ley de la Caridad*", mucho más amplia que la pura justicia.
 - Igualdad radical de todos los hombres en la misma familia de hijos de Dios, encarnado en el hijo de un carpintero, para potenciar mutuo amor entre ricos y pobres.
- * La encíclica *Mater et Magistra*; (latín: 'Madre y Maestra') es una carta encíclica del Papa Juan XXIII que fue promulgada el 15 de mayo de 1961. Trata sobre el reciente desarrollo de la cuestión social a la luz de la Doctrina Cristiana y presenta a la Iglesia como Madre y Maestra, de allí su nombre en latín *Mater et Magistra*. Fue anunciada el día anterior ante miles de personas en un discurso dirigido "a todos los trabajadores del mundo".

Juan XXIII, advierte que la cuestión social tiene una dimensión mundial y que así como se puede hablar de personas pobres, también se ha de hablar de sectores pobres y naciones pobres. El desarrollo de la historia muestra cómo las exigencias de la justicia y la equidad atañen tanto a las relaciones entre trabajadores dependientes y empresarios o dirigentes, como a las relaciones entre los diferentes sectores económicos, y entre las zonas económicamente más desarrolladas y las zonas económicamente menos desarrolladas dentro de una misma nación; y,

en el plano mundial, a las relaciones entre países en diverso grado de desarrollo económico-social. Un problema de fondo es cómo proceder para reducir el desequilibrio entre el sector agrícola, y el sector de la industria y los servicios; y para que mejore la calidad de vida de la población agrícola-rural.

Sostiene que la justicia y la equidad exigen que los poderes públicos actúen para que las desigualdades entre zonas económicamente más desarrolladas y menos desarrolladas sean eliminadas o disminuidas y en las zonas menos desarrolladas se aseguren los servicios públicos esenciales.

Reafirma el carácter de "derecho natural" de la propiedad privada y también de su efectiva difusión entre todas las clases sociales:

La dignidad de la persona humana exige normalmente, como fundamento natural para vivir, el derecho al uso de los bienes de la tierra, al cual corresponde la obligación fundamental de otorgar a todos, en cuanto posible sea, una propiedad privada.

Enfatiza en el derecho de los trabajadores de sindicalizarse y en la necesidad de que los salarios estén de acuerdo con la dignidad humana del trabajador y de su familia, con la aportación efectiva del trabajador a la posibilidad económica de la empresa y la situación económica general.

Juan XXIII sostiene que una economía justa no sólo depende de la abundancia y distribución de bienes y servicios sino que incluye el papel de la persona humana como sujeto y objeto del bienestar. Propone la cristianización de la familia, la empresa y la sociedad; la vocación de la Iglesia y de cada cristiano es superar la excesiva desigualdad entre los

distintos sectores de la sociedad y resistir los procesos económicos y políticos que ponen en peligro la dignidad humana y la libertad.”⁴

Sin duda alguna han sido muchos los intentos por lograr una equidad de derechos y no solo en México, sino en la historia laboral del mundo, donde la situación de la libertad contractual, la diferencia de poder son abismales entre trabajadores y patrones, que han dado lugar a abusos y la desprotección a los trabajadores y que con base a esto se ha logrado establecer instituciones y autoridades para dirimir las controversias obrero-patronales.

En México la historia del derecho laboral no ha sido muy diferente, ya que las injusticias por parte del dueño del capital (patrón), eran muy marcadas como la asignación de horarios inhumanos de hasta quince horas diarias, las condiciones insalubres para trabajar y el salario tan precario. Y con ellos los intentos por reglamentar el trabajo, iniciada con la ley de indias, con las que se pretendió reglamentar la jornada de trabajo, la fijación de una edad mínima para la prestación de servicios, el descanso semanal, los días festivos, la obligación de pagar un salario directo al trabajador, la reglamentación del trabajo peligroso, pero fue un esfuerzo en vano ya que era tal la lejanía de la corona española que esta ley fue letra muerta.

Para lograr la reglamentación del derecho del trabajo fueron necesarios diversos movimientos como los son las huelgas, estas tienen como objetivo el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el aumento salarial. Las huelgas se han dado desde hace muchos años, mismas que son enunciadas por el autor Enrique Arroyo Sáenz quien destaca las siguientes “El 1 de junio de 1906 marca el punto de partida en la historia de la legislación del trabajo en México. Los trabajadores de la mina de Cananea acordaron solicitar de la empresa un

⁴<http://es.wikipedia.org>. fecha 21 de febrero del 2012 hora 19:43 pm.

aumento de salario, en razón de que se había aumentado el trabajo y la igualdad de condiciones de los trabajadores mexicanos, respecto de las que se otorgaban a los norteamericanos. Designaron una comisión que se presentó a las oficinas que tenía la compañía en la población de Cananea a formular verbalmente las peticiones; llamada la policía, está atacó, a los representantes de los trabajadores por medio de las armas. El ataque dio como saldo la muerte de un niño que les acompañaba. Los trabajadores de la mina suspendieron las labores...

A la huelga de Cananea siguieron las de Velardeña, Petriceña y Río Blanco, Nogales y Santa Rosa.”⁵

Pese de que la huelga es un acto que perjudica la economía de la empresa y de los trabajadores, se ha hecho necesaria ya que es una manera de que la clase trabajadora se haga escuchar no solo por lo patrones, sino también por las autoridades del trabajo. También en México fueron numerosos los actos legislativos después de la Revolución Mexicana de 1910, con los cuales se intentó reglamentar el trabajo, entre los que destacan: “El gobierno de Francisco I. Madero publicó el 18 de diciembre de 1911 la Ley que creó el Departamento de Trabajo dependiente de la Secretaria de fomento.

... en el año de 1904 José Vicente Villada, Gobernador del Estado de México, promulga una ley sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; la Ley de Bernardo Reyes, Gobernador de Nuevo León de 1906 la más conocida, que sirve como modelo para la Ley de Accidentes del Trabajo del Estado Chihuahua de 1913; la de Coahuila de 1912; la de Veracruz de 1914 y la del Estado de Coahuila de 1916.

⁵ Arroyo Sáenz, Enrique “Derecho Procesal del Trabajo” Ed. B&A, México 1999 Pág. 24.

... Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista convoca a un congreso constituyente para el primero de diciembre de 1916, que habría de expedir una nueva constitución.

Los constituyentes establecen por primera vez en el mundo, dentro de la Constitución los derechos de los trabajadores y los tribunales encargados de decir ese derecho. ... ”⁶

Pero aun en nuestros días la legislación laboral tiene diversas lagunas que los legisladores han intentado subsanar, sin éxito alguno, a través de diversas reformas que solo reparan errores superficiales pero no de fondo, ya que se siguen cometiendo faltas al momento de seguirse un litigio.

E incluso situaciones básicas que podrían prevenir procesos legales, como dictar leyes que realmente protejan los derechos de los diferentes tipos de trabajadores como lo son los discapacitados de los cuales no se encuentran reglamentados completamente en sus derechos y obligaciones dentro de la Ley secundaria, o el actualizar la Ley Federal del Trabajo, ya que las situaciones jurídicas van cambiando y hay nuevas necesidades dentro del derecho del trabajo que cubrir.

Casos actuales han puesto en evidencia que el derecho del trabajo y la ley se encuentran en un estado de carencia de reformas, de regulaciones que ayuden al personal jurídico de las Juntas a desempeñar una buena función en la administración de justicia, se necesitan cambios radicales, no solo en la ley, sino, también en la práctica para que el litigio sea eficiente y pronto, como dejar de diferir la audiencia de conciliación tantas veces innecesarias cuando se tiene la certeza de que las partes no van a llegar a un acuerdo, también que los

⁶ Arroyo Sáenz, Enrique... Op. Cit. Pág. 25.

actuarios actúen de manera pronta en el caso del emplazamiento y el trámite de ejecución del laudo no sea tan tardado.

El derecho laboral debe ser más socorrido en cuestiones de fondo, ser visto como una materia que necesita avances en cuestiones legislativas para no retroceder en el tiempo; dar la razón a quien la tiene y administrar un ajusticia equitativa, esa debe ser su premisa mayor.

La importancia del derecho del trabajo es una materia de gran relevancia en nuestra sociedad, ya que el objeto de este es la protección de intereses de la clase socialmente desprotegida y en la actualidad, la protección del salario, de los servicios a que tiene derecho el trabajador se están viendo transgredidos por el patrón, por el mismo Estado, ya que no son respetados los principios fundamentales con los que se dio origen al derecho del trabajo; se han olvidado los motivos por los cuales fue creada esta rama del derecho, para que fueron también creadas las autoridades de trabajo, y los trabajadores se están viendo violentados en su derecho al trabajo digno y remunerador, el trabajador se sigue preocupando por el sustento de sus familia, ya que ahora la mano de obra es más barata, ya que hay un exceso de desempleo.

1.2 CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Trabajador es la persona física que vende su fuerza de trabajo material o intelectual, a una persona física o moral denominada patrón o empleador, quien se obliga a pagar por esta, un salario previamente establecido por las autoridades designadas para estos fines.

A través de la historia, el trabajador ha sido explotado, obligándolo a trabajar en condiciones infrahumanas con un salario muy bajo, que consistía en vales de

despensa, para que estos fueran cambiados en las tiendas de raya, que eran propiedad de los patronos, donde los trabajadores eran obligados a comprar la canasta básica y ropa de mala calidad, así el patrón podía recuperar su capital, cobrando intereses muy altos, cuando el salario de los trabajadores no alcanzaba para adquirir los productos de necesidad, se debía comprar las cosas a crédito, los trabajadores que en su mayoría eran analfabetas no podían cambiarse de fabrica hasta que saldaran su cuenta; estas tiendas tuvieron su auge durante el porfiriato.

El trabajador fue visto como una máquina de producción, solo un instrumento para que los patronos pudieran enriquecerse más, con la introducción de las máquinas que agilizaban la producción en masa de los productos, muchos de los trabajadores fueron despedidos sin poder ejercer acción alguna.

Para la defensa de los intereses del trabajador o empleado surgen sindicatos, el jurista José Manuel Lastra Lastra menciona que "... el 16 de septiembre de 1872, se creó el primer sindicato de trabajadores llamado Círculo de obreros, con más de ocho mil trabajadores agremiados; el sindicato la Casa del Obrero Mundial, establecido en 1913, conmemoró reunión por primera vez en el país, para exigir la jornada laboral de ocho horas y el descanso dominical."⁷

Los sindicatos tienen como objetivo, la defensa de los derechos de los trabajadores agremiados a estos, también la representación del trabajador ante las autoridades.

La Ley Federal del Trabajo da una clasificación de los trabajadores entre los cuales podemos citar:

⁷ Lastra lastra, José Manuel "Derecho Sindical" Ed. Porrúa, México 1999 Pp. 37 y 38.

- a) Trabajadores menores de edad, a los que la ley reglamentaria, permite trabajar con la condicionante de que estos sean mayores de catorce años y menores de dieciséis, pero imponiendo a su vez ciertos lineamientos, para que estos no sufran abuso alguno en el plano laboral, otorgándole ciertas ventajas como lo es la jornada, días de descanso, etcétera.

El fundamento jurídico de este trabajador se encuentra en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

- b) Mujeres trabajadoras, a través de la historia, ha surgido la necesidad de que la mujer se vea obligada a trabajar y se ha tenido que legislar para que esta no sufra de desigualdad laboral, denigración o abusos por parte del patrón no sólo laborales, sino también sexuales, la ley reglamentaria de la materia le ha otorgado ciertas prerrogativas, como la protección a la maternidad, así como la prohibición de que las mujeres trabajen en cuestiones insalubres o peligrosas, para el trabajo nocturno industrial, y para cualquier trabajo después de las diez de la noche.

Su fundamento jurídico se encuentra en el título quinto, el trabajo de las mujeres, artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo.

- c) Trabajador de confianza, este tipo de trabajadores depende de la naturaleza de las funciones que realice verbigracia la dirección, la inspección y la fiscalización.

Según su fundamento en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

- d) Diversos son los trabajadores, que son clasificados en la Ley Federal del Trabajo, pero aún hace falta reglamentar a más tipos de trabajadores, que pudieran sí estar mencionados en la ley de una manera subjetiva ; empero, no tienen un capítulo o artículo especial para desarrollar sus derechos y obligaciones; un ejemplo de ellos son las personas con algún tipo de discapacidad, y se ven afectados por la discriminación laboral, ya

que son pocas las empresas que emplean a estas personas, por lo que se hace necesaria una reforma para anexar un capítulo especial que reglamente sus funciones, los derechos y obligaciones que el trabajador y el patrón adquieren en una relación laboral, y no solo es el reglamentar, sino que realmente se hagan válidos sus derechos de estos trabajadores.

1.2.1 TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Como ya se había mencionado el trabajador de confianza, atiende a la naturaleza de sus funciones, ya que no son las mismas que las actividades de los otros trabajadores; este tipo de trabajador no puede formar parte de los sindicatos, no tienen voto en los casos de huelga, asimismo no pueden ser representantes de los demás trabajadores y cuando el patrón considere que existe motivo para separar al trabajador de su cargo lo podrá hacer; es este caso el trabajador podrá ejercitar las acciones contenidas en el capítulo IV, título segundo de la Ley Federal del Trabajo, por tratarse de un trabajo especial.

Por su parte el autor Néstor de Buen, manifiesta “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”⁸

Por cuanto hace a la estabilidad del trabajador este será separado de su fuente de trabajo, si el patrón considera que ya no hay razón para la confianza, aunque

⁸ De Buen Lozano, Néstor “Colección Nuestros Derechos; Derechos de los Trabajadores de Confianza”, Ed. Cámara de Diputados LVIII legislatura, Universidad Nacional Autónoma de México, México 2000 Pp. 24, 25,

las causas no coincidan con las estipuladas en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, sin embargo, el patrón tendrá que justificar ante la Junta la razón, una limitación importante a sus derechos no pueden representar a los trabajadores en los organismos que se integren de acuerdo a la ley, como lo son las comisiones disciplinarias de capacitación y adiestramiento.

En los casos de huelga los trabajadores de confianza deberán seguir laborando, ya que se entiende ellos están a favor del patrón y deberá apoyarlo incluso en la elaboración de convenios para que los otros trabajadores regresen a sus labores, por lo que a este trabajador se le seguirá pagando sin alteración alguna.

Como es de notarse el trabajador de confianza no goza de una estabilidad laboral, ni de las mismas prerrogativas, de que gozan los trabajadores de base. Por su parte el autor Néstor de buen menciona “los derechos... de los trabajadores de confianza de acuerdo a la legislación burocrática.

De acuerdo con el mandato constitucional los trabajadores de confianza tienen derecho a las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social (artículo 123 “B”, fracción XIV)⁹.

Cabe destacar que cuando exista una controversia el trabajador de confianza hará valer sus derechos ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, siempre que este trabajador sea del Estado.

El trabajador sufre de una gran discriminación, no solo el trabajador de una empresa particular, sino también de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, siendo estos últimos más vulnerables ya que pueden quedar sujetos a la Ley Federal de Responsabilidades de servidores públicos, por una falta que este haya cometido con dolo, aun que también se encuentran las limitaciones de que este trabajador no puede formar parte de los sindicatos, en el caso de despido injustificado el trabajador podrá solo pedir la indemnización, pero no la

⁹ De Buen Lozano, Néstor... Op. Cit. Pág. 65.

que se menciona constitucionalmente sino una indemnización que el patrón estime conveniente.

En el estudio de este tipo de trabajadores se encuentran condicionantes a saber:

1. La estabilidad en el empleo; la estabilidad laboral de que gozan los trabajadores es nula y lo cual se puede deber a dos razones que son:
 - I. Conforme al artículo 49 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, a los trabajadores de confianza se le priva del derecho de pedir la reinstalación a pesar de ser despedidos injustificadamente de su fuente de trabajo, cumpliendo válidamente el patrón con el pago de una indemnización.
 - II. Conforme al artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, sobre los trabajadores de confianza, es motivo de rescisión de trabajo la pérdida de confianza, ya sea justificada o injustificadamente quedando a discreción del patrón la indemnización por motivo de la pérdida del trabajo.
2. Condiciones de trabajo; dispone el artículo 182 de la ley de la materia que las condiciones nunca podrán ser inferiores a las que se otorguen a los trabajadores de base, además deberán ser proporcionadas conforme a la naturaleza e importancia de los servicios que presten.
Aun cuando en el artículo 184 menciona que Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.
3. Derecho a la sindicalización; este derecho se les encuentra reconocido, pero en forma limitada, ya que si bien es cierto el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo, determina que la ley reconoce la libertad de coalición de los trabajadores y de patrones, posteriormente en el artículo

363 indica no pueden ingresar en los sindicatos los trabajadores de confianza.

4. De la representación; un derecho íntimamente ligado a la sindicalización es el contenido en el artículo 359 el cual establece que los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración, sus actividades y formular su programa de acción, y del que por tanto se excluye a los trabajadores de confianza, según lo dispuesto en el artículo 183 de la Ley de la materia.

1.2.2 TRABAJADOR DE HONORARIOS.

No hay que pasar desapercibido que dentro de la clasificación existe otra figura laboral, que son los trabajadores por honorarios, que si bien es cierto estos se rigen por la legislación civil, también lo es que si en la relación de trabajo existe subordinación, entonces la naturaleza del contrato es laboral, por cuanto hace al horario y la fijación de un salario; tal y como lo establece la ley reglamentaria de la materia.

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual del trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Por subordinación se debe entender la fijación de un horario en el que el trabajador desempeñará las funciones encomendadas, asimismo, la fijación de

la remuneración por el trabajo realizado y la marcación de los días de descanso.

Por lo anterior los trabajadores que estén regidos en su relación de trabajo por la subordinación tendrán derecho a exigir sus derechos laborales insertos en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional. Así como los derechos para los trabajadores del apartado B de dicho precepto constitucional, cuya ley reglamentaria es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Lo que podemos destacar de este tipo de trabajadores es que no tienen los mismos derechos que un trabajador de base, la consecuencia de esto, es el tipo de contrato por el que se subordinan, este tipo de trabajadores no tienen derecho a la cotización de puntos para el infonavit, ni para ningún otro programa de vivienda, tampoco pueden cotizar para su antigüedad.

Dentro de este tipo de trabajadores encontramos a los médicos, abogados, ingenieros, psicólogos, y en general a los profesionistas liberales, siempre y cuando se encuentren ejerciendo su carrera, ya que si estos desarrollan otras funciones como la dirección de un sanatorio para el caso del médico, la impartición de clases para un abogado o el trabajo dentro de una empresa y la prestación de servicios de un psicólogo como seleccionador de personal, en cuanto cumplan con un horario, se les haya fijado un salario, entonces estaremos hablando de una subordinación.

1.2.3 TRABAJADOR INTERINO O EVENTUAL.

Trabajador eventual, es aquel que presta sus servicios a un patrón durante cierto periodo de tiempo, en el que el trabajador tendrá la obligación de prestar sus servicios con toda probidad debida y cumpliendo con el reglamento instituido por el patrón; así como el patrón tiene la obligación de restituirle al trabajador un salario, así como de hacer beneficiario al trabajador de los

derechos que le otorga la Ley Federal del Trabajo, como lo son el aguinaldo, el servicio médico, utilidades; siempre que estos hayan trabajado sesenta días durante el año por lo menos.

La característica que diferencia a este tipo de trabajadores interinos, es que la relación jurídica es originada por la necesidad del patrón de sustituir al trabajador titular de esa área, ya sea por vacaciones del titular, por renuncia, por incapacidad o despido.

Su fundamento se encuentra en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 37.- *El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:*

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por esta Ley.

El término de la relación laboral puede darse en caso de:

- Terminación del contrato; se entiende que el trabajador y el patrón pactaron una fecha para dar por terminada la relación de trabajo, es decir, en este caso el trabajador interino o eventual es sabedor de que el desempeño de sus actividades terminará en cuanto el trabajador sustituido regrese a sus labores.
- Despido por causa justificada; cuando el patrón considere que el trabajador haya faltado al reglamento o citando algunas de las causas de rescisión laboral en el artículo 47 de la ley reglamentaria de la materia, sin responsabilidad para el patrón, siempre que haya sido notificado al trabajador.

1.2.4 TRABAJADOR DE BASE.

El trabajador de base es aquel que tiene una relación de trabajo o que presta sus servicios por tiempo indefinido a cambio de un salario.

Los trabajadores de base se caracterizan por la permanencia en la fuente de trabajo, estén o no sindicalizados, teniendo todos los derechos que le otorga la Ley Federal del Trabajo, es decir, la seguridad social, aguinaldo, vacaciones, prima dominical, prima de antigüedad, entre otros; el contrato de este tipo de trabajadores, es un contrato por tiempo indeterminado y que generalmente la relación laboral concluye con la jubilación, su renuncia, muerte, o despido del trabajador.

Este tipo de trabajadores, tiene derecho a la sindicalización; así para el caso de un despido injustificado o de huelga, el trabajador estaría protegido, en el caso del despido injustificado el sindicato lo representa de manera legal ante la Junta competente, para ejercitar una acción comprendida dentro de la legislación laboral ya sea para pedir la indemnización, o bien para la reinstalación del puesto que desempeñaba dentro de la empresa; en el caso de la huelga para que se le paguen los salarios caídos y también la representación de los trabajadores ante la Junta, siguiendo las reglas que da la Ley Federal del Trabajo para las huelgas.

Así como también tiene derecho a la capacitación periódica para un mejor desarrollo de sus actividades laborales, la cual debe ser por parte de la fuente de trabajo.

El fundamento jurídico para estos trabajadores se encuentra en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 35.- *Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.*

1.2.5 TRABAJADOR POR TEMPORADAS.

El trabajador por temporadas, solo es contratado por la persona jurídica o persona física, por un tiempo definido, dentro del cual adquirirá los derechos y obligaciones de cualquier trabajador, es decir, dirigirse con responsabilidad dentro del área de su trabajo, así como de gozar de un sueldo que cubra las necesidades básicas tanto de su familia como del trabajador, así como de la seguridad social por el tiempo que se encuentre laborando.

Generalmente a este tipo de trabajadores le es contratado por supermercados en temporadas cuando su personal se ve rebasado para la atención al cliente, o bien para la producción de bienes y servicios que realice la empresa.

El fundamento jurídico para este trabajador se encuentra en el artículo 37 de la ley de la materia, que si bien no lo menciona, si hace referencia al contrato por tiempo determinado, el cual es el que rige al trabajador por temporadas ya que la naturaleza de la prestación de servicios así lo requiere, aunque también la relación laboral puede terminar antes si así lo acuerdan ambas partes, o bien el patrón pero notificando al trabajador y a la junta correspondiente.

1.2.6 TRABAJADOR DOMÉSTICO.

La definición para este tipo de trabajadores es la siguiente:

Trabajador doméstico, es la persona física que vende su fuerza de trabajo, a otra persona física (en su mayoría), o jurídica denominada patrón, quien se obliga a pagar por este trabajo un salario honorable, y basto para cubrir las necesidades del trabajador y de su familia.

El trabajador doméstico se caracteriza por desempeñar funciones propias de la limpieza. Su fundamento se encuentra en el siguiente párrafo.

Artículo 331.- *Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.*

¿Qué distingue a este trabajador de los demás? Pues bien este tipo de trabajadores es catalogado en trabajos especiales, porque la relación de trabajo entre patrón y trabajador es diferente por cuanto hace a la jornada de trabajo, las actividades y el lugar en el que desempeña sus labores, así como también los derechos y obligaciones de cada una de las partes.

El autor Juan José Ríos Estavillo menciona “En el trabajo doméstico, estamos en presencia de una verdadera relación jurídica de trabajo, de naturaleza contractual, y cuyo contenido se traducen en la prestación de servicios de carácter doméstico.”¹⁰

Asimismo las actividades desempeñadas por estas personas no son las mismas realizadas en cualquier empresa, estas tienen que ver más con la atención personal.

“Las características de los trabajadores domésticos son:

- Las tareas se realizan precisamente en relación con el hogar. Se puede tratar de trabajos físicos o manuales en forma preponderante (lavaplatos, cocinero, recamarero, etcétera) o intelectuales (ama de llaves, preceptor) inherentes a la persona del empleador (dueño o patrono, jefe de familia) o a sus familiares (extensible a los invitados).
- El servicio doméstico presume la convivencia en el ámbito familiar. Se advierte, sin embargo, que la convivencia no es exclusiva de la vida familiar, se puede dar en otros ámbitos: pensiones, conventos, asilos, etcétera.
- La convivencia .no presume necesariamente lo doméstico, pues pueden existir “empresas familiares”.
- El trabajo doméstico no puede confundirse con el trabajo “a domicilio”.
- Es elemento esencial la falta de lucro.

¹⁰ Ríos Estavillo, Juan José “Colección Nuestros Derechos, Derechos de los Trabajadores Domésticos” Ed. Cámara de Diputados LVIII legislatura, Universidad Nacional Autónoma de México, México 2000 Pág. 8.

- En toda relación de trabajo doméstico, la “benevolencia” y la “confianza” constituyen notas permanentes.
- Existe una diferenciación clara y marcada en las características de “continuidad” en la materia de la prestación de trabajo.
- Se considera que existe un mayor rigor de la subordinación.
- Existe un carácter indeterminado y variado de los servicios a realizar, aun bajo denominador común de lo doméstico.”¹¹

A lo anterior podemos destacar que los empleados domésticos están propensos a la explotación y no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, así como también muchos de los trabajadores domésticos no tienen seguridad social, ni gozan de otros derechos otorgados por la legislación laboral, estos trabajos se encuentran mayormente desempeñados por las mujeres, por niñas y muchas de ellas provenientes de Estados de la República marginados, buscando una mejor oportunidad de trabajo o simplemente mujeres que por la necesidad de la familia, tienen que trabajar, y siendo esta una fuente de trabajo donde no les es requerido una escolaridad media.

También es preciso especificar que existen dos tipos de trabajadores domésticos tomando en consideración la jornada de trabajo, en la que estos realizan sus actividades a saber:

- Trabajadores domésticos de planta: a este tipo de trabajadores les corresponde por derecho el goce y disfrute de la habitación, alimentos y condiciones de trabajo que aseguren la vida y salud, ya que se encuentran trabajando un tiempo completo, y no regresan a sus hogares.
- Trabajadores domésticos de jornada fija: es decir, este tipo de trabajadores tienen una hora de entrada y salida, con la oportunidad de regresar a sus hogares con sus familias, empero, también tienen

¹¹ Ríos Estavillo, Juan José Op. Cit. Pág. 12.

derechos a los alimentos y condiciones de trabajo que aseguren su vida y salud.

La ley Federal del Trabajo, da las causas de rescisión de trabajo, el que alguna de las partes no cumpla con sus obligaciones, con las determinantes de que el trabajador doméstico debe dar aviso al patrón del término de la relación laboral con ocho días de anticipación y a su vez el patrón lo deberá hacer dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio, y en cualquier momento sin necesidad de comprobar su razón; sin embargo, deberá pagar la indemnización correspondiente conforme a la ley.

Empero, en la práctica no sucede así porque los trabajadores son despedidos sin ninguna razón y muchas veces sin pago de una indemnización. Sin embargo, estos trabajadores se ven más desprotegidos por la ley, ya que muchos de ellos son ignorantes de sus derechos, o bien son personas con una extrema necesidad y que por ello soportan malos tratos, una paga desproporcionada a sus actividades diarias.

Personas que si son despedidas prefieren buscar otro trabajo para seguir teniendo sueldo, a perder el tiempo en las Juntas haciendo valer sus derechos, es por ello que el tiempo de la administración de justicia debe ser pronta, para que este y otros tipos de trabajadores no se vean vulnerados en sus derechos.

1.3 CONCEPTO DE PATRÓN.

Para De Pina Vara Rafael, “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”¹².

El patrón también tiene derechos frente al trabajador, esto para salvaguardar sus intereses, de los abusos de los mismos, así como la falta de probidad de los trabajadores, los cuales se encuentran desarrollados en la Ley Federal del

¹² De Pina Vara Rafael... Op. Cit. Pág. 400.

Trabajo en su título cuarto derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, capítulo I obligaciones de los patrones.

Cabe mencionar que si bien es cierto que los trabajadores por mucho tiempo han sido explotados, también los patrones muchas veces han sido afectados durante el desarrollo de las actividades encomendadas a los trabajadores, siendo las más comunes las omisiones o actos como el robo ya sea de papelería, herramienta o bienes que la empresa produzca, la falta de cuidado al desempeñar sus funciones, por lo que la Ley Federal del Trabajo otorga al empleador acciones que puedan ejercer frente al trabajador en la Junta competente, teniendo éste la carga de la prueba, es decir, comprobar que el trabajador incurrió en alguna falta al reglamento instituido.

El autor José Dávalos hace mención al patrón y del cual refiere “El patrón tiene la facultad jurídica de mando...”¹³

Al patrón también se le conoce como empleador, patrono, empresario, etcétera. En cuanto al concepto de patrón la Ley Federal del Trabajo, lo define en el artículo 10 primer párrafo en la forma siguiente:

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

De la relación de trabajo nacen dos figuras importantes una es el trabajador, quien está obligado a prestar sus servicios a otro denominado patrón quien tiene la obligación de pagar un salario, para que se de esta relación de trabajo se creía que era necesaria la existencia de un contrato escrito en el que se debían estipular las condiciones de trabajo, pero realmente no es necesario el contrato escrito ya que basta con que se preste el servicio, así como la fijación del horario, para que estas dos figuras del derecho del trabajo contraigan derechos y obligaciones.

¹³ Dávalos José “Colección Nuestros Derechos, Derechos de los Menores Trabajadores” Ed. Cámara de Diputados LVIII legislatura, Universidad Nacional Autónoma de México, México 2001 Pág. 24.

1.3.1 PATRÓN COMO PERSONA FÍSICA.

Es entendida como la persona individual, que es la dueña de la fuente de trabajo y que tiene uno o varios trabajadores, en una relación subordinada, y que este se encuentre obligado a pagar una retribución por este trabajo. Que a su vez tiene el derecho de exigir del trabajador el cumplimiento de sus funciones.

1.3.2 PATRÓN COMO PERSONA MORAL.

Podemos aludir que el patrón como persona moral, es el conjunto de personas que son dueñas del capital, con la finalidad de obtener un lucro por la inversión que ha realizado para la producción de bienes o servicios; esta es la finalidad de toda sociedad mercantil, la cual debe estar debidamente constituida conforme a los lineamientos que dicta el Código de Comercio.

La clase patronal en nuestro país, según la Ley Federal del Trabajo, puede asociarse y formar un sindicato que como mínimo se requiere de tres patrones. Sin embargo, esta clase se agrupa por cámaras de comercio, de industria y su máxima representación laboral es la COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana), siendo esta la más conocida dentro del país, creada para la protección de los intereses de los patrones frente a las asociaciones de los trabajadores o incluso frente al mismo Estado.

Cuando en una empresa son dos o más los patrones (dueños del capital), se nombrará a un representante legal para responder por las demandas laborales en contra de esta, presentando ante la Junta laboral competente una carta poder que contenga los alcances de este, otorgada para efectos de la representación legal de dicha empresa.

1.4 RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Es el vínculo jurídico que une al trabajador y patrón mediante la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona y el pago de un salario. Estas relaciones surgen de la celebración de un contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, de donde se desprende que una persona será el trabajador subordinado y la otra el patrón.

“La subordinación implica cierto sometimiento del trabajador hacia el patrón la cual se asume de tres formas: a) jurídica, b) económica y c) técnica. La primera supone la posibilidad de dar órdenes e instrucciones o disponer en general de la fuerza de trabajo de acuerdo a los fines de la empresa; la segunda implica una dependencia económica, de una parte, y de otra, que el trabajador no participe de los riesgos económicos de la empresa; la tercera significa desarrollar el trabajo de acuerdo a instrucciones más o menos precisas”¹⁴

Cabe mencionar que la relación de trabajo, es simplemente y llanamente una relación jurídica, entendida como la que se da al celebrar un contrato al adquirir una obligación recíproca, por lo que podemos mencionar que la relación laboral es sinalagmática, es decir, que ambas partes se ven obligadas a cumplir con las obligaciones y hacer exigibles lo que por derecho les corresponden a cada una de las partes. Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; así lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 20.- *Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.*

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una

¹⁴ Autores varios, “Libro en Homenaje al Maestro Mario de la Cueva”. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas Universidad Nacional Autónoma de México, México 1981. Pág. 308.

persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

O bien basta con que se preste el servicio para que nazca la relación de trabajo sin existir previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario ya que se puede dar el contrato pero nunca darse la relación laboral, aun cuando el contrato se haya dado por escrito o verbal. Existe una relación laboral de manera tácita cuando una persona presta sus servicios intelectuales o físicos y otra le paga por la recepción de esos servicios; se fija un horario y un salario. La relación laboral inmiscuye una reciprocidad en ambas partes, la responsabilidad de cumplir cada uno con sus obligaciones, de hacer exigibles sus derechos y como ya se había dicho basta con la sola prestación del servicio y el pago de este, para que exista una subordinación, es decir, una relación de trabajo.

Al darse la relación laboral hecha de un contrato verbal o tácito, complica la acreditación de que ésta existió, para el caso de que al presentarse una demanda laboral por cualquiera que haya sido la razón, el trabajador debe comprobar que tal relación existió con las posibles probanzas de la testimonial (llamando como testigos a compañeros del trabajo o personas que tengan conocimiento de que el trabajador laboró para esa empresa o patrón); la confesional (a cargo del mismo patrón), la documental (que implica las listas de asistencia o con las hojas de pago). Asimismo el patrón cuando sea el demandante debe comprobar que el trabajador incumplió con el contrato o no se manejó con probidad de las funciones encomendadas.

La terminación de la relación de trabajo puede darse en diversas situaciones entre las que se encuentran:

- ❖ Terminación del contrato,
- ❖ Incumplimiento de contrato,
- ❖ Que el trabajador haya faltado en tres ocasiones seguidas, sin justificación,
- ❖ Por muerte del trabajador,
- ❖ Por jubilación,
- ❖ Que el patrón termine la relación laboral, sin que haya mediado causal, y
- ❖ Las demás que la ley reglamenta en su artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

1.4.1 JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral de trabajo es el tiempo en el cual una persona debe desarrollar las actividades encomendadas por el patrón dentro de la empresa. Anteriormente con la explotación del trabajador se le fijaba un horario de más de quince horas diarias, haciendo que el subordinado trabajará más sin el goce de un sueldo bien remunerado, o sin el goce de las horas extras trabajadas, por lo que los trabajadores de esa época se vieron obligados a hacer valer sus derechos a través de las ya mencionadas huelgas.

Sin darse cuenta los patronos, que si el empleado trabaja más de ocho horas, este rendirá menos y por lo tanto será menos la producción de los bienes o servicios o serán de mala calidad, en cambio si un trabajador se le da una jornada de ocho horas y un descanso entre estas, la producción será más eficiente y el patrón podría recuperar más rápido su capital, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece:

Artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de*

empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

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

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

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

Asimismo la ley reglamentaria de la materia define a la jornada de trabajo en su artículo 58 y 59, los cuales versan de la siguiente manera:

Artículo 58.- *Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.*

Artículo 59.- *El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.*

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Sin embargo al darse una relación de trabajo, el patrón y el trabajador están obligados a fijar la jornada de trabajo, pero nunca debe rebasar de las ocho horas que marca la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

El autor de Buen enumera y define los diferentes tipos de jornada a saber:

- 1) “Jornada diurna, la comprendida entre las seis y las veinte horas con una duración máxima de ocho horas.
- 2) Jornada nocturna, entre las veinte y las seis horas, con duración máxima de siete horas.

- 3) Jornada mixta, la que comprende periodos de jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media y si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna, con duración máxima de siete horas y media.
- 4) Jornada reducida, en el trabajo de menores de dieciséis años, la actividad no puede exceder de seis horas diarias y tendrán que dividirse en periodos máximos de tres horas, para que, en los distintos periodos de la jornada, estos disfruten de un reposo, por lo menos (Artículo 177 LFT).
- 5) Jornada especial, será aquella cuya duración es mayor de la diaria o habitual, si con ello se consigue el reposo del sábado por la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.
- 6) Jornada extraordinaria, es aquella en la que se prolonga la duración más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. La cual no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.
- 7) Jornada emergente, es aquella que requiere una prolongación de trabajo más allá del límite ordinario de trabajo, por causa o circunstancias de riesgo o siniestro inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa.
- 8) Jornada continua, aun cuando la ley no la define, la menciona en el artículo 63, con relación al descanso de media hora y expresa la idea de que ésta transcurre a partir del inicio y el tiempo en que la jornada concluye; en este espacio, el trabajador está a disposición del patrón. Sin embargo cabe aclarar que la idea de continuidad en el texto de la ley no significa ininterrumpido, puesto que el trabajador tiene derecho a un descanso de media hora, por lo menos. Por último.

- 9) Jornada discontinua, cuya característica principal es la interrupción para que el trabajador pueda libremente disponer del tiempo intermedio e implica dos momentos diferentes de iniciación de jornada.”¹⁵

En cambio en la actualidad, no son tomados en cuenta estos tipos de jornada, ya que los patrones imponen el horario de acuerdo a sus necesidades de producción, ya no se toma en cuenta al trabajador y usualmente esta jornada excede de las ocho horas, habiendo quienes trabajan hasta doce horas al día sin el pago de horas extras, y muchas veces con el mismo salario mínimo, sin embargo sí se otorga a los trabajadores de entre media hora y una hora de comida o descanso.

En el caso de la jornada de los menores trabajadores no se ven beneficiados por la reducción de horario, porque si trabajan el horario de ocho horas, también la ley menciona que a las mujeres en lactancia se les darán periodos de tiempo para que puedan amamantar a sus hijos, cuando éste se encuentre cerca del lugar de trabajo, en cambio en la práctica no sucede así.

La jornada de trabajo es un elemento vital de la relación de trabajo, ya que también es lo que caracteriza que haya una subordinación; usualmente para comprobar que el trabajador cumplió con la jornada diaria, y conforme a ello se le pague su sueldo, se le impone al trabajador checar con una tarjeta la hora de entrada y de salida, o bien mediante sistemas nuevos, que permiten que el patrón verifique el cumplimiento de la jornada e impide al trabajador falsificar una asistencia; cuando el trabajador incumple con un día de trabajo o algunas horas de trabajo le son descontadas las mencionadas, tal descuento queda a consideración del patrón, este descuento se ve reflejado en la nomina del trabajador.

¹⁵ De Buen Lozano, Néstor “Jornada de trabajo y descansos remunerados” Ed. Porrúa, México 1993 Pp. 119 y 120.

Como es de notarse, la jornada laboral tiene una gran relevancia para comprobar si existe o no un vínculo jurídico que une a las personas y que cada uno puede hacer exigibles los derechos que garantiza la ley laboral y hacerlos exigibles ante la autoridad correspondiente.

Para comprobar en la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando exista una litis, la jornada en que el trabajador desempeñaba sus funciones, éste anexará como prueba el contrato, ya que si recordamos el contrato funge como medio de prueba de las condiciones de trabajo o en el caso de no existir éste, se hará mediante testigos que puedan comprobar su dicho.

1.5 SALARIO.

La palabra salario viene de la raíz sal y ario; sal porque antiguamente está tenía poder económico sustentable, dado que era muy difícil su extracción, por lo que a los trabajadores se les pagaba con una cierta cantidad de sal y el prefijo ario porque la paga debía ser diario.

A través de la historia el salario ha sufrido modificaciones notables, como lo fueron los pagos con mercancía de mala calidad, como ya se había mencionado la creación de tiendas de raya, donde eran obligados los trabajadores a comprar la canasta básica.

Así como también la crisis en la que se encontró México y la devaluación del peso, por lo que el salario sufrió un grave cambio, afectando principalmente al trabajador ya que se le pagaba un mínimo y que en la actualidad se le sigue pagando un sueldo muy bajo y su poder adquisitivo no es suficiente ni para las necesidades primarias del trabajador ni las de su familia.

Los autores Fernando Floresgómez González y Gustavo Carvajal Moreno mencionan que “El salario es la retribución económica que paga el patrón al trabajador por virtud de la prestación de un servicio siempre que sea consecuencia directa del contrato de trabajo celebrado.

En cuanto una persona contrate la prestación de sus servicios con otra, para realizarlos de acuerdo con la Ley, bajo su dirección y dependencia y mediante una retribución convenida, la cantidad que percibe el trabajador recibe el nombre de prestación económica o simplemente salario.”¹⁶

Con el paso del tiempo, la regulación del trabajo en el artículo 123 de la Constitución Mexicana y la creación de la CONASAMI, se estipuló que el salario debía ser suficiente para la canasta básica, educación y esparcimiento de la familia del trabajador; el pago debía ser directo así también se menciona en qué casos se puede hacer descuentos en el salario del trabajador, los impuestos que se deben pagar y los cuales muchas veces son excesivos a tal grado que deja con un sueldo a un más bajo al empleado. El salario según lo refiere la Constitución en su artículo 123 fracción X, dice que deberá pagarse en moneda de curso legal y que a la letra reza:

Artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*
El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

¹⁶ Floresgómez González, Fernando. Et. Al...Op. Cit. Pág. 248.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

Son dos los tipos de salario a saber:

- Salario mínimo general, es la cantidad que debe recibir el trabajador por la contraprestación de sus servicios ya sean materiales o intelectuales, estos se regirán por zonas económicas.
- Salario mínimo profesional: los cuales se asignan a una determinada rama de actividad económica.

Ahora bien, la asignación del salario mínimo corresponde a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), integrada por representantes de los trabajadores, de patronos y del gobierno, la cual está encargada de dividir al país en áreas geográficas.

El fundamento jurídico de esta comisión se encuentra en el artículo 123 apartado A, Fracción VI, párrafo tercero que a la letra reza:

Artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

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

Fracción VI, párrafo tercero, Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones

especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

La protección para el salario mínimo se da a través de normas previamente establecidas, que se encuentran contenidas dentro de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no es posible que el salario sea susceptible de embargo, así como también el salario deberá ser pagado directamente al trabajador y por ningún motivo será objeto de compensación, ni podrá ser sustituido por mercancía.

El salario sólo podrá ser objeto de descuentos o reducciones, cuando por disposición expresa por una autoridad, verbigracia, el descuento por pensión alimenticia, o por préstamos pedidos al INFONAVIT, por los trabajadores.

El autor José Dávalos dice: "...Una relación laboral es el lazo jurídico que une al trabajador con el patrón."¹⁷

El valor del trabajo no puede ser comparado con cualquier mercancía, porque el trabajo no es un producto, por lo contrario a través de los servicios prestados por los trabajadores resultan los productos.

El salario es el fin que persigue el trabajador para su subsistencia y la de su familia, es una remuneración que debe percibir por su fuerza de trabajo que empleo para la producción de bienes o servicios.

Una regla a la que se debe atender, es que el salario debe ser remunerador, es decir, que debe ser pagado al trabajador de acuerdo a la calidad de su desempeño y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las listas que haya fijado para este efecto la CONASAMI, la cual toma como factor la calidad y la cantidad de trabajo.

¹⁷ Dávalos José... Op. Cit. Pág. 23

Aunque más bien se debería tomar en cuenta el aumento de los precios de la canasta básica y las horas trabajadas, porque los centavos que le son incrementados al salario son insuficientes.

La Ley Federal del Trabajo da una definición de salario.

Artículo 82.- *Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.*

Las partes que integran al salario son las siguientes:

- A. Los pagos hechos en efectivo por cuota diaria,
- B. Gratificaciones,
- C. Percepciones,
- D. Habitación,
- E. Primas,
- F. Prestaciones en especie.

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

Artículo 86.- *A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.*

Los salarios mínimos se dividen por regiones dado a que cada área económica tiene diferentes características para establecerlo, como el costo de la canasta básica y el poder de adquisición del salario, es por ello que se empatan a Estados y municipios que compartan las mismas características.

Sin embargo, en la actualidad los salarios mínimos son muy bajos y es imposible que el trabajador cubra todas sus necesidades, y aun más; las de su familia, ya que al trabajador no se le está viendo como jefe de familia y por lo que hombre y mujer tienen que trabajar, o bien todos los integrantes de la familia se ven obligados a trabajar para poder satisfacer sus necesidades, es

decir, canasta básica comprendida por alimentos, la educación, la vivienda y el vestido.

1.5.1 SALARIO MÍNIMO GENERAL.

Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales, pero atendiendo siempre al precio de la canasta básica, así también de la recreación y educación de la familia.

Dividiéndose la República Mexicana en la zona A, B, C, abarcando estas áreas cada actividad económica, integrada por cada zona por uno o más municipios de una o más entidades federativas, cada inicio de año se aumentará la cantidad de salario mínimo, pero nunca podrá ser inferior al inmediato anterior; estas tarifas deberán ser siempre en moneda nacional, y publicadas en el Diario Oficial de la Federación, para la observancia general de los patrones o empleadores.

Hay componentes del salario mínimo, pero nunca estos podrán sustituir al sueldo de su manera efectiva, el patrón podrá otorgar al trabajador vales de despensa, o bonos como estimulación económica, por situaciones que convengan a la empresa, como la estimulación laboral y el trabajador produzca de una manera más efectiva.

1.5.2 SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL.

Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Se consideran como profesionales aquellos trabajos como los bancarios, y trabajos especiales; incluyendo trabajadores de confianza, trabajadores de buques, etcétera.

Evolución del salario mínimo.¹⁸

Vigencia	Zona A	Zona B	Zona C
01/01/2012	\$62.33	\$60.57	\$59.08
01/01/2011	\$59.82	\$58.13	\$56.70
01/01/2010	\$57.46	\$55.84	\$54.47
01/01/2009	\$54.80	\$53.26	\$51.95
01/01/2008	\$52.59	\$50.96	\$49.50
01/01/2007	\$50.57	\$49	\$47.60
01/01/2006	\$48.67	\$47.16	\$45.81
01/01/2005	\$46.80	\$45.35	\$44.05
01/01/2004	\$45.24	\$43.73	\$42.11
01/01/2003	\$43.65	\$41.85	\$40.30
01/01/2002	\$42.15	\$40.10	\$38.30
01/01/2001	\$40.35	\$37.95	\$35.85
01/01/2000	\$37.90	\$35.10	\$32.70
01/01/1999	\$34.45	\$31.90	\$29.70
03/12/1998	\$34.45	\$31.90	\$29.70
01/01/1998	\$30.20	\$28.00	\$26.50
01/01/1997	\$26.45	\$24.50	\$22.50
03/12/1996	\$26.45	\$24.50	\$22.50
01/04/1996	\$22.60	\$20.95	\$19.50
01/01/1996	\$20.15	\$18.70	\$17.00
04/12/1995	\$20.15	\$18.70	\$17.00
01/04/1995	\$18.30	\$17.00	\$15.44

¹⁸ <http://www.conasami.gob.mx>. Fecha 30 de octubre del 2011 hora 18:45.

Vigencia	Zona A	Zona B	Zona C
01/01/1995	\$16.44	\$15.18	\$13.79
01/01/1994	\$15.27	\$14.19	\$12.89
01/01/1993	\$14, 270	\$12, 260	\$12, 050
11/11/1991	\$ 13,330	\$ 12,320	\$ 11,115
16/11/1990	\$ 11,900	\$ 11,000	\$ 9,920
04/12/1989	\$ 10,080	\$ 9,325	\$ 8,405
01/07/1989	\$ 9,160	\$ 8,475	\$ 7,640
01/01/1989	\$ 8,640	\$ 7,995	\$ 7,205
01/03/1988	\$ 8,000	\$ 7,405	\$ 6,670
01/01/1988	\$ 7,765	\$ 7,190	\$ 6,475
16/12/1987	\$ 6,470	\$ 5,590	\$ 5,395
01/10/1987	\$ 5,625	\$ 5,210	\$ 4,690
01/07/1987	\$ 4,500	\$ 4,165	\$ 3,750
01/04/1987	\$ 3,660	\$ 3,385	\$ 3,045
01/01/1987	\$ 3,050	\$ 2,820	\$ 2,535
22/10/1986	\$ 2,480	\$ 2,290	\$ 2,060
01/06/1986	\$ 2,065	\$ 1,900	\$ 1,675
01/01/1986	\$ 1,650	\$ 1,520	\$ 1,340
04/06/1985	\$ 1,250	\$ 1,150	\$ 1,015
11/06/1984	\$ 816	\$ 750	\$ 660
01/01/1984	\$ 680	\$ 625	\$ 550
14/06/1983	\$ 523	\$ 478	\$ 421
01/01/1983	\$ 455	\$ 415	\$ 365
01/11/1982	\$ 364	\$ 358	\$ 332
01/01/1982	\$ 280	\$ 275	\$ 255

19

¹⁹ <http://www.conasami.gob.mx>. Fecha 30 de octubre del 2011 hora 18:45.

1.6 CONVENIO.

Convenio laboral, se define como el acuerdo de voluntades, en este caso entre trabajador y patrón, mediante el cual se da fin al juicio, en el cual el patrón acepta total o parcialmente las prestaciones reclamadas por el trabajador, así como los hechos controvertidos en la demanda, con el cual el litigio adquiere el carácter de cosa juzgada, es decir, sin la posibilidad de que esta litis vuelva a tocarse en un nuevo juicio.

Regularmente el convenio se da en la etapa de Conciliación, Demanda y Excepciones, durante la audiencia de avenencia, en la cual ambas partes negocian el asunto en cuestión tomando en consideración la indemnización constitucional, los salarios caídos, el tiempo que el trabajador desempeñó actividades en la fuente de trabajo; y en general de las prestaciones pretendidas por el trabajador. El secretario de acuerdos deberá dar fe del acuerdo al que se llegó entre los litigantes, y se fijará fecha para una nueva audiencia para dar cumplimiento al convenio en la que la junta debe acordar a lo correspondiente.

El secretario de acuerdos debe dar fe y certificar que se entregue lo pactado; firmando los litigantes, el secretario de acuerdos, así como la firma de los integrantes de la Junta al calce del convenio, con lo que se da fin al juicio y se declara como cosa juzgada, ya que se entiende que ambas partes están de acuerdo con lo pactado.

El convenio también puede darse durante el juicio propiamente dicho, pero antes de que se declare la finalización de la instrucción, y con el cual también se dará como finiquitado el litigio, siguiendo con las mismas características del convenio.

Cabe mencionar que no existe recurso alguno para modificar el convenio, ya que se entiende que este se dio por voluntad de las partes y cada uno estuvo de acuerdo con lo que se ofreció y con lo que se aceptó, empero sí se puede

interponer un juicio de amparo, cuando el convenio aun aprobado por la Junta, éste fuere violatorio de garantías. Debiendo promoverlo en el término de quince días hábiles.

5ª. ÉPOCA. JURISPRUDENCIA.

Convenio laboral, no puede admitirse que un convenio contenga renuncia alguna de derechos por parte del trabajador.

No puede admitirse que un convenio contenga renuncia alguna de derechos por parte de los trabajadores, si aquel se celebró para dar por terminados por transacción, diversos conflictos y por lo mismo, no se trataba de que a través de él, se fijaran estipulaciones lesivas para los derechos e intereses de los trabajadores, que deberían surtir efectos futuros dentro de la vigencia del contrato de trabajo correspondiente.

Las autoridades laborales no pueden aprobar un convenio que no sea justo, que contenga renuncia de derechos como verbigracia, la indemnización constitucional, ya que es un derecho inherente del trabajador que fue despedido injustificadamente o bien que el patrón renuncia a uno de sus derechos exigibles cuando el trabajador fue responsable del término del contrato y es comprobable, el secretario de acuerdos debe verificar que el convenio sea justo para ambas partes y no se vea un detrimento patrimonial en los litigantes.

1.7 LAUDO.

Es la resolución que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje con la que se dará la razón sobre derecho a alguno de los litigantes; sea actor o demandado. Este laudo funge como una verdadera sentencia ya que tiene los mismos

efectos de ésta, al momento de ser firmada y ratificada por cada uno de los integrantes del pleno de la Junta, en el que se discutirá previamente el proyecto del laudo donde se deben tener en consideración las pruebas ofrecidas que versan sobre los hechos controvertidos y de los cuales fueron satisfactoriamente probados.

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con la contestación de la demanda; cuando regularmente en la práctica se usan formatos ya establecidos en las computadoras, para hacer más rápido el trabajo, pero se debe tener cuidado de que no se cometan errores a la hora de transcribir.

De acuerdo con el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo el laudo debe contener:

Artículo 840.- El laudo contendrá:

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

Ahora bien, como es de conocerse las sentencias que se dictan en otras ramas del derecho se dividen en cuatro partes generalmente que son: el preámbulo, resultandos, considerandos y puntos resolutivos; en cambio los laudos constan

de tres partes, pero son distintas según lo refiere el autor Enrique Arroyo Sáenz “Los laudos constan de tres partes: los considerandos; donde se hace el extracto de la demanda y la contestación, la réplica y la contrarréplica, en su caso; los considerandos, donde la Junta establece su competencia, fija la litis, atribuye la carga de la prueba, enumera las pruebas, las analiza y valora; y, los resolutivos donde establece la condena o absolución de las prestaciones reclamadas.”²⁰

Estos laudos tienen que ser firmados y ratificados por cada uno de los miembros de la Junta concedora para que se dé la formalidad que requiere el laudo, éste debe ser notificado a las partes para que pueda ser ejecutado o bien sea impugnado mediante recurso que estipule la ley.

Los laudos al igual que las sentencias tienen la misma función, resolver de fondo sobre los hechos en los que se versa la controversia, dar por terminado el litigio entre las partes, dando la razón sobre derecho; la ejecución de los laudos tienen que ser mediante un escrito que la parte favorecida con éste, tiene que dar entrada en la misma Junta que lo emitió para que ésta dicte el auto de ejecución.

²⁰ Arroyo Sáenz, Enrique... Op. Cit. Pág. 167.

CAPITULO SEGUNDO.

“PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE”

Respecto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estas son creadas para dirimir las controversias surgidas entre patronos y trabajadores, o entre los mismos trabajadores y para conocer de más asuntos de los que le hagan conocimiento, como lo son las huelgas, el informe de una separación de trabajo.

Estas Juntas no son parte del poder judicial, sino que dependen directamente del ejecutivo federal para el caso de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y del ejecutivo de cada estado para las Juntas Locales, aunque inicialmente no se hacía esta distinción, se comenzó por la necesidad de quiénes debían conocer de los asuntos que competían meramente al gobierno como la explotación de minas y de servicios públicos. Fue con una reforma a la Constitución Mexicana que se crean las Juntas Locales y Federales, cada una con ámbito de competencia estableciéndose estas en las diferentes entidades federativas.

Como se había indicando, estas Juntas no forman parte del poder judicial, de ahí que hagan varias distinciones en sus directrices, y su conformación del personal de las Juntas, ya que se encuentran integradas por un Presidente, quien es nombrado por el ejecutivo federal o local, un Secretario de Acuerdos, Actuarios, Secretarios Generales, y Secretarios Auxiliares, también tienen una diferencia sustancial que son los laudos, estos podrían asemejarse a las sentencias.

El personal de estas Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben ser profesionistas que tengan conocimiento sobre la materia para agilizar la administración de justicia y dar la razón a quien la tiene sobre derecho.

2.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Para Rafael de Pina Vara, “La creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su origen en diferentes partes del mundo como lo fue Alemania, Inglaterra, Francia, entre otros, así como también son diferentes los nombres asignados a estas entre las cuales se encuentran Consejos de Conciliación y Arbitraje, Consejos de la Industria y del Trabajo, Tribunales de Arbitraje o Tribunales de Trabajo...”²¹

Pero todos con el mismo objetivo, dirimir las controversias suscitadas entre trabajador y patrón, con la finalidad de evitar las huelgas, que son causantes de crisis económicas dentro de las empresas.

Por lo que corresponde a nuestro país la autoridad encargada de conocer de los asuntos laborales correspondían “... en las legislaciones anteriores a la Constitución de 1917, como en la Ley del Trabajo promulgada en Veracruz por el general Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, se crean las Juntas de Administración Civil encargadas de oír las quejas de los patronos y obreros y dirimir las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de los gremios y sociedades y, en caso necesario, al correspondiente inspector del gobierno; la Ley de 14 de mayo de 1915, que crea el Consejo de Conciliación y Arbitraje, y la ley del Trabajo del once de diciembre del mismo año, promulgadas ambas por el General Salvador Alvarado, en Mérida, capital del Estado de Yucatán. Las Juntas de Conciliación se componían, en cada distrito industrial, de representantes de trabajadores y patronos, con facultades de normar las relaciones entre éstos, procurar la celebración de convenios industriales (contratos colectivos de trabajo) y proponer fórmulas de avenencia

²¹ De Pina Vara Rafael “Curso de Derecho Procesal del Trabajo”, Ed. Botas, México 1952. Pág. 56.

que podían imponer durante un mes, mientras se resolvía en definitiva por el Tribunal de Arbitraje, que se integraba con un representante de la unión de trabajadores y otros designado por los patronos y un juez presidente nombrado por las Juntas de Conciliación funcionando en Pleno, en la ciudad de Mérida.”²²

Sin embargo las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados, ya conocían de toda clase de conflictos laborales.

Ya en febrero de 1924, se estableció definitivamente el criterio de conocer y resolver de toda clase de conflictos laborales y colectivos.

El carácter de tribunales jurisdiccionales de las Juntas, se corroboró en la Ley de Amparo vigente, en su artículo 158, el cual establece en lo conducente, que el juicio de amparo directo procede contra sentencias definitivas por tribunales judiciales o administrativos y contra laudos pronunciados por tribunales de trabajo.

En cuanto a la composición de estas Juntas de Conciliación y Arbitraje, deberán ser constituidas por personas profesionales del derecho, por lo que se justifica, que estén integradas por representantes de los sectores obrero y patronal a los que se les atribuye el carácter de Jueces legos.

Con la reforma al artículo 123, fracción XX Constitucional, se establecieron las directrices del derecho del Trabajo, creándose así las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la cual no pertenecía al poder judicial, sino al ejecutivo, y con lo que se justifica que sean tripartitas.

Artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

²² Trueba Urbina, Alberto “Tratado teórico-práctico del derecho procesal del trabajo”, citado por Arroyo Sáenz, Enrique... Op. Cit. Pp. 47 y 48.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos tribunales de trabajo, ya que dentro de su procedimiento en general se siguen reglas que si bien no son las mismas para un juicio seguido en materia civil, administrativa, penal o mercantil, sí tienen similitudes por cuanto hace a la demanda, contestación de demanda, ofrecimiento, desahogo de pruebas y la sentencia; claro que cada uno con ciertas directrices y terminaciones, pero que persiguen un mismo fin, dar la razón a quien la tiene y restituirle el goce de sus derechos.

El personal jurídico de las Juntas debe desarrollar sus actividades llevando en ejecución un Derecho Procesal del Trabajo el cual es definido como la manifestación del derecho positivo.

Un juicio laboral debe atender a los principios procesales del derecho contenidos en el artículo 685 a saber:

- ✚ Público: las audiencias en los juicios laborales podrán ser presenciados por las personas concurrentes a las juntas, esta misma o a instancia de parte podrán solicitar que la audiencia sea a puerta cerrada.
- ✚ Gratuito: esto quiere decir que el personal de estas Juntas no debe pedir remuneración alguna, en cambio en la práctica es costumbre darle a la mecanógrafa una gratificación, por la foja en la que consta el contenido de la audiencia.
- ✚ Inmediatez: esto no se refiere al tiempo en que se debe dar trámite al juicio, sino más exactamente al hecho de que debe haber una relación directa entre los representantes de los obreros, de los patronos y el del

gobierno; y las partes litigantes, pero no sucede así ya que quienes llevan a cabo las diligencias son los auxiliares y en la audiencia se encuentran los secretarios de acuerdos.

- ✚ Predominantemente oral: esta es una característica importante en los juicios laborales, empero, sí se dan algunos escritos tales como el escrito de demanda, la ampliación de ésta se puede dar de ambas formas con las que se inicia la litis.

La contestación de la demanda se puede hacer por escrito y ampliarla de manera verbal o escrita al momento de la audiencia correspondiente a esta etapa.

- ✚ Instancia de parte: por cuanto hace a que las acciones contenidas en la legislación laboral solo procederán si el patrón o trabajador las ejercen en una Junta según la naturaleza de éstas.

Ahora bien, para que las partes participen en un litigio deben comprobar su capacidad y personalidad, la primera tiene que ver con que las personas físicas o jurídicas acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones. La personalidad, es decir, que las partes, ya sean el demandado o el actor, acudan al juicio de manera personal o a través de su apoderado legal, quien deberá acreditar ante la junta la representación mediante un poder notarial o bien una carta poder la cual deberá ser firmada por el otorgante y por los testigos presenciales .

El juicio propiamente dicho se encuentra constituido por las siguientes etapas:

- a. La etapa de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas según lo dispuesto en el art. 875.
 - i. Conciliación: en esta parte se da la audiencia de avenencia, y las cuales se pueden diferir solo una vez y la cual se reanudará en los siguientes ocho días; en esta audiencia los litigantes pueden llegar a un arreglo

denominado convenio y el cual dará por terminado el litigio, sin embargo en la práctica es común que la audiencia de conciliación se difiera tantas veces lo consideren y suelen aplazarse hasta por un mes.

- ii. Demanda y excepciones es el juicio como tal, si no se llega a un convenio mediante el cual se puede dar por terminado el asunto en cuestión, esta parte consta de la ratificación o ampliación de la demanda, contestación o ampliación de la demanda.
 - iii. Ofrecimiento y admisión de pruebas.
 - iv. Desahogo de pruebas.
- b. Proyecto de resolución, el cual debe ser en forma de laudo este debe contener lo siguiente, según lo dispuesto en el art. 885.
- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;
 - II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
 - III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
 - IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
 - V. Los puntos resolutivos.

Como ya se había mencionado el procedimiento que se sigue en las juntas, se encuentran en una primera etapa la conciliatoria, la cual puede diferirse solo una vez en teoría; en la práctica suele diferirse hasta en cinco ocasiones, etapa, en la que ambas partes negociaran para llegar a un convenio y con el cual se daría por terminado al asunto, y se dictaminaría como cosa juzgada.

Ahora bien, si no se llegó a ningún tipo de acuerdo entonces se procederá, a la etapa de demanda y excepciones, en la que se ratificará la demanda en toda y cada una de sus partes, o bien se podrá corregir, o añadir algo más, y en la que el demandado en el mismo acto contestará la demanda, y presentarán pruebas.

Las personas que se encuentran al frente de las audiencias son los secretarios de acuerdos, es quien acuerda en lo procedente en cada audiencia, el presidente de la junta sólo hace acto de presencia cuando se le es requerido, o cuando él lo considere prudente, limitando sus funciones a la firma de convenios y laudos, para el efecto de ser ejecutoriados.

Los actuarios también desempeñan un papel importante en las juntas ya que entre sus funciones está la de notificar al demandado o demandados tratándose de litis consorcio, de que se encuentra una demanda en su contra, así como de estar en las diligencias que sean autorizadas por el secretario de acuerdos, por ejemplo que una probanza por su naturaleza no pueda ser desahogada dentro de la Junta concedora.

Sin embargo, la tardía espera de la notificación, o del proceso lento en el juicio, hace que las personas desistan de ejercitar acción laboral alguna.

Puesto que solamente la audiencia de avenencia puede tardar hasta cinco meses, esto dependiendo de las veces que se difiera la audiencia.

Como se había dicho la ley refiere que esta audiencia solo se puede diferir una vez, sin embargo en la práctica no sucede así, ya que el secretario de acuerdos agenda una audiencia de conciliación al mes, otra es el proceso lento del juicio, es decir, el desahogo de las pruebas, el proyecto de laudo que se tiene que discutir en el pleno, la resolución final de la Junta e incluso ejecutar el laudo, por lo que el juicio laboral puede tardar hasta cinco años, en este caso la reducción de tiempos resultaría benéfica para la pronta impartición de justicia, y

se puede dar trámite a más asuntos laborales que también requieren del conocimiento urgente de las Juntas.

2.2 JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tiene un primer antecedente, "...En un proyecto de ley que se hizo, en una propuesta a la Cámara de Diputados el 17 de septiembre de 1913, para reformar el Código de Comercio, estas propuestas preveían la existencia de Juntas, las cuales tendrían funciones como fijar salarios mínimos, y resolver los conflictos que se suscitaban entre obreros y patronos, tal antecedente nos indica que la relación laboral era meramente mercantil, ya que se decía el fin del trabajo era obtener un lucro y no la de subsistencia de la familia y del mismo trabajador. Dichas juntas debían estar formadas en cada Estado o Rama Industrial, asimismo las sentencias emitidas por estas Juntas tenían el carácter de sentencias arbitrales y no admitían otro recurso, pero dichas reformas no prosperaron.

Ya para 1914 con la promulgación de la Ley del General Cándido Aguilar, fue como se crearon las Juntas de Administración Civil, que como recordamos tenían como función la de oír las quejas y de los obreros. En 1915 un decreto promulgado por el General Salvador Alvarado crea los Consejos de Conciliación y un Comité de Arbitraje, los cuales fueron el primer organismo tripartito, y estarían conformados de la siguiente manera: cuatro miembros de planta y dos accidentales, de los cuales, los de planta serían elegidos, dos por los comerciantes, hacendados, propietarios, industriales y demás patronos; y los otros dos por comités, sindicatos y demás agrupaciones obreras. Al producirse un conflicto concreto, cada sector propondría a un miembro accidental y el ejecutivo del Estado designaría un árbitro con carácter de permanente para ejercer las funciones de tercero en discordia, la resolución

dictada por estos consejos, pero no tenían el carácter de obligatorios hasta pasadas las veinticuatro horas de que no fuera apelada”.²³

Pero estas autoridades creadas para dirimir controversias, no tuvieron el efecto propositivo por lo que en 1915, Salvador Alvarado, crea la Ley de Trabajo del Estado de Yucatán, por la cual se crean los Tribunales Industriales, que tenían como función la de impartir justicia inmediata y oportuna, así como aplicar las leyes de trabajo. Estos tribunales fueron denominados Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, se establecieron por distritos industriales, constituidos por cuatro representantes de cada sector. “Pero fue hasta 1916 que con la revisión de un proyecto hecho por José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas y coordinado por el ingeniero Félix Palavicini, proyecto ordenado por Venustiano Carranza en la que se mencionan las Juntas de Avenencia, organismos tripartitos, es decir, organismos constituidos por un número igual de patrones, trabajadores y del gobierno con los mismos derechos; que tendrían que establecerse en el Distrito Federal y en las Entidades Federativas”²⁴

La Constitución Mexicana de 1917 en su artículo 123 fracción XX, instituyó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órganos públicos para resolver las diferencias entre trabajadores y patrones.

La función jurisdiccional de la Junta no puede quedar al margen de la democracia, y al cambio tecnológico, por lo que debe evolucionar y fomentar la información al público. Lo cual no ha pasado, ya que las Juntas están siendo rebasadas por los problemas actuales.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 601, vuelve hacer mención sobre las Juntas que han sido creadas para dirimir las controversias de naturaleza obrero-patronal, según la competencia de la Junta, que a la letra reza.

²³ Kurczyn Villalobos, Patricia “¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?”. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México 2003 Pp. 25.

²⁴ Arroyo Sáenz, Enrique... Op. Cit. Pp. 47.

Artículo 601.- *En las Entidades Federativas funcionarán Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador.*

Artículo 621.- *Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán 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.*

La competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje atiende a las siguientes reglas, según lo dispuesto por el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo:

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

5. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre si, la Junta del domicilio del demandado; y
6. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje contarán con el siguiente personal para el mejor desempeño de sus funciones:

- Actuarios,
- Secretarios Auxiliares,
- Secretarios Generales, y
- Presidente de la Junta.

Este personal debe actuar conforme a la ley, misma que le dará las funciones que debe desempeñar, el fundamento para este personal se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 625.

Artículo 625.- *El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.*

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta.

Como ya se había mencionado estas Juntas Locales nacen para dirimir las controversias obrero-patronales a través de su personal designado para tal fin, al mismo tiempo que la legislación laboral enuncia las acciones que puede ejercitar patrones y trabajadores, así como las prerrogativas que tienen los trabajadores en las Juntas, por ejemplo, se entiende que el trabajador por su baja economía no puede pagar los honorarios de un abogado, por lo que se le

podrá designar un representante legal de los que se encuentran adscritos a las Juntas, o bien si el trabajador ofreciera como prueba una pericial, la Junta designará el perito para su desahogo.

Las acciones que se pueden ejercitar en una Junta laboral según su prescripción son:

- ❖ Prescriben en un mes (art. 517 Ley Federal del Trabajo).
 - * Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
 - * Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.
- ❖ Prescriben en dos meses (art. 518 Ley Federal del Trabajo).
 - * Acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo (despido injustificado).
- ❖ Prescriben en dos años (Art. 519 Ley Federal del Trabajo).
 - * Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo.
 - * Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo.
 - * Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

2.3 JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las Juntas Federales fueron creadas para dirimir controversias que se suscitaran entre los trabajadores que están al servicio del Estado. Las Juntas Federales fueron creadas por las siguientes circulares:

“... la Secretaria de Industria giró una circular de 28 de abril de 1926, en la que previno a los gobernadores de los estados de los conflictos ferrocarrileros

serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaria. El 5 de marzo de 1927 giró una nueva circular en la que dijo que el artículo 27 de la Constitución “declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera”, por cuya razón, los conflictos que surgieran entre los trabajadores y las empresas serían resueltos por la propia Secretaria. Por último, el 18 del mismo marzo giró una tercera circular explicando que en consideración a que los trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato ley nacional, y con objeto de unificar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de él serían igualmente resueltas por el Departamento de Trabajo de la Secretaria.

La situación creada por esas circulares determinó al Poder Ejecutivo a expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, decreto que se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todas hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Seis días después se expidió el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de las Juntas”²⁵.

La competencia de las Juntas Federales y Locales entró en discusión por lo que se concluyó que la ley era reglamentaria a las Juntas y su funcionamiento sería unitario y es expedida por el Congreso Federal, pero la aplicación de ésta sólo correspondería a las autoridades locales y federales, mediante una distribución de competencias que se incluía en la misma. La competencia de las Juntas Federales tiene que ver con la explotación de los bienes y la distribución de los servicios que deben ser otorgados por el Estados y para ello se contratan a particulares para que estos desarrollen los trabajos y desempeñen las funciones propias de las empresas estatales, designando a estos como funcionarios públicos.

²⁵ Arroyo Sáenz, Enrique... Op. Cit. Pp. 49.

El ámbito de competencia de la Junta Federal se encuentra establecida en la ley fundamental en el artículo 123 fracción XXXI.

Artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

XXXI. *La aplicación de las leyes del trabajo corresponde 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.** *Cementera;*
- 11.** *Calera;*
- 12.** *Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;*

13. *Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;*

14. *De celulosa y papel;*

15. *De aceites 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. *Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;*

18. *Ferrocarrilera;*

19. *Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;*

20. *Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y*

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 descentralizada por el Gobierno Federal;*

2. *Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y*

3. *Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva 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 más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; 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 actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

La competencia es marcada y es claro que las Juntas federales conocerán cuando le competa en relación a la explotación de bienes y servicios, la Ley Federal del Trabajo, fundamenta el ámbito de competencia de la Junta Federal en su artículo:

Artículo 604.- *Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.*

Su funcionamiento se encuentra fundamentada en la misma ley en su artículo 606, el cual establece que la Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales de conformidad con la clasificación de las ramas industriales y actividades de competencia federal.

De lo cual podemos concluir que el pleno es el órgano rector de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual será integrado por el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Artículo 614.- *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 las Juntas 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 la 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 juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;

VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y

VII. Las demás que le confieran las leyes.

La Función cotidiana de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es impartir justicia, promoviendo la paz social y armonía en las relaciones laborales, mediante la conciliación y arbitraje. Garantizando a patrones o empleadores de

las ramas industriales y empresas de jurisdicción federal, respeto a la ley, transparencia, certeza y seguridad jurídica en la relación de conflictos laborales.

En cuanto al personal jurídico de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje lo conforman:

1. El presidente: es el titular de la Junta y es nombrado por el ejecutivo federal para el caso de las Juntas Federales, quien conforme a lo dispuesto por el artículo 617 de la ley reglamentaria tiene las siguientes facultades:
 - I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta;
 - II. Presidir el Pleno;
 - III. Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I;
 - IV. Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior;
 - V. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;
 - VI. Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;
 - VII. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictadas por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y
 - VIII. Las demás que le confieran las leyes.
2. Secretario General de Acuerdos: es quien da fe de lo actuado durante de las audiencias laborales, este autoriza las diligencias que se deben realizar, asimismo, es quien debe firmar por último el laudo para autenticar la certeza y fidelidad de la resolución acordada.

Todas las actuaciones procesales deberán ser autorizadas por el secretario. El secretario deberá hacer constar de lo actuado en las audiencias en actas mismas que deberán ser firmadas por él, otorgándole a los litigantes si así lo desean que le corran copias de dicha acta; ésta al final deberá llevar una leyenda, la cual reza: *DOY FE*. Este tipo de personal se encuentra fundamentado en el artículo 619 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 619.- *Los Secretarios Generales de la Junta tienen las facultades y obligaciones siguientes:*

- I. Actuar como Secretarios del Pleno;*
- II. Cuidar de los archivos de la Junta; y*
- III. Las demás que les confiera esta Ley.*

Artículo 721.- *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 está conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.*

Son faltas especiales de los Secretarios según lo dispuesto en el artículo 641 de Ley Federal del Trabajo.

- I. Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada;
- II. No dar cuenta oportunamente a la Junta de las promociones;

- III. No dar cuenta inmediata al Presidente de los depósitos hechos por las partes;
 - IV. No autorizar las diligencias en que intervenga o no hacer las certificaciones que les corresponda;
 - V. Dar fe de hechos falsos;
 - VI. Entregar algún expediente a los representantes de los trabajadores o de los patrones, sin exigir el recibo correspondiente;
 - VII. No requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones;
 - VIII. No informar oportunamente al Presidente de los hechos a que se refiere la fracción anterior;
 - IX. No levantar las actas de las diligencias en que intervengan o asentar en ellas hechos falsos;
 - X. No engrosar los laudos dentro del término señalado en esta Ley;
 - XI. Engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación; y
 - XII. Las demás que establezcan las leyes.
- 3. Auxiliares: tiene una doble función, la de actuar como instructores en el procedimiento, cuidando la debida observancia de las normas que regulan el trámite, hasta formular el proyecto de laudo.
 - 4. Actuarios: cuyas funciones son principalmente de fedatario en las diligencias en que intervengan, es decir, que darán fe de lo presenciado, y tendrán que asentarlo en actas para que hagan prueba plena para ayudar a la discusión del proyecto de la resolución del juicio, así como el emplazamiento a las partes para el litigio, el citatorio para testigos y notificar a las partes de los acuerdos que emitan las Juntas, también actuarán como ejecutores para el caso de los embargos, estar presente

en el desahogo de las pruebas que no se desahoguen dentro de la Junta.

2.3 PRESIDENTE DE LA JUNTA.

Como ya se había mencionado, el Presidente de la Junta será el encargado de la dirección en el orden administrativo de la misma, que corresponde señalar la adscripción del personal, establecer, dirigir, coordinar y controlar los programas de trabajo y cuidar el funcionamiento general de la Junta, así como también estar presente en el pleno para discutir el proyecto del laudo, ratificar el convenio con su firma al calce del documento, así como de estar presente en la audiencia cuando la situación así lo amerite.

El presidente de la Junta deberá satisfacer los siguientes requisitos, según lo establecido por el artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo:

- I. Ser mexicano, mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV. No haber sido condenado por delito internacional sancionado con pena corporal.

El presidente de la Junta es asemejado a la figura del juez ya que entre sus funciones se encuentran:

- 1) Cuidar el orden y la disciplina del personal de la junta;
- 2) Presidir el pleno;
- 3) Ejecutar los laudos dictados por el pleno y por las juntas y especiales;
- 4) Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos que le correspondan ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;
- 5) Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los presidentes de las demás juntas especiales; y

- 6) Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictadas por el pleno y por las juntas que presida.

2.4 SECRETARIOS DE ACUERDOS.

Estos se encuentran investidos de fe pública, una de sus funciones son autorizar todas las actuaciones procesales además de las que le otorga la Ley Federal del Trabajo, también están presentes y dan fe durante las audiencias y como su nombre lo indica es dictar acuerdos que se den con cada actuación laboral.

Los Secretarios de Acuerdos deberán cumplir los siguientes requisitos:

Artículo 627.- *Los Secretarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:*

I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;

III. No pertenecer al estado eclesiástico; y

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

El reglamento interior de la junta en su artículo 41 le otorga las siguientes facultades:

- I. Tener a su cuidado todos los expedientes que se les asignen, libros, sellos, documentos y valores que queden bajo su custodia en razón del trámite de los asuntos;
- II. Autorizar con su firma las actuaciones y resoluciones que dicte la Junta y expedir las certificaciones que sean ordenadas;

- III. Requerir y en su caso certificar la negativa a votar la resolución por parte de los representantes de los trabajadores o de los patrones;
- IV. Vigilar que todos los expedientes se encuentren foliados y tengan estampado en el centro de cada dos fojas el sello respectivo;
- V. Turnar, distribuir, controlar, requerir y recibir los expedientes que les sean asignados a los actuarios para notificar o para la realización de una diligencia;
- VI. Vigilar que se encuentren debidamente listadas las audiencias que deban realizarse durante el día;
- VII. Cuidar que les sean remitidos oportunamente por el archivo los expedientes en los que ha de celebrarse audiencia o que estén pendientes de acuerdo.
- VIII. Estar presente en las audiencias para dar fe de lo actuado y anotar en la agenda la fecha y hora de las próximas audiencias, indicando la naturaleza de las mismas, nombres de las partes y número del expediente.
- IX. Entregar las copias de los proyectos de resolución a los representantes y levantar las actas de votación en las audiencias de resolución;
- X. Proyectar conforme a derecho, los acuerdos que deba dictar la Junta;
- XI. Notificar personalmente a las partes una resolución cuando se encuentren en el local de la Junta;
- XII. Dar cuenta al Presidente de la Junta Especial con el convenio en el que las partes vayan a concluir el juicio y proyectar el acuerdo correspondiente;
- XIII. Recibir en términos del acuerdo respectivo objetos, fianzas, billetes de depósito, cheques certificados, o cualquier título de crédito, los cuales entregarán de inmediato a la Secretaría General para su guarda en la caja de valores, debiendo asentar en autos la razón correspondiente;

- XIV. Informar al público del estado en que se encuentran las actuaciones de los juicios y facilitar exclusivamente en el local de la Junta los expedientes a peritos y personas que tengan acreditada su personalidad y previa identificación;
- XV. Publicar en el Boletín Laboral, los acuerdos dictados en los expedientes;
- XVI. Dar fe de las comparecencias, cuidando que el interesado firme al margen debiendo hacerlo al calce el propio Secretario y, en su oportunidad, proyectar el acuerdo que corresponda;
- XVII. Cuando por motivo de juicio de garantías, se envíe algún expediente a la Autoridad de Amparo, se formará un cuaderno del expediente principal, que se integrará con una certificación donde conste el nombre y domicilio de las partes y de los apoderados, copia autorizada del laudo, constancia de notificación del mismo y demás actuaciones;
- XVIII. Autorizar el acceso a la Junta a personas, sólo para la práctica de alguna diligencia.
- XIX. Cumplir las instrucciones e indicaciones del Presidente de la Junta Especial y del Auxiliar, encaminados al mejor desempeño de sus funciones;
- XX. Supervisar las actividades de los actuarios y del personal administrativo;
- XXI. Proyectar, el mismo día en que lo reciba, el acuerdo que deba recaer al proveído de los Tribunales de Amparo en que aperciban de multa a la Junta o al Presidente. En caso de no cumplir con una resolución de Amparo y no darle cuenta de inmediato al Presidente de esa situación, su omisión lo hace responsable de la sanción respectiva; y
- XXII. Rendir mensualmente al Presidente de la Junta Especial o al Jefe del Área un informe de las actividades realizadas en la Secretaría a su cargo.

Asimismo el secretario de acuerdos, es quien está al frente de las audiencias de conciliación, y en general, del proceso, ya que es quien da fe de lo actuado dentro de las audiencias, también es el que firma el convenio y el laudo, para el caso del convenio da fe y certifica que se entregue lo pactado, así mismo el secretario debe firmar al margen de cada una de las fojas para efectos de que tengan el carácter de un hecho verdadero, los secretarios deben ser responsables de sus actos, cuando este cometa un error será sancionado de una manera pecuniaria, según lo establezca la legislación.

El secretario tiene una función importante dentro de la junta laboral ya que aparte de acordar en cada audiencia con lo actuado, además de ser quien ayuda a formar el proyecto del laudo, pero antes debe verificar que no haya quedado ninguna prueba sin desahogar, una vez formado, discutido, aprobado y firmado el laudo por los miembros de la Junta, el secretario debe turnarlo al actuario para su notificación a las partes.

2.5 ACTUARIO.

En la antigua Grecia eran conocidos como escribanos, pero sus diligencias también tenían que ser presenciadas por testigos, para que estos también dieran cuenta de lo acontecido y estos hechos fueran tomados como verdaderos.

En Roma esta actividad era encargada a los esclavos, ya que se consideraba una actividad de baja categoría para los ciudadanos romanos. Ya con reformas a sus leyes también existieron escribanos o también llamados escribas, pero ya con la característica de que se ratificará en actas lo acontecido, lo que le daba el carácter de verdades oficiales que debían ser creídas por el pueblo.

En la actualidad al actuario se le conoce como aquel graduado con conocimientos, actitudes, y habilidades para evaluar, quien también se

encuentra investido de Fe Pública y su función principalmente es la de fedatario en las diligencias en las que intervenga.

“Actuario: funcionario que desempeña en los tribunales parte de las labores de fe pública que forman el conjunto de las atribuciones de la secretaría de los mismos tribunales.

Entroncando el origen de las secretarías de los tribunales en la época en que la ilustración y los conocimientos científicos no eran el patrimonio de la nobleza ni de las clases privilegiadas, que de preferencia se dedicaban al ejercicio del poder público o a la carrera de las armas, se hizo necesario que los juzgadores o administradores de justicia estuvieran asistidos de personas que supieran escribir y formar un proceso o un expediente administrativo, y los cuales se conocieran con el nombre de Escribanos. La antigua legislación decía: Escribano “home que es sabidor de escribir”.

Posteriormente y con el transcurso del tiempo fueron detallándose las funciones de los escribanos que son los secretarios que actúan con los jueces o magistrados y que dan fe de sus actos, en virtud de que tienen el derecho de certificación y de que sus funciones son de fe pública.

Los funcionarios judiciales se dividen en dos categorías: funcionarios con ejercicio de jurisdicción y funcionarios de fe pública con derecho de certificación. La primera categoría comprende a los jueces y magistrados, porque son los que en virtud de la jurisdicción manda y resuelven; y la segunda categoría comprende a los secretarios, a los oficiales mayores, en donde los hay y a los actuarios o diligenciaros en los juzgados en cuyas secretarías existen dichos funcionarios.

Todos estos funcionarios de fe pública tienen a cargo el ejercicio de funciones propias que en un conjunto forman las atribuciones de la secretaría. En algunos tribunales los secretarios tienen a su cargo el desempeño de todas esas funciones; pero en aquellos tribunales y juzgados en donde según su

organización existen los actuarios, éstos tienen marcadas sus funciones propias, siendo la principal la de hacer notificaciones; y tienen también el carácter de ministros ejecutores porque hacen requerimientos, embargos y practican todas aquellas diligencias de mera ejecución y aun de ejecución mixta que les encomienden las leyes.

... actuario es el que actúa, y las labores de cada uno de esos funcionarios constituye actuación.”²⁶

Rafael de Pina Vara, lo define como, “el auxiliar de la administración de justicia que tiene a su cargo hacer notificaciones, practicar embargos, realizar lanzamientos y, en general, llevar a efecto cuantas diligencias ordene el juez de los autos.

Funcionario auxiliar de los juzgados que notifica los acuerdos judiciales, cita y emplaza en los procesos y litigios. También es conocido como el profesional de carrera técnica, de reciente creación, por influencia norteamericana versada en toda clase de cálculos, en finanzas, en seguros, y en materias similares.”²⁷

También es definido como el auxiliar judicial que da fe de los asuntos procesales y que sus actuaciones son vitales para un juicio y quien debe estar regido por un código de ética, la Ley Federal del Trabajo da el fundamento jurídico para los Actuarios.

Artículo 625.- *El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.*

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, determinarán el

²⁶Robles Ortigosa, Antonio “Enciclopedia de la ciencia jurídica y de la legislación mexicana, T. I” Ed. Andrés Botas e Hijo, México 1921. Pp. 249, 250 y 251.

²⁷ De Pina Vara, Rafael... Op. Cit. Pág. 57.

número de personas de que deba componerse cada Junta.

Para ser actuario debe satisfacer los requisitos que enuncia la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 626.- *Los Actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:*

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

La Ley Federal del Trabajo establece las faltas especiales en las que puedan incurrir los actuarios ya sea por omisión o acción durante el desarrollo de sus funciones.

Artículo 640.- *Son faltas especiales de los Actuarios:*

- I. No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de esta Ley;*
- II. No notificar oportunamente a las partes, salvo causa justificada;*
- III. No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada;*
- IV. Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;*
- V. No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias; y*
- VI. Las demás que establezcan las leyes.*

En el reglamento interior de la Junta se encuentra fundamentada la figura del actuario en el artículo 42.

A las Juntas de Conciliación y Arbitraje se les asignará el número de actuarios que sean necesarios para el despacho pronto de los asuntos que le sean sometidos a su conocimiento y éstos serán nombrados por el presidente de la misma, y quien se encargará también de hacerle saber al actuario de sus funciones y las sanciones a que se hará acreedor si llegase a cometer un error. Sus funciones se encuentran fundamentadas por el mismo reglamento en su artículo 43, donde se enumeran sus facultades y obligaciones dentro de la Junta.

Artículo 43.- Los Actuarios además de las facultades y obligaciones que consignan para ellos, en la Ley Federal del Trabajo, tienen las siguientes:

I. Recibir los expedientes que se les encomiende para su diligencia previo registro y firma de los mismos, anotando la fecha y hora en que los reciben y que los devuelven;

II. Devolver los expedientes, con las razones respectivas y debidamente firmados, el mismo día de la práctica de la diligencia o a más tardar al día siguiente;

III. Practicar las notificaciones en los términos ordenados en la resolución respectiva y con la anticipación debida, en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo;

IV. Practicar oportunamente las diligencias que se le encomienden en la fecha, hora, y lugar indicados con las formalidades legales y en los términos ordenados en la resolución respectiva; y consignando en las actas todas

las circunstancias que se presenten redactándolas en forma clara y precisa;

V. Elaborar las actas respectivas de las notificaciones y diligencias practicadas en ejercicio de sus funciones, asentando las razones correspondientes debiendo firmarlas al calce para constancia;

VI. Recibir cuando por motivo de requerimiento de pago le sean entregadas cantidades en efectivo, títulos de crédito o valores debiendo asentar en el acta su recepción y remitirlos en forma inmediata al Presidente de la Junta Especial a la que pertenece para que provea lo necesario;

VII. Acatar las indicaciones e instrucciones del Presidente de la Junta, de los de las Juntas Especiales, de los Secretarios Generales, de los Auxiliares o de los Jefes de las Áreas a las que estén asignados; y

VIII. Rendir un informe mensual al Presidente de la Junta Especial a la que pertenezca, de las diligencias y notificaciones realizadas así como de los expedientes en su poder.

Las facultades que tiene a su cargo el actuario, obliga a este a poseer un conocimiento basto para el desarrollo de éstas.

CAPÍTULO TERCERO.

“LA NECESIDAD DE MODIFICAR EL ARTÍCULO 626 FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”.

Para cumplir con el propósito, para el cual fueron creadas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es necesario contar con el personal profesional con las aptitudes que se requieran para dirimir las controversias entre patrones y trabajadores. Dicho personal de las Juntas debe estar capacitado y con la profesionalidad que requiere el funcionamiento de dicha Junta, es por ello que se adscriben a presidentes, actuarios, secretarios de acuerdos y auxiliares que se requieran para el funcionamiento de esta.

A los presidentes y secretarios de acuerdos se les pide ser titulados en derecho, ser estudiosos distinguidos de derecho laboral, en cambio a los actuarios sólo les es requerido hasta el sexto semestre de licenciatura en derecho y por lo tanto no es obligatorio el título de licenciado, que les debe ser requerido; ya que estos se encuentran investidos de fe pública para el desarrollo de sus actividades que son vitales en el proceso ya sea de la conciliación o propiamente en el juicio.

Las necesidades actuales en el plano laboral están rebasando el derecho del trabajo, esto porque la ley no ha tenido las reformas necesarias, asimismo el personal de estas Juntas y en particular el Actuario; deben tener los conocimientos necesarios para las funciones encomendadas, ya que por su nivel académico es de dudar que sepan cómo desarrollar su trabajo o que es posible que puedan cometer algún error y poner en estado de vulnerabilidad a alguno de los litigantes.

El poder de la fe pública del que se encuentran investidos los actuarios requiere de una profesionalización que esté a la altura de las funciones encomendadas a este tipo de funcionarios públicos, por lo que quedará

garantizada la buena fe de sus actos y la certeza jurídica de que el juicio será equitativo.

3.1 LA FUNCIÓN ACTUARIAL.

La función actuarial se traduce meramente a las actividades desempeñadas, que le son otorgadas por la Ley Federal del Trabajo y por el Reglamento Interno de la Junta al actuario, es decir:

A. Notificaciones:

Es llamado así, al acto por el cual se informa a una parte sobre el acuerdo que ha tomado la autoridad respecto a los asuntos que ante ella se tramitan, o bien al poner en conocimiento a la persona o personas contra quien se promueva una acción contenida en la legislación laboral, las notificaciones deben ser hechas conforme a las disposiciones de la Ley, las cuales se clasifican en:

a) Personales:

Se hará en el domicilio señalado en autos, este tipo de notificaciones son las que por su trascendencia procesal tienen que ser hechas con la persona que interesa, es necesario que exista certeza de que se enteraron las partes del contenido a que se refiere la notificación de la demanda, para que se de contestación y la resolución final de la Junta Laboral.

8a ÉPOCA | Jurisprudencia Definida por Reiteración de Criterios

EMPLAZAMIENTO AL JUICIO LABORAL. EL ACTUARIO ESTA OBLIGADO A ENTREGAR AL INTERESADO COPIA DE LA RESOLUCIÓN.

El artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, señala que al practicarse la primera notificación deberá de dejarse una copia de la resolución. Es claro, que al tratarse del emplazamiento, esa resolución no puede ser otra que aquella en que se señala día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y admisión de pruebas; y en la que se contienen, a su vez, los requisitos que se formulen a la parte demanda y que consisten en que si no asiste a la audiencia citada, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho para ofrecer pruebas. Luego entonces, si el precepto invocado exige que en el emplazamiento se entregue una copia de la resolución al demandado, es incuestionable que para cumplir con esto, no basta que en la cedula respectiva se haga una referencia parcial del proveído, respectiva se haga una referencia parcial del proveído, si no que en todo caso, deberá de transcribirse íntegramente ese auto, o bien, como lo exige la ley, entregar copia del mismo.

Tercer tribunal colegiado del sexto circuito.

Amparo en revisión 129/90. Julián Dib. Álvarez. 8 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario: José de Jesús Echegaray Cabrera.

Amparo en revisión 341/90. Rafael de la Rosa Martínez 9 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario: José de Jesús Echegaray Cabrera.

Amparo en revisión 369/90. Asociación de charros del Estado de Puebla, A. C. 22 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: María de los Ángeles López Rojas P. M. D. L. Secretario: José Manuel Torres Pérez.

Amparo de revisión 206/91. Jorge Abud Hatuni. 5 de julio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Olivia Heiras de Mancisidor. Secretaria: Florida López Hernández.

Amparo en revisión 282/91. Universidad de Cuetlaxcoapan S. C. 5 de julio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario: José de Jesús Echegaray Cabrera.

Nota: Esta Tesis también aparece publicada en la gaceta del semanario judicial de la federación número 46, octubre de 1991, Pág. 80.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VIII, Octubre de 1991, Pág. 90.

b) Por boletín o estrados para el caso de que no haya sido anotado el domicilio en algún escrito según términos de la ley de la materia; el boletín es una publicación de la Junta, en la que aparecen también los expedientes en donde se han dictado acuerdos; por estrados son tableros, en la que aparecen listas con los números de los expedientes y el acuerdo que recayó en dichos asuntos.

- B. Diligencias, tales como los embargos de dinero o créditos en este caso el actuario trabaré embargo y los pondrá a disposición del presidente de la Junta, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor, embargo de bienes muebles, embargo de créditos frutos o productos para este tipo de embargo el actuario requerirá al demandado a fin de que le exhiba los documentos y contratos respectivos, para que en el acta conste y de fe de las condiciones estipuladas en los mismos.
- C. El desahogo de la probanza de la inspección, lo que impide que otro tipo de personal intervenga en dicho desahogo de la prueba, en esta prueba el actuario requerirá que le ponga a la vista los documentos u objetos que deban inspeccionarse y se ceñirá a lo que la Junta ordene.
- D. Actas, el actuario deberá redactar las actas circunstanciadas de las notificaciones y diligencias practicadas en ejercicio de sus funciones, asimismo asentando las razones correspondientes debiendo firmarlas al calce para la constancia.
- E. Citaciones, Diligencia en virtud de la cual se convoca a una persona para que acuda a un determinado acto judicial o extrajudicial. El jurista Rafael de Pina Vara²⁸ define a la citación como “Un llamamiento judicial hecho a persona o personas determinadas para que se presenten a un juzgado o tribunal, en el día y hora que se les señale para realizar alguna diligencia o tomar conocimiento de alguna resolución o reclamación susceptible de afectar a sus intereses.

Es una especie de notificación que, como ésta, forma parte de los llamados actos de comunicación procesal”.

9ª. ÉPOCA. JURISPRUDENCIA.

CITATORIO Y EMPLAZAMIENTO A JUICIO EN MATERIA LABORAL.

28 De Pina Vara, Rafael...Ídem. Pág. 157

Aun cuando el actuario tiene fe pública debe asentar en las actas relativas ciertas formalidades para que aquéllos sean jurídicamente válidos.

Los actuarios, al notificar un citatorio como un emplazamiento a un juicio laboral, deben cerciorarse de que el lugar en donde se apersonó es aquél en el que debe actuar, así como en donde puede localizarse a la persona quien debe notificar, esto para dar por válidas sus notificaciones, de lo contrario no puede sostenerse jurídicamente su legalidad, no obstante la fe pública del funcionario.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII. Novena Época, febrero de 2006, pág. 1636

- F. Requerimientos, acto de comunicación por el que un órgano jurisdiccional solicita de una persona que realice o se abstenga de una determinada conducta. Rafael de Pina Vara²⁹ dice que es “La intimación que se dirige a una persona para que deje de hacer alguna cosa, o para que manifieste su voluntad con relación a un asunto”.
- G. Rendir informe mensual al presidente de la Junta. Como su nombre lo dice es el informe en el que debe de redactar el actuario, detallando las diligencias y escritos hechos por él, el resultado de los mismos.

Como es de notarse el actuario tiene a su cargo importantes funciones dentro de la Junta, y las cuales deben de realizarse con toda la probidad posible para que no se cometiese algún error que pueda perjudicar el proceso en cuestión y el laudo sea desfavorable y no se tenga razón sobre derecho, en las actas que debe escribir el actuario sobre sus actuaciones hechas.

29 De Pina Vara, Rafael...Ibídem. Pág. 441.

Deberán contener la fecha, hora y el lugar donde se práctico tal diligencia o actuación, así también los hechos que se acontecieron en el momento, y muy importante, debe estar firmado al calce para ratificar y dar fe de lo actuado, para que al momento de que se esté debatiendo sobre la resolución no haya duda, sea claro el punto de discusión y para el caso de la prueba, que se haya logrado el objetivo que es probar el hecho en controversia.

3.1 VALOR DE LA FE PÚBLICA.

Confiere autenticidad y certeza jurídica a ciertos hechos y actos jurídicos, mediante la consignación de ellos en el protocolo, dotándose así de valor de prueba plena ante las autoridades y la sociedad.

El valor jurídico que se le da a la fe pública no debe ser cuestionado ante autoridad alguna, asimismo, los documentos que estos funcionarios otorguen deben ser de prueba plena en cualquier juicio.

El que una persona se encuentre dotado con tal poder, hace que estos hechos sean irrefutables, es decir, que no pueden ser controvertidos ante la autoridad, es por ello que la función de estas personas debe hacerse con responsabilidad, y apegados a las reglas de aplicación. La autenticidad que se le confiere a estos hechos, es porque también deben constar por escrito en acta circunstanciada en la que se debe plasmar lo que aconteció durante la diligencia o el hecho acontecido, por lo que el funcionario dotado de fe pública no debe omitir ningún elemento y redactarlo conforme lo pide la ley, entonces se podrá decir que este hecho, es una verdad oficial, y ser aceptada por las demás personas interesadas en el litigio.

3.2.1 CONCEPTOS DE FE PÚBLICA.

- i. “Fe Pública, se traduce en confianza, veracidad, atribuida a diversos funcionarios (notarios, secretarios judiciales, cónsules...) sobre hechos, actos y contratos en los que intervienen.”³⁰
- ii. “Fe Pública, se define a la “fe” como la creencia que se da a las cosas por la autoridad de quien la dice, o por su fama pública.

...

...

Jurídicamente, la fe pública supone la existencia de una verdad oficial, cuya creencia se impone en sentido de que no se llega a ella por un proceso espontáneo, sino en virtud del imperativo jurídico o coacción que nos obliga a tener por ciertos determinados hechos o acontecimientos, sin que podamos decidir sobre su objetiva verdad”³¹

- iii. “Fe Pública, Confianza, veracidad, atribuida a diversos funcionarios (notarios, secretarios judiciales, cónsules...) sobre hechos, actos y contratos en los que intervienen. | Autoridad legítima atribuida a notarios, escribanos, agentes de cambio y bolsa, cónsules y secretarios de juzgados, tribunales y otros institutos oficiales, para que los documentos que autorizan en debida forma sean considerados como auténticos y lo contenido en ellos sea tenido por verdadero mientras no se haga prueba en contrario.”³²
- iv. “Fe Pública: I. El concepto de fe tiene diferentes acepciones que se refieren básicamente a un acto subjetivo de creencia o confianza por un lado, o a la seguridad que emana de un documento. Carral y de Teresa

³⁰ www.definiciónlegal.com.mx. Fecha 10 de mayo del 2012 hora 15:30

³¹ Literanic.blogspot.mx. Fecha 10 de mayo del 2012 hora 15:35

³² www.lexjurídica.com.mx. Fecha 10 de mayo del 2012 hora 15:35

(*Derecho notarial...*) explica que mediante la fe pública se está en presencia de afirmaciones que objetivamente deben ser aceptadas como verdaderas por los miembros de una sociedad civil, en acatamiento del ordenamiento jurídico que lo sustenta.

...

II. La fe pública tiene los requisitos siguientes:

- a) Evidencia, que recae en el autor del documento quién deberá tener conocimiento del acto a fin de que éste produzca efectos para los destinatarios o terceros. Antiguamente, explica Carral y Teresa (*Derecho notarial. . .*), se decía que el autor *recibe* el acto y *da* fe de él.
- b) Solemnidad o rigor formal de la fe pública que no es más que la realización de un acto dentro de un procedimiento ritual establecido por la ley.
- c) Objetivación, momento en el que el hecho manado adquiere cuerpo mediante una "grafía" sobre el papel configurando el documento, mismo que produce la fe escrita previamente valorada por la ley.
- d) Coetaneidad, requisito referido a la producción simultánea de los tres anteriores en un solo acto y en la forma prevista por la ley.
- e) Coordinación legal entre el autor y el destinatario.

Son características de la fe pública la exactitud y la integridad. La primera se refiere a la adecuación entre el hecho y la narración, y dota de eficacia probatoria *erga omnes* al instrumento. Y la segunda proyecta hacia el futuro esa exactitud.

III. Existen dos tipos y dos clases de fe pública.

Los tipos son: originario y derivado. El primero se da cuando el documento está integrado por la narración inmediata de los hechos percibidos por el funcionario; el segundo se da cuando se actúa sobre documentos preexistentes.

Las clases son: fe pública judicial, de la que gozan los documentos de carácter judicial autenticados por el secretario judicial; fe pública mercantil que tienen los actos y contratos mercantiles celebrados con intervención del corredor; fe pública registral tanto de los actos consignados en el Registro Civil como en el Registro Público de la Propiedad, y fe pública notarial que emana de los actos celebrados ante notario público.”³³

La **fe pública** es el poder que torga el Estado a ciertos funcionarios que fungen como autoridad, para que estos autentiquen hechos presenciados por él como actos y diligencias encomendados a estos funcionarios.

Es la característica esencial de los actuarios, quienes se encuentran investidos de este poder, dando la certeza de que las diligencias presenciadas por él, son verdaderas y tienen valor probatorio, por el simple hecho de que ellos así lo autentican.

Entonces se puede decir que la fe pública desde el punto de vista jurídico, es el poder del cual se encuentran investidos los actuarios quienes son empleados públicos y que sus funciones son parte importante para un juicio, y donde las funciones del actuario hacen prueba plena quedando anexados los escritos hechos por este en el expediente del asunto en cuestión.

Para que las diligencias hechas por el actuario hagan prueba plena, debe constar por escrito para anexarlo en el expediente del asunto en cuestión debiendo contener estos, la hora, el lugar, el nombre de la persona o personas a quien esté dirigida la diligencia y los hechos ocurridos durante la actuación, y firma del actuario, estas actas actuariales, servirán para el proyecto y discusión del laudo ante el pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es por ello que

³³ Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. “Diccionario Jurídico Mexicano Tomo IV E-H” Ed. Porrúa, México 1985. Pp. 198 y 199.

deben ser exactas y bien redactadas para que no exista duda sobre quien tiene la razón sobre derecho y el laudo no sea un acto violatorio de garantías.

La fe pública por la que están investidos le otorga un poder para que sus diligencias no requieran de testigos para darles veracidad, de hecho en la diligencias encomendadas a este no es necesario que intervenga su superior jerárquico solo se requiere que el acta circunstanciada tenga la rúbrica del actuario y sea funcional.

3.3 REQUISITOS IMPONDERABLES PARA SER ACREEDOR A LA INVESTIDURA DE FEDATARIO PÚBLICO.

Para poder ser un fedatario público es necesario que se cumplan con algunos requisitos, que deben poseer las personas para ser investidos de **fe pública**, mismos que son impuestos por el Estado ya que es este quien le otorga el poder.

Requisitos para ser notario público según lo dispuesto en la ley de notariado del Distrito Federal:

***Artículo 54.-** Para solicitar el examen de aspirante a notario, el interesado deberá satisfacer los siguientes requisitos:*

I.- Ser mexicano por nacimiento, tener veinticinco años cumplidos y no más de sesenta al momento de solicitar el examen;

II.- Estar en pleno ejercicio de sus derechos y gozar de facultades físicas y mentales que no impidan el uso de

sus capacidades intelectuales para el ejercicio de la función notarial. Gozar de buena reputación personal y honorabilidad profesional y no ser ministro de culto;

III.- Ser profesional del Derecho, con título de abogado o licenciado en Derecho y con cédula profesional;

IV.- No estar sujeto a proceso, ni haber sido condenado por sentencia ejecutoriada, por delito intencional;

V.- Acreditar cuando menos doce meses de práctica notarial ininterrumpida, bajo la dirección y responsabilidad de algún notario del Distrito Federal, pudiendo mediar un lapso de hasta un año entre la terminación de dicha práctica y la solicitud del examen correspondiente;

VI.- Presentar dicha solicitud por escrito a la autoridad competente en el formulario autorizado al efecto por la misma, marcando copia al colegio, requisitando los datos y acompañando los documentos que el mismo formulario señale;

VII.- Expresar su sometimiento a lo inapelable del fallo del jurado, y

VIII.- No estar impedido temporalmente por reprobación al momento en que se vaya a efectuar el examen.

Una vez presentada la solicitud y acreditados los requisitos que anteceden, la autoridad, dentro de los quince días naturales siguientes, comunicará al interesado el día, hora y lugar en que se realizará el examen. Entre dicha comunicación y la fecha del examen no podrán mediar más de treinta días naturales.

De la comunicación señalada en el párrafo que antecede se marcará copia al colegio.

Artículo 57.- *Para obtener la patente de notario, el profesional del Derecho interesado, además de no estar impedido para presentar examen, conforme a la fracción VIII del artículo 60 de esta ley, deberá:*

I.- Acreditar los requisitos de calidad profesional, práctica y honorabilidad.

Los requisitos a que se refiere esta fracción, se presumen acreditados en términos de la información ad perpetuam a que se refiere el artículo 55 de esta Ley, salvo que posteriormente se demuestren hechos concretos que hicieran dudar de dicha cualidad, para lo cual con la opinión del colegio y la determinación de la autoridad competente podrá ser requerida una complementación del procedimiento de información ad perpetuam;

II.- Tener patente de aspirante registrada; salvo que la patente no hubiera sido expedida por causas imputables a la autoridad, en cuyo caso bastará acreditar la aprobación del examen con la constancia respectiva que emita el jurado;

III.- Solicitar la inscripción al examen de oposición, según la convocatoria expedida por la autoridad y expresar su sometimiento a lo inapelable del fallo del jurado;

IV.- Efectuar el pago de los derechos que fije el Código Financiero del Distrito Federal vigente;

V.- Obtener el primer lugar en el examen de oposición respectivo, en los términos de los artículos 58 y 60 de esta ley;

VI.- Rendir la protesta a que se refiere el artículo 66 de esta ley, lo que implica para quien realiza la aceptación de la patente respectiva, su habilitación para el ejercicio notarial y su pertenencia al Notariado del Distrito Federal.

Por cuanto hace a los corredores públicos estos deberán cumplir con los siguientes requisitos, según lo establecido por la Ley Federal de Correduría Pública:

ARTICULO 8o.- *Para ser corredor se requiere:*

I.- Ser ciudadano mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;

II.- Contar con título profesional de licenciado en derecho y la cédula correspondiente;

III.- No haber sido condenado, mediante sentencia ejecutoriada, por delito intencional que merezca pena corporal; y

IV.- Solicitar, presentar y aprobar el examen para aspirante y el examen definitivo, habiendo obtenido la habilitación correspondiente.

La Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, menciona en su artículo 21 los requisitos que deben cumplir los aspirantes actuarios.

Artículo 21. *Para ser Secretario Actuario se requiere:*

I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos;

II. Tener título profesional de Licenciado en Derecho con cédula profesional expedida por la autoridad o institución legalmente facultada para ello;

III. No haber sido condenado por delito que amerite pena corporal de más de un año de prisión, pero si se tratase de robo, fraude, falsificación, abuso de confianza u otro que lastime seriamente la buena fama en el concepto público, quedará inhabilitado para el cargo, cualquiera que haya sido la pena, y

IV. Tener una práctica profesional en el campo jurídico de seis meses y haber hecho un curso de preparación no menor de tres meses en el Instituto de Estudios Judiciales.

Para ser Secretario Auxiliar Actuario de Sala se deben cubrir los requisitos del artículo 19 de esta Ley, a excepción del relativo a la práctica profesional.

Haciendo un comparación entre los diversos fedatarios públicos, es decir, notarios públicos, actuarios de otras ramas del derecho, corredor público para el caso del derecho mercantil a quienes se les exige la licenciatura en Derecho concluida y así como también haber ejercido la carrera, se debe entender que al actuario laboral debe requerírsele algunos de los requisitos que se piden en otras materias del derecho para que puedan acreditar que cuentan con la capacidad de desempeñar tal cargo; esos requisitos serían:

- Ser mexicano por nacimiento.
- Ser titulado en derecho.

- Ser de reconocida honorabilidad.
- No haber sido condenado por pena corporal en proceso penal.
- Tener cuando menos cinco años de ejercicio profesional.

El hecho de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pertenezcan al Poder Judicial, no implica que su personal de estas no deban ser profesionistas, ya que las Juntas han sido creadas con el mismo objeto que cualquier otro tribunal que es la de dirimir controversias que se susciten entre particulares o bien entre particulares y el Estado, la diferencia de la Juntas es que estas dirimen controversias entre el patrón y trabajador así como también que estas nacen de un derecho social.

El personal de los juzgados de cualquier materia de derecho debe tener el título de Licenciado en Derecho, que tengan el conocimiento y la experiencia de dirigirse dentro de un juicio, hablando particularmente del actuario de otras ramas cuenta con una cédula de licenciado en derecho y no existe justificación para que al actuario de la Juntas solo se le pida el tercer año de la licenciatura, igual que en otras ramas del derecho deben ser licenciados en derecho respaldando sus conocimientos con un título, aunque si bien es cierto que el título de licenciado en derecho no da la seguridad de que se trata de una persona de buenos principios y con un buen nivel de conocimientos en la materia, si da la certeza jurídica de que se actuará conforme a la ley, a los litigantes que sometan a conocimiento de la Junta un asunto que le sea de su competencia.

El nivel académico de los actuarios, se encuentra por debajo de un nivel profesional con el que cuentan los demás fedatarios en el Derecho mexicano.

3.3.1 LA FAMA PÚBLICA.

Fama pública: Hecho o circunstancia de ser reconocidas las cualidades de una persona o una cosa por mucha gente. El vocablo fama “quiere decir el prestigio y/o reconocimiento; refiere una reputación que caracteriza a una persona, es decir, hace referencia a la opinión que una colectividad tiene sobre alguna persona. El adjetivo “pública” alude al hecho de que sea del conocimiento del conglomerado en general. En la fama pública se utilizan testimonios con características específicas. Se trata por tanto, de la rendición de una testimonial”³⁴.

La fama pública aplicada para las personas que son servidores públicos, sería la buena reputación que gozan estas personas, es decir, que no sean problemáticos, sin antecedentes penales, los cuales pueden perjudicar el ejercicio del puesto a su cargo.

El decir que son profesionistas da la seguridad de que se dirigen conforme a derecho y que de igual manera sus actuaciones son exactas y no contendrán errores, que su trabajo lo desempeñaran de manera pronta y con exactitud, de que ejercerá su puesto con transparencia y de manera equitativa.

¿Por qué es importante que el actuario goce de fama pública? Porque es la confianza que se va crear entre los litigantes y este auxiliar de la Junta, y que se creara un ambiente sano para el desarrollo de las diligencias que tiene que ejecutar; claro que esta fama debe ser de manera positiva, en general los funcionarios públicos para poder ser aceptados en juzgado o puesto en el que desempeñara funciones que atañan al interés público, deben de presentar una carta de antecedentes no penales, para que se acredite que sus actos son apegados a derecho.

³⁴ <http://buscon.rae.es/drael/>. Fecha 30 de octubre de 2011 hora 11:45

3.3.2 NIVEL ACADÉMICO.

La ley Federal del Trabajo en sus requisitos para ser actuario, no pide más que un nivel académico del tercer año o el sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho, lo que supone que no cuenta con el suficiente conocimiento para ser investido de fedatario público, además de que se entiende que los actuarios se encuentran investidos del poder de la fe pública y con el cual hacen que las diligencias sometidas a su conocimiento tienen la característica de hacer prueba plena, y por lo cual deben tener por lo menos la cédula para poder acreditar el conocimiento. La mayoría del personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se les pide como requisito exigible el título de licenciado en derecho.

¿Entonces qué hace diferente al Actuario, del presidente o del secretario de acuerdos y auxiliares? Todas las actividades desempeñadas por este personal tienen la misma importancia en un juicio, en un comparativo el secretario de acuerdos también se encuentran investidos de fe pública, misma que se manifiesta en cada audiencia; a este personal si les es requerido la licenciatura en derecho además de haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo, entonces este mismo requisito se le debe de exigir al actuario, ya que sus actuaciones no pueden pasar desapercibidas.

En áreas de derecho como en juzgados civiles y/o penales, mercantiles, es requisito importante que los actuarios tengan mínimo el título de licenciados en derecho, veamos que los actuarios de las otras ramas cumplen con las mismas actividades dentro de un juzgado, es decir, realizar notificaciones, así como estar presentes en diligencias donde estos le dan el valor probatorio por el poder del que se encuentran investidos (la fe pública), luego entonces considero que siendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, un lugar donde se

dirimen controversias entre particulares, sus empleados deben de tener un nivel académico con el cual se demuestre que se encuentran capacitados para desarrollar esta función que sin lugar a dudas son parte fundamental en los juicios laborales.

3.3.3 LA ÉTICA.

El profesionista al ejercer su profesión además de contar con los conocimientos necesarios de su campo, debe contar con los valores morales que tendrán como finalidad fundamental buscar y tratar de garantizar el bien común.

El profesionista deberá comprender que su responsabilidad en la consecución del bien común es mucho mayor que la del ciudadano común y corriente, ya que cuenta con el conocimiento que ha recibido a través de su formación y que lo compromete, ya que es el depositario de la confianza de la sociedad. Se puede entender como ética profesional, el estudio de valores inherentes al ejercicio de una profesión y que emanan de las relaciones que se establecen entre el profesionista y la sociedad.

Valores indispensables para el ejercicio ético de la profesión:

- Justicia: en su sentido amplio se puede entender como la voluntad de dar a cada uno lo suyo. El deber de justicia del profesionista se contrae desde el momento de recibir el título profesional, que así se convierte en un contrato entre profesionista y diversas instancias como el poder público, que dicha persona actuará de manera equitativa ante cualquier asunto. Se habla de un profesionista justo cuando busca en su ejercicio

la equidad entre los derechos y obligaciones. Sin embargo no se puede hablar de un profesionista justo cuando este hace o deja de hacer para beneficio o perjuicio de persona alguna, el profesionista siempre debe atender a su buena fe y al desarrollo de sus funciones conforme lo marcan las leyes y las normas morales.

- Responsabilidad: si la sociedad reconoce al profesionista como una persona capacitada en la solución de problemas específicos, lo menos que le exige es satisfacer estas demandas.

Para dicha satisfacción la sociedad recurre a la normatividad legal, donde los procedimientos judiciales exigen que las responsabilidades recaigan sobre personas físicas, así los ordenamientos legales exigen que exista una persona física que asuma tal responsabilidad, que se reconozcan como autores de la actividad profesional específica.

Se puede entender como responsabilidad la obligación de asumir las consecuencias de los actos propios y, por tanto, la obligación de prevenir las condiciones que puedan afectar al profesionista o a los demás.

- Discreción: el valor del secreto profesional es indiscutible, ya que de este al depender de la confianza que las personas depositen en él. La relevancia de este aspecto del ejercicio se da desde la connotación del término “secreto”, el cual se puede entender como una verdad conocida por unos pocos que debe mantenerse oculta a otros, al menos por tres razones:

- * Su revelación causa daños o disgustos a terceros.
- * Se ha hecho una promesa.
- * Porque existe un pacto o contrato en el que lo recibe se compromete a no revelarlo.

Cuando el pacto o contrato explícito o implícito procede del ejercicio de una profesión, se habla entonces de un secreto profesional.

El secreto profesional no debe ser dirigido nada más al aspecto jurídico, sino más bien en términos de un compromiso ético profesional.

- Honestidad: es uno de los valores que debe ser el pilar fundamental del quehacer profesional. Una forma de definirla es a partir de su relación con la verdad. Una persona honesta no engaña, reconoce sus limitaciones no trata de obtener beneficios personales a partir de la necesidad del otro, actúa de acuerdo con lo que piensa y dice.

La Ética Profesional se define como el *Conjunto de normas morales que rigen la conducta humana, es decir que los buenos principios dirigen sus actos para actuar de manera equitativa y no provocar un daño en las personas que dependen de su proceder.

CAPÍTULO CUARTO

“PROPUESTA PARA LA MODIFICACIÓN DE LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 626 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”.

El artículo vigente de la Ley Federal del Trabajo es:

Artículo 626.- los actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;*
- II. **Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos;***
- III. No pertenecer al Estado Eclesiástico; y*
- IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.*

Se hace necesaria la reforma en el artículo ya mencionado, en cuanto a su fracción segunda, que refiere el nivel académico de los **actuarios**.

La necesidad de reformarlo es porque este se encuentra investido de fe pública, como sabemos la fe pública es el poder que el Estado le otorga a los actuarios, los hechos presenciados o las diligencias por él realizadas y para que los escritos actuariales, resultado de dichas diligencias tengan el valor de prueba plena, es decir, sean verdades oficiales; esta acta o escrito actuarial debe ser siempre exacta y funcional, no se debe omitir ningún detalle que pudiera ser relevante para la solución de un conflicto, el actuario debe tener la capacidad

técnica y humana para poder desarrollar sus funciones y no cometer errores durante el proceso.

El actuario debe tener los conocimientos básicos y suficientes, así como acreditarlos para crear una certeza jurídica de que cualquier encomienda que se le haga, o las funciones que desempeñe derivadas de las facultades que le otorga la Ley Federal del Trabajo, así como el Reglamento Interno de la Junta, sean desempeñados con profesionalismo ético y probidad, así como de no tomar parte por el demandado o el demandante.

A los diversos fedatarios públicos existentes en el Derecho Mexicano, se le requiere como requisito, una carrera y ser titulados en esta, como lo son Notarios Públicos, quienes además de ser titulados en la Licenciatura en derecho, y quienes deben acreditar el ejercicio del derecho notarial por doce meses y no solo a este tipo de profesionistas les es requerido un nivel académico aceptable, sino que también a los mismos actuarios de otras ramas del derecho, que se les es requerido ser mexicanos, ser licenciados en derecho, y haber ejercido la carrera durante cierto tiempo, así como también que deben poseer una respetable honorabilidad.

El personal de estos juzgados deben ser licenciados en derecho, y en especial al actuario no se le debe eximir de este requisito ya que los juzgados deben ser profesionales, y las funciones que este desempeña son importante en un litigio. El actuario debe saber el procedimiento, tanto del juicio como de las diligencias a practicar, ya que no basta con un simple manual, si el actuario no sabe como ejecutarla en la práctica.

El desarrollo de las actas actuariales deben ser escritas con apego a derecho, no omitir información, es por ello que es necesaria la reforma para contar con un personal certero y responsable, sabedor de que si comete un error ya no se

hablaría de un juicio equitativo, que la justicia no sería el fin último que persiga el juicio, un actuario que se conduzca con probidad, que sus diligencias como se dice hagan prueba plena.

Al decir que los actuarios son licenciados en derecho, inmiscuye que el actuario tiene ética, su nivel académico es el suficiente para ejercer bien sus funciones, es una persona estudiosa del derecho laboral, su lógica jurídica es correcta y el haber ejercido la carrera durante cierto tiempo le ha dado la experiencia suficiente para saber cómo realizar las funciones encomendadas.

Ahora bien es posible que existan actuarios adscritos a las Juntas laborales que tengan el título de licenciados en derecho, pero también es cierto que otros no lo tengan y solo cuenten con el mínimo requerido, al reformar este artículo se estaría homologando a todos los actuarios, pero también es necesario que estos cuenten con un mínimo de ejercicio en la carrera tanto en las juntas como en tribunales de otras ramas del derecho, para que conozcan el procedimiento también como litigantes, además de que cuando estos cometan una falta grave se podría sancionar para que este deje de ejercer la carrera de derecho, si la falta que cometió fuera irreparable y no solo pecuniaria.

La propuesta de reforma de este artículo sería la siguiente:

Artículo 626.- *Los actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:*

- I. Ser mexicanos, mayores de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;*
- II. Poseer título de licenciado en derecho y haber ejercido durante tres años la carrera ;**
- III. No pertenecer al Estado Eclesiástico; y*

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

El derecho laboral necesita reformas que ayuden a hacer de esta materia, una rama del derecho actual y funcional; para que su función de dirimir controversias y en muchos casos la protección a la clase proletaria sea justa.

Pero consideró que la reforma del precepto citado, tiene mucho que ver con la impartición de justicia, porque mucho he hablado de que si el actuario cuenta o no con los conocimientos para desempeñar sus funciones, pero es cierto que en todos los juzgados debe haber un personal profesionalizado consciente de que sus actividades en estos benefician o perjudican la impartición de justicia, de la credibilidad de estos tribunales para con los litigantes.

Si bien es cierto que la rama del derecho laboral es de reciente creación y que los conflictos laborales han existido desde siempre, también es cierto que los actuarios han existido desde la creación de otras ramas del derecho y que se les ha exigido el título de licenciados en derecho, también un mínimo de ejercicio de la misma.

Asimismo, el actuario en materia laboral desde la creación de las Juntas laborales fueron adscritos a estas para el desarrollo de las mismas y sus funciones siempre han sido las mismas. ¿por qué entonces no se le requirió como nivel mínimo académico la licenciatura en derecho, sabiendo que sus actividades marcan una pauta importante en un litigio, como el emplazamiento a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones? Para el demandado, dejaría a este en estado de indefensión, por haber cometido un error en su proceder, pudiendo haber dejado la cédula de notificación en otro domicilio o simplemente no haberla entregado por no haber encontrado el domicilio del demandado, o en el supuesto de que en una diligencia se haya equivocado en

el proceso, o bien omitieron un hecho en el acta que tiene la función de acreditar lo que aconteció en la diligencia, teniendo esta la función de una prueba plena.

Lo que se busca es una homologación en todo el personal jurídico que integra a la Junta de conciliación y Arbitraje para poder responder a las necesidades que en la actualidad son muchas.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La situación económica de la clase trabajadora en términos generales ha sido precaria a lo largo de la historia, pues el conflicto entre el capital (representado por la clase burguesa) y el proletariado (por la clase trabajadora), trayendo resultados nefastos para estos últimos a tal grado de que la autoridad papal a tenido que intervenir a través de encíclicas como: Rerum Novarum escrita por el Papa León XIII, la encíclica Quadragesima Anno carta escrita por el Papa Pío XI y la encíclica Mater et Magistra encíclica promulgada por el Papa Juan XXIII, para buscar la concientización de los patrones y los gobiernos para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

SEGUNDA.- Tanto para trabajadores como patrones resulta benéfica la rama del derecho del trabajo ya que asegura la regulación de las relaciones entre estos, aunque si bien es cierto que se tuvieron que dar movimientos así como la intervención del clero mediante las encíclicas papales, también la creación y abrogación de diferentes leyes para llegar a nuestra legislación laboral actual y a lo que ahora son nuestras autoridades de trabajo, también es cierto que debido a las lagunas de la ley se siga impartiendo justicia a medias, debemos recordar que para que no se vuelvan a suscitar huelgas como la de Cananea y Río blanco, las condiciones de trabajo deben mejorar, no debe seguir imperando la carencia de regulación de actos, para dar certeza jurídica a todas las clases de trabajadores de que sus derechos realmente están protegidos.

TERCERA.- El Derecho del Trabajo, la legislación laboral y los funcionarios públicos tanto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Tribunales Federales de Conciliación y Arbitraje y como los de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se encuentran encargados de la procuración e impartición

de justicia, se están viendo rebasados por problemas actuales que han olvidado legislar en el Congreso de la Unión.

CUARTA.- La importancia del Derecho laboral, en nuestra sociedad es muy importante, sin el cual se viviría en un estado de indefensión que sufrirían los trabajadores, que finalmente el Derecho del Trabajo nace para equilibrar los intereses entre empleador y trabajador. Han sido numerosas las actividades legislativas, para salvaguardar la seguridad jurídica de las partes; así como también muchos fueron los movimientos, para que fueran reconocidos los derechos de los trabajadores.

QUINTA.- Sin lugar a dudas es la Ley Federal del Trabajo una de las leyes que necesita y con carácter de urgente una reforma sustancial no solamente en el tema que nos ocupa en este trabajo de tesis, sino en términos generales, pues basta recordar que hasta el día de hoy se está trabajando con la de 1970, luego entonces y dado el dinamismo en el que vivimos hoy en día nuestro código laboral no puede quedar estático respecto a la evolución de la sociedad a la cual pertenecemos.

SEXTA.- La creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto federal como local y así como el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ayudaron durante la época de su origen a dirimir controversias entre trabajadores y patrones, actualmente son una clara muestra de la carencia de profesionalización y ética del personal que ahí se encuentra laborando, demostrando en cada caso que la legislación ya es obsoleta, que tanto el presidente como secretarios quienes son licenciados en derecho y actuarios se están viendo rebasados por su trabajo, que el fin por el cual se crearon las Juntas sigue siendo la de impartir justicia pero a esto se le debe agregar dar la razón sobre derecho, con ética y no sólo hacer el trabajo que les corresponde nada más por hacerlo.

SÉPTIMA.- La legislación laboral, necesita reformas sustanciales para un mejor proveer en la impartición de justicia, dentro de lo cual se puede hablar de la profesionalización del personal jurídico de las Juntas y en particular de los Actuarios, no sólo por las funciones que estos desempeñan, sino por el poder del que se encuentran investidos para crear así una certeza jurídica, de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje o los Tribunales Federales de Conciliación y Arbitraje no tomarán parte por alguno de los litigantes.

OCTAVA.- Tal vez para el momento en que se vivía cuando se dio la última gran reforma en materia laboral y entrando al tema que nos ocupa que es el de los requisitos para ser actuario en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, esos eran suficientes, pero como se dijo en su tiempo en el que el nivel de vida y académico de las personas era bajo en comparación con el de hoy, por lo que se hace necesario de acuerdo de acuerdo a la propuesta de los actuarios de la Juntas tengan al menos la licenciatura en derecho concluida y tres años cumplidos en el ejercicio profesional, no obstante lo anterior y viendo a futuro que los actuarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se les pueda pedir una especialidad e incluso una maestría.

NOVENA.- El actuario debe contar con un nivel académico aceptable, él que éste cuente con el título de licenciado en derecho acredita que es una persona que cuenta con ética y honorabilidad, además de tres años de experiencia en el campo del derecho laboral ya sea como postulante o algún cargo dentro de los tribunales de trabajo.

La fe pública sólo debe ser otorgada a personas que sepan la responsabilidad que con lleva el poder de dar fe a las diligencias, que como su definición lo indica sea una verdad oficial y no que se dude de su autenticidad.

DECIMA.- Como es fundamental la función que realiza el Actuario, en virtud de que lleva a cabo diligencias de embargo, emplazamientos entre otras. En tal situación debe de poseer un nivel académico óptimo para ejercer esas actuaciones esenciales en un proceso, en el caso concreto laboral.

DECIMO PRIMERA .- Es importante la profesionalización en el personal jurídico de las Juntas Laborales así como de los Tribunales del Trabajo principalmente la del “Actuario”, toda vez que tiene investidura de Fedatario Público, en tal situación se le debe exigir tener el título de Licenciado en Derecho, como a los demás miembros jurídicos de las referidas Juntas.

DECIMO SEGUNDA.- La importancia de que los legisladores aprueben una reforma laboral que sea sustancial ayudaría mucho al momento de la impartición de justicia, han pasado muchos años desde que se dio una reforma laboral, y como es común las cosas han cambiado y es posible que algunos de los actos regulados en la Ley Federal del Trabajo han dejado de ser funcionales el Derecho del Trabajo es una materia que necesita de la atención legislativa.

GLOSARIO.

Acción laboral: es una facultad que tienen en este caso los trabajadores o patrones para ejercitarlo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje invocando alguno de los derechos exigibles dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Certeza jurídica: es la veracidad que las personas dan a los actos jurídicos desempeñados por los funcionarios encargados de la impartición de justicia.

Concesión: figura administrativa mediante la cual el Estado otorga a particulares la explotación de algún recurso o servicio y por lo cual tiene el carácter de público.

Contrato: acuerdo de voluntades mediante la cual se crean derechos y obligaciones.

Convenio: acuerdo entre dos o más personas mediante el cual se crean, transfieren, modifican o extinguen derechos y obligaciones.

Crédito: es una manera de adquirir bienes o servicios, pero con la característica de que el deudor paga en ciertos periodos, estipulados entre acreedor y deudor.

Encíclicas papales: son documentos o cartas hechas por autoridades de la iglesia, para dar las a conocer a la población las cuales contienen temas de interés general y que afectan en ese momento a la colectividad.

Huelga: paro de actividades en una empresa, por parte de los trabajadores para exigir el mejoramiento de las condiciones y aumento en el salario de los trabajadores.

Indemnización laboral: es una compensación que el patrón debe otorgar a los trabajadores por causa de un despido injustificado, el cual es tasado con referencia al salario mínimo vigente.

Juez lego: son personas conocedoras del derecho, que sin tener el título de jueces están como autoridades para dirimir controversias.

Litigio: controversia judicial dada a conocer a las autoridades competentes para que resuelvan de fondo los problemas.

Litis consorcio: es una controversia pero con la característica de que hay una pluralidad de actores o demandados.

Partes: se les llama así a las personas que someten una controversia a conocimiento de una autoridad para dar la solución y se dé la razón a quien la tiene.

Patrimonio: es el conjunto de bienes pertenecientes a una persona o familia.

Sindicatos: agrupación de trabajadores o patrones, los cuales tienen como objetivo la defensa de sus intereses.

Trabajos especiales: son relaciones laborales que por su peculiaridad es necesario regularlas en un estatuto o reglamento donde estipulen las sus derechos y obligaciones, ya que no desempeñan las mismas funciones que los trabajadores ordinarios.

BIBLIOGRAFÍA.

- ✿ **ARROYO** Sáenz, Enrique. “Derecho Procesal del Trabajo”, Ed. B&A, México 1999.
- ✿ **Autores** varios “Libro en homenaje al maestro Mario de la Cueva” Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM., México 1981.
- ✿ **BARAJAS** Montes de Oca, Santiago. “Contratos Especiales del Trabajo”, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM 1992.
- ✿ **BARAJAS** Montes de Oca, Santiago. “Derecho del Trabajo” Ed. Porrúa, México 1990.
- ✿ **CLIMENT** Beltrán, Juan B., “Derecho Procesal del Trabajo” Ed. Esfinge, México 1998.
- ✿ **DÁVALOS**, José. “Colección Nuestros Derechos, Derechos de los Menores Trabajadores” Cámara de Diputados LVIII legislatura, Universidad Autónoma de México 2001.
- ✿ **DE BUEN** Lozano, Néstor. “Derecho del Trabajo”, Ed. Porrúa, México 2008.
- ✿ _____ “Colección Nuestros Derechos, Derechos del Trabajador de Confianza”, Cámara de Diputados LVIII legislatura, Universidad Autónoma de México, México 2000.
- ✿ _____ “Jornada de trabajo y descansos remunerados” Ed. Porrúa, México 1993.
- ✿ **DE BUEN** Lozano, Néstor; Morgado Valenzuela, Emilio, “Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Universidad Autónoma de México, México 1997.
- ✿ **DE LA CUEVA**, Mario, “El Nuevo Derecho del Trabajo”, Ed. Porrúa tomo uno. México 1990.

- ✿ **DE PINA** Vara Rafael, “Curso de Derecho Procesal del Trabajo”, Ed. Botas México, 1952.
- ✿ **FLORESGÓMEZ** González, Fernando; Carvajal Moreno, Gustavo. “Nociones de Derecho Positivo Mexicano” Ed. Porrúa México 2002.
- ✿ **GARCÍA** Máynez, Eduardo. “Introducción al Estudio del Derecho” Ed. Porrúa México 2004.
- ✿ **GALINDO** Garfias, Ignacio. “Estudios de Derecho Civil”, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México 1981.
- ✿ **KURCZYN** Villalobos, Patricia. “¿Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo?”, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México 2003.
- ✿ **LASTRA** Lastra, José Manuel, “Derecho Sindical”. Ed. Porrúa México 1999
- ✿ **MOLINA** Enríquez Álvaro, “Legislación Comparada y Teoría General de los Salarios Mínimos”, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México 1969.
- ✿ **MORALES** Saldaña Hugo I. “Derecho Procesal del Trabajo”, Ed. Trillas México 1989.
- ✿ **RÍOS** Estavillo Juan José, “Colección Nuestros Derechos, Derechos de los Trabajadores Domésticos” Cámara de Diputados LVIII legislatura, Universidad Autónoma de México, México 2000.
- ✿ **ROBLES** Ortigosa, Antonio. “Enciclopedia Jurídica y de la legislación mexicana T. I.” Ed. Porrúa Andrés Botas e Hijo, México 1991.
- ✿ **TRUEBA** Urbina Alberto, “Tratado Teórico del Derecho Procesal del Trabajo”, Ed. Porrúa México 1965.
- ✿ _____ “Nuevo Derecho del Trabajo”, Ed. Porrúa México 1981.

OTRAS FUENTES.

- **DE PINA** Vara, Rafael. “Diccionario de Derecho”, Ed. Porrúa México 1991.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. “Diccionario Jurídico Mexicano Tomo IV E – H” Ed. Porrúa, México 1985.

LEYES CONSULTADAS.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa México 2012.
- Ley Federal del Trabajo, Ed. Berbera S.A. de C. V. México 2012.
- Ley de Amparo Ed. Porrúa México 2012.
- Ley Federal de Correduría Pública. www.diputados.gob.mx
- Ley del Notariado para el distrito Federal. www.aldf.gob.mx
- Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal. www.aldf.gob.mx
- Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. <http://www.juntalocal.df.gob.mx/>.

PAGINAS DE INTERNET.

- ❖ <http://www.juntalocal.df.gob.mx/>.
- ❖ <http://www.conasami.gob.mx>.
- ❖ <http://www.boscon.rae.es/drael>.
- ❖ <http://es.wikipedia.org>.
- ❖ www.definiciónlegal.com.mx.
- ❖ Literanic.blogspot.mx
- ❖ www.lexijuridica.com.mx