

25
2Es.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

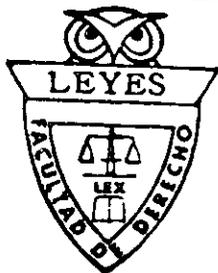
LA REPRESENTACION Y CAPACIDAD
DE LOS SUJETOS DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

MARIBEL ALVAREZ FUENTES

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



CIUDAD UNIVERSITARIA,

1998

266140.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

A mi Universidad, por su bondad
y generosidad.

A mis padres:

Doy gracias por el apoyo que
siempre encontré a lo largo de
mis estudios y vida.

A mis profesores:

Por la paciencia y sabiduría
que me brindaron, para llegar
a este día tan especial.

A mi amigo y compañero Licenciado

Armando López Trinidad, por su
apoyo brindado de manera
incondicional en todo momento.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo, pretende estudiar un presupuesto procesal que a los litigantes da certidumbre y equidad en juicio, es de vital importancia el profundizar este conocimiento, ya que si bien es cierto, es más amplia en el derecho laboral que en otras áreas jurídicas, no menos importantes resulta recalcar que esta libertad puede llevar a producir un efecto contrario al que el legislador de 1931 tenía contemplado, es decir un perjuicio en la representación de sus intereses, en consecuencia como universitario, que sigue con entusiasmo y devoción el lema de nuestra Alma mater "Por mi raza hablará el espíritu", es que se dedica este trabajo a tratar de aportar algún elemento adicional a la vigilancia del ejercicio del derecho, a fin, de obtener la continuidad en la defensa de los intereses de los más indefensos, "los trabajadores".

Ninguna persona que quiera dedicar su vida al ejercicio de la noble profesión del abogado, puede olvidar siquiera el mencionar nuestra máxima Ley en un trabajo de tesis, es por ello en el mismo, encontramos un análisis del artículo 123 Constitucional, Ley suprema, que a base de sacrificios

como son la pérdida de la vida misma, la libertad y la explotación por unos cuantos, llegó a ser hoy un estandarte para seguir buscando mejores formas de convivencia social, por ello debemos aprender de la historia misma, para que en lo subsecuente no se repitan estas condiciones y permitan una reconciliación nacional verdadera, pues recordemos el Constituyente de 1917 dividido como lo estaba reflejó un sentido patriota, pero, tampoco debemos dejar de pensar en las nuevas condiciones del País, así como de las voces que se están levantando entorno a la legislación laboral, por lo que se debe estar atento y como se menciona aprender de los personajes que nos dieron una gran enseñanza.

No se puede dejar de comparar la legislación que hoy es tema de estudio, con otras que en nuestro País regulan diversas formas de convivencia social, por lo tanto, se estudiaran las diversas formas de representación y patrocinio para poder alcanzar una mayor comprensión a lo que hoy es materia de esta tesis.

Como corolario a la exposición encontramos las conclusiones que dieron pábulo por este trabajo, donde se reúnen las experiencias de la investigación del mismo, además donde se expone el criterio jurídico que la sustentante pretende tener, no omitiendo en señalar que la divergencia de los criterios es lo que enriquece u aumenta el conocimiento del ser humano que se traduce en la experiencia.

Por lo manifestado es un honor presentarme ante este Honorable Jurado a fin de obtener el grado de licenciado en derecho.

ÍNDICE

Introducción	1
Capítulo Primero.	1
Conceptos generales	1
1. Relación de trabajo y contrato de trabajo	1
2. Elementos de la relación de trabajo	6
A. Elementos subjetivos	7
a. Concepto de trabajador	7
b. Concepto de patrón	9
c. Trabajador de base	10
d. Trabajador de confianza	15
e. El menor trabajador	25
A. Elementos objetivos.	29

a. La subordinación	29
b. El salario.	33
1. La representación	48
A. Concepto general	48
B. La representación legal y voluntaria	50
4. La capacidad	54
A. Concepto general	54
a. La capacidad de goce	56
b. La capacidad de ejercicio	56
5. El mandato	65
A. Concepto general	56
B. Tipos de mandato	68
Capítulo Segundo.	70
Antecedentes del artículo 123 Constitucional.	70

1. En la colonia	70
a. Las leyes de la indias	70
b. La encomienda	77
c. El trabajo por jornal	83
d. El taller y los gremios	85
1. La Constitución de 1824	87
2. La Constitución de 1857	95
3. La Constitución de 1917	97
4. La Ley del Trabajo del 18 de Agosto de 1931	124
6. La Ley del Trabajo del 1° de Mayo de 1970	130
Capítulo Tercero.	134
Aspectos legales de la representación y la capacidad en la legislación laboral actual	134

1. El artículo 123 Constitucional	134
2. La Ley Federal del Trabajo	156
3. Legislación del Trabajo Burocrático	201
4. Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos	208
5. El Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia Federal.	213
6. Ley Reglamentaria del artículo 5º Constitucional, relativo al ejercicio de la profesiones en el Distrito Federal.	215
Capítulo Cuarto	220
1. Diferencias entre las figuras de la representación, poder, el contrato de mandato, y el contrato de prestación de servicios profesionales para los efectos de la representación en materia laboral.	220
2. Registro de los litigantes ante las autoridades laborales	233
a. La representación real en materia laboral.	239
Conclusiones	234 241

Bibliografía

245

Anexo 1

249

CAPÍTULO PRIMERO

Conceptos Generales

1. Relación del Trabajo y Contrato de Trabajo

Expondremos a continuación la importancia de definir la relación de trabajo, toda vez que en tiempos remotos surgieron diferentes posturas para definir el sentido estricto del término aludido.

Doctrinalmente cabe señalar la definición que da Mario de la Cueva " la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios,

instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley de trabajo, de los contratos colectivos y contratos - ley y de sus normas suplementarias.”¹

El Capítulo Primero de la legislación laboral en su artículo 2º y 3º, donde el legislador, precisa que el Derecho del Trabajo es balanza de equilibrio y de justicia social de las relaciones entre trabajador y patrón. Resaltando el derecho al trabajo, siendo este un deber social, sin que este sea considerado como objeto de comercio exigiendo la libertad y dignidad de quien lo prestare asegurando una vida digna, decorosa, y salud para si y su familia. Son estas las bases en que se encuentran establecidas las normas de trabajo, siendo el legislador quien quiso proteger, el trabajo mismo proporcionando un bienestar general de todo aquel sujeto llamado trabajador.

En el ordenamiento actual de nuestra legislación, en su artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define la Relación de Trabajo, así mismo, en el párrafo segundo señala claramente que se deberá de entender como Contrato de Trabajo, siendo esta disposición de carácter general, es necesario precisar dicho concepto ya que su entendimiento permitirá un estudio minucioso de los supuestos en que se encuentren los sujetos de las

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Decimatercera edición. porría. México. 1993. pág. 187.

relaciones de trabajo y estos por consecuencia para la defensa de quienes son considerados como titulares de los Derechos Sociales.

“Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquier 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 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”.

Dentro de las corrientes civilistas se definió, que las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación, en consecuencia se dio al concepto de contrato de arrendamiento de servicios disposiciones semejantes que regían a los hombres y animales. “ Fueron algunos civilistas que al considerar dicha postura irracional, propusieron conceptualizaciones determinando, que la Relación del Trabajo es como un contrato de compraventa toda vez que a través de este los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien hacía uso de la fuerza como le pareciera. Hay quienes lo consideraron dentro del supuesto de un contrato

de mandato dadas las características presentadas en el mismo al determinar, que el patrón otorgaba al trabajador facultades para el ejercicio de la actividad designada.”²

De los conceptos señalados con anterioridad se observan una norma cien por ciento contractualista al sostener que es el acuerdo de voluntades, quién produce efectos jurídicos, por ser considerado desde hace tiempo como la fuente de las relaciones entre los hombres, surgiendo así los derechos y obligaciones.

No importando el ideal de la época contractualista se ha cortado tajantemente aquel pensamiento y es así como se ha determinado que la simple prestación de un trabajo da la fuerza suficiente para crear derechos y obligaciones, aun en contra del titular del capital.

Entre las teorías de la Relación del Trabajo destaca la expuesta por el francés George Scelle en su libro El Derecho Obrero de 1922 ... “ Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede

² Ibidem. pág. 181.

alquilarse una facultad del hombre, por que no se la puede separar de la persona física”.³

En el pensamiento del doctrinario señalado se desprende que será necesario arrancar la idea del contrato para lograr una libertad de trabajo, “teniendo como principio la voluntad libre del trabajador, así como, la protección total del trabajo mediante la declaración de los Derechos Sociales, de las Leyes y Contratos Colectivos, recalcando que lo anterior, el origen de la Relación de Trabajo ya no se encuentra en un contrato, sino en un acto condición estableciendo que con el simple hecho de ingresar a una empresa le serán aplicables en su totalidad el estatuto objetivo”.⁴

Por lo expuesto anteriormente se deberá establecer la diferencia entre la Relación de Trabajo y el Contrato de Trabajo al respecto se observa que la primera se inicia en el instante en que se empieza a prestar un servicio y a contrario sensu el contrato se perfecciona por el simple hecho de manifestar el acuerdo de voluntades.

³ Ibidem. pág. 183.

⁴ Crf. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op.cit. pág. 183.

El artículo 5° Constitucional consagra la garantía de libertad de trabajo en su párrafo tercero precisa ... "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento,(...)".

No obstante de lo anteriormente citado, la ley reglamentaria en su artículo 20 señala "... cualquiera que sea el acto que le de origen ...". En este caso a las Relaciones de Trabajo, se ha establecido una regla, si bien es cierto como se nos ha indicado que es la voluntad uno de los principios Constitucionales, este no deberá ser limitativo, para poder obtener los beneficios asignados en la norma reglamentaria siempre en beneficio de la clase trabajadora.

2. Elementos de la Relación de Trabajo

De las ideas anteriormente expuestas nos hemos percatado de aquellos elementos indispensables por el Derecho del Trabajo al determinar quienes son considerados por nuestra legislación actual, los sujetos de las Relaciones de Trabajo estableciendo la naturaleza misma de dichas relaciones, siendo estos elementos subjetivos y objetivos.

Elementos subjetivos son estos el trabajador, el patrón y como elementos objetivos tenemos el trabajo personal, la subordinación y el salario. De los primeros elementos se observan variantes que se encuentran establecidas por nuestra Ley Laboral, y que más adelante analizaremos como consecuencia de los cambios efectuados a través de la historia marcando la evolución del Derecho Social, así como los estudios efectuados doctrinariamente de estos, considerándolos trascendentales, y de igual forma los elementos objetivos.

A) Elementos Subjetivos.

a) Concepto de Trabajador.

Dentro de estos elementos destaca el concepto de trabajador. Existen innumerables definiciones de trabajador, nosotros creemos necesario que desde un principio antes de enunciar, determinaremos quien puede ser considerado como trabajador y a continuación citaremos el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo ya que de este se desprende la esencia de la pregunta obligada de quiénes son considerados como trabajadores.

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo señala “ Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio”.

“De este concepto nos podemos percatar que surgen del mismo dos hipótesis la primera que es una persona física quien es considerada como trabajador y nunca una persona moral, y la segunda hipótesis hace referencia al sujeto como subordinado. A todo esto cabe destacar que el derecho, como producto social, se da para regir las relaciones entre los individuos o personas y todo ente que pueda ser sujeto de relación jurídica recibe el nombre de persona.”⁵ Y es por lo tanto que tienen derechos y obligaciones, dentro de los atributos de la persona física hay por supuesto una distinción jurídica, para con los demás por sus atributos entendiéndose estos como las cualidades propias de cada individuo y que sirven para identificarlos de los demás:

- 1) El nombre
- 2) La capacidad jurídica
- 3) El domicilio

⁵ DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo, Curso Elemental de Derecho Civil. Talleres Gráficos Ers. México. 1975. pág. 8.

4) El estado civil

5) El patrimonio

Es necesario mencionar que cada uno de estos atributos mencionados traen consigo mismos una serie de derechos dentro del área laboral que es de nuestro interés dar a conocer.

A diferencia de las personas físicas, cabe mencionar que la persona moral. " Es la entidad formada para la realización de los fines colectivos y permanentes de los hombres, a la que el Derecho Objetivo reconoce capacidad para tener derechos y obligaciones".⁶

Por supuesto dentro de los principios contenidos en nuestra Carta Magna en el capítulo I señala en su artículo 4º párrafo segundo ... "El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización y desarrollo de la familia." Este precepto consagra la garantía de igualdad y de libertad de los sujetos en las relaciones de derecho dejando a su arbitrio de cada uno ejercer su derecho Constitucional.

⁶ Ibidem. pág. 36.

Para ser considerado como trabajador se han establecido requisitos, para obtener la categoría se requiere:

1. La prestación de un trabajo
2. La subordinación

Estos son los dos elementos que caracterizan al trabajador desde el punto de vista legislativo, por la importancia de estos, los analizaremos y definiremos más adelante.

b) Concepto de Patrón.

La Ley Federal del Trabajo define en su artículo 10 " Patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

Del precepto citado se observa que podrá ser patrón, de forma indistinta ya sea una persona física o moral.

En la praxis, podemos observar que el patrón no solo es aquella persona que la propia Ley define como lo hemos explicado con antelación

sino que además, existen otras figuras jurídicas y son los legisladores quienes han querido plasmar en el espíritu de la propia Ley en su artículo 11, del conjunto de normas en análisis, los representantes; La Ley reglamentaria ha establecido quienes son considerados como representantes del patrón, definiendo "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obliga en sus relaciones con los trabajadores".

c) Trabajador de Base.

En la legislación actual del Derecho Laboral no define el concepto aludido, es decir, dicho concepto no se encuentra plasmado y en consecuencia es necesario explorar el sentido que da el legislador al establecer normas de carácter general indispensables, definiendo dichas figuras jurídicas, siendo estos preceptos básicos para el entendimiento y delimitando el alcance que tiene nuestra Ley Laboral.

En el articulado de la Ley Federal del Trabajo se establece los lineamientos a seguir cuando se determina el tiempo en que se debe establecer las Relaciones de Trabajo, que podrán ser por obra o por tiempo

determinado o por tiempo indeterminado y serán en este último supuesto, aplicable como regla general a falta de estipulación expresa.

Doctrinalmente se encuentra definido al trabajo de planta diciendo “ Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para obtención de los productos o servicios proyectados”.⁷ Como una característica más es que son permanentes.

La empresa como es definida por Hueck - Nipperdey, “ Es la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario”.⁸ De la definición citada anteriormente se observa varios componentes para así lograr un fin, prorrogándose las relaciones laborales en el tiempo que sean necesario siempre y cuando subsista la materia que dio origen a la misma.

⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. pág. 226.

⁸ *Ibidem*. pág. 169.

Euquerio Guerrero define a la empresa “ Como la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin “. ⁹

Lo anterior trae consigo un análisis un tanto confuso para todos, al considerar que posiblemente existe un sinónimo de trabajador de planta con el de trabajador de base. A continuación haremos un análisis los puntos señalados en los párrafos anteriores.

Primero si bien es cierto de lo anterior se desprende dos conceptos que desde nuestro punto de vista suelen ser diferentes. En el primer supuesto el trabajador de base será considerado como tal cuando no sea establecido la duración en que deberá prestar sus servicios, por no señalar el tiempo o sea omita dicha especificación en que deba permanecer en su trabajo y será este considerado como indeterminado.

Es el caso del Trabajador de confianza es considerado como pieza clave para el desarrollo de la unidad de producción y se deberá considerar a este como trabajador planta por las características ya señaladas anteriormente.

⁹ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Octava edición. porrua. México. 1976. pág. 43.

Nuestro máximo tribunal a definido al trabajador de planta y el eventual en la tesis jurisprudencia visible, “ La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Sindicato de trabajadores ferrocarrileros, Toca 2930/36/1ª., 3 de septiembre de 1936) fijó el sentido de trabajador de planta y eventual:

Para la existencia de un trabajador de planta se requiere únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurra circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempos fijos; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no ser utilizados sus servicios “. ¹⁰

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Op. Cit. pág. 225.

d) Trabajador de Confianza.

Como consecuencia de una lucha incansable de beneficios para los trabajadores el legislador opto por el desafío a crear normas secundarias, para así lograr beneficios generales entre las clases sociales pasadas y futuras, no hay que olvidar que falta demasiado por hacer, siendo esta una sociedad cambiante día con día y será el estudio de estas normas la herramienta para el cambio y desarrollo.

Actualmente la Ley Federal del Trabajo hace referencia a aquellas normas reglamentarias consideradas así, y en su Título Sexto, Trabajos Especiales, Capítulo I. De donde emerge la excepción de trabajador de Confianza, punto de análisis en los siguientes párrafos.

Es indispensable señalar que durante mucho tiempo en la legislación laboral no se define el concepto que aludimos en este apartado. “ La Suprema Corte de Justicia de la Nación a determinado en jurisprudencia (tesis, Moaysa y Manuel) en la que determina quienes son considerados como trabajadores de confianza expresando ... Son los que intervienen en la

dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, sustituye al patrón en algunas de las funciones propias de éste ".¹¹

Mario de la Cueva, propone al respecto ... " debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad de sus establecimientos o el orden esencial que deba reinar entre sus trabajadores".¹²

Este precepto no está contemplado en el ordenamiento Constitucional, sea considerado que no violenta dicho precepto, al determinar que los mismos gozan de los beneficios otorgados en el artículo 123 Constitucional, y es la naturaleza de las funciones las que son consideradas como excepción. En consecuencia corresponde a la autoridad determinar la categoría, de acuerdo a las funciones que se desempeñen o bien generalizar al trabajador, siendo esta una facultad exclusiva de la autoridad, y no imperativa del trabajador o del patrón.

En el cuerpo de la legislación laboral, tenemos un Título Sexto, de los Trabajos Especiales, y es en su artículo 182 correspondiente al Capítulo II

¹¹ Ibidem. pág. 155.

¹² Idem.

que a la letra dice " Las condiciones de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento."

Es de suma importancia destacar el artículo 181 del Título Sexto del ordenamiento citado, concretizando ..." Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen".

Del precepto anterior, se determina la interpretación que se deba hacer y esta será en el sentido en lo que se refiere a las disposiciones especiales, sin olvidar que estos disfrutaran de los beneficios establecidos por el artículo 123 Constitucional, tomando en cuenta el artículo citado en el párrafo anterior para establecer las normas referentes a los trabajadores de confianza.¹³

De forma inmediata podríamos entender, la denominación del trabajador de confianza es especial, "Si" pero considerándolo desde una

¹³ Ibidem. pág. 156.

perspectiva de sus funciones que desempeña, sin olvidar el principio de igualdad fortaleciéndose ante la Ley.

Son las funciones el factor determinante, las que caracterizan a un trabajador de confianza, como la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, todas estas con el carácter de general, los trabajadores y patrones argumentaron que estas pudieran aumentar, y es la legislación laboral las que las ha delimitado. En un segundo término nos encontramos las actividades que se realicen con los trabajos personales del patrón y de la lealtad hacia el mismo en todo momento, como sujeto de toda confianza, si bien es cierto todo sujeto de la relación de trabajo goza de la igualdad está es discrecional del patrón, la misma por circunstancias propias a cada trabajador.

El siguiente punto a tratar son las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, partiendo de la idea de las condiciones mínimas establecidas por la Constitución, aumentándose las mismas con respecto a la importancia y naturaleza del trabajo que prestan, teniendo como base estas, evitando que las condiciones colectivas pudieran rebasarlas y tales pudieran ser inferiores a las de los de más trabajadores.

“ Artículo 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que fijan para los trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento”.

Para un mejor entender de lo establecido en los artículo 183 y 184 haremos alusión al principio de las Instituciones del derecho Colectivo. Mario de la Cueva expresa ... “ La libertad de coalición, la libertad y derecho sindicales, la libertad de negociación y contratación colectivas y el derecho de huelga, se aplicara invariablemente a estos trabajadores. Sin duda hay de manera por demás obvia que dentro de estos principios surgieron dudas al considerar la posición de si el trabajador de confianza debería de tener dichos derechos al respecto surgieron incertidumbres que sirvieron para decir la exclusión de esto, razones importantes como el considerarlos como obstáculos a los intereses meramente obreros ya que estos mantenían una relación con el patrón y por consiguiente intereses no compartidos con los trabajadores “. ¹⁴

¹⁴ Ibidem. pág. 460.

Esto no los excluye por supuesto del derecho de asociación, en consecuencia son aptos para una asociación especial, sin que se excluyan del derecho de coalición.

A falta de estipulación expresa indicando la exclusión de los trabajadores de confianza de las condiciones de trabajo dentro de un contrato colectivo de trabajo, los trabajadores de confianza gozarán de los derechos que de este se desprendan.

“Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición consignada en el mismo contrato colectivo”.

Con respecto a los derechos de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se desprende del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo la prohibición a aquellos trabajadores que no participaran en dicho reparto, siendo estos el director, administrador y gerente general de las empresas. Así mismo en el párrafo del citado artículo dispone además, con motivo de actos fraudulentos se estableció una segunda fracción para contrarrestar los efectos a consecuencia del aumento arbitrario de salarios a los trabajadores de confianza. Artículo 127 ... “ Los demás trabajadores de

confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

Por ultimo, cual sería la forma de dar por terminada una relación de trabajo respecto a los trabajadores de confianza; Serán las causales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo las establecidas por las normas generales contenidas en los artículos 47, 49, 50 y 53 de la Ley Federal del Trabajo vigente:

“Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador ...”

“ Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate ...

II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que se desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de los trabajadores de confianza;

IV. En el servicio ...

V. Cuando se trate ...”

“Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo ...

III. Además de las indemnizaciones a que se refiere las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Del citado artículo 50 de la mencionada Ley, se establece que el trabajador tendrá el derecho de exigir la indemnización por el importe de tres meses de salario mínimo, así como los salarios vencidos hasta la conclusión del negocio.

Mario de la Cueva define " Los salarios vencidos o caídos, los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la en que se separó del trabajo por causa imputable al patrón, hasta que se cumplimente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de indemnizaciones".¹⁵

De las excepciones planteadas por la Ley en cuanto a la imperatividad de la reinstalación, es el artículo 50 de Ley en cita del cual podemos observar, que no importando si existe o no una causa de rescisión, el patrón podrá, negarse a la reinstalación, mediante el pago de una indemnización. Entendiéndose este concepto dado por Mario de la Cueva ..." La restauración del trabajo en los derechos que le corresponden en la empresa,

¹⁵ Ibidem. pág. 263.

derivando de la relación jurídica por la prestación de su trabajo ...¹⁶ dentro de la empresa, correspondientes estos a los obtenidos antes del despido y después del mismo además el tiempo transcurrido desde el despido se tomará en cuenta para el cálculo de la antigüedad así como para recibir los salarios correspondientes a las vacaciones no disfrutadas por el trabajador.

Al analizar el contenido del artículo 53 de la multicitada Ley se deduce la existencia de la voluntad para dichos efectos, la muerte del trabajador, la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, y otros casos establecidos en la Ley, al respecto los citados son los más comunes entre los sujetos de la relaciones de trabajo.

De las causales de despido, el Título Sexto de la Ley citada, en su artículo 185 establece “ El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47”.

Será la existencia de un motivo de la pérdida de confianza, de tal forma que se pruebe dicha pérdida de confianza, siendo la autoridad quien determinara si el despido fuera no justificado.

¹⁶ *Ibíd.* pág. 258.

Han sido expuestos los elementos considerados por la Ley y la doctrina como las características que determinan las Relaciones de trabajo de los trabajadores de confianza.

e) El Menor Trabajador.

Durante épocas se ha tenido la inquietud de proteger al menor trabajador en su desarrollo físico, mental, así como cumplir con la educación reglamentaria de este, con el objetivo de preservar su moralidad y no fue hasta en el año de 1919 en la reunión de la Organización Internacional del Trabajo (O. I. T.). Donde se señala la edad mínima para establecer el trabajo de los menores de edad siendo esta de catorce años ...¹⁷

Con lo que respecta al ámbito nacional, se produjo una inquietud por los menores de edad al observar un desinterés por la educación de los mismos, y fue elaborada la reforma al respecto por el entonces presidente de la República López Mateos en el año de 1962, en donde de igual manera se estableció un mínimo de edad para el trabajo de los menores que sería el de catorce años de edad. Que a la letra menciona ...” Queda prohibida la

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho del Trabajo. Op. Cit.pág.210.

utilización del trabajo de los menores de catorce años".¹⁸ Y es el artículo 22 de la Ley Reglamentaria donde también se complementa dicha disposición.

"Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que pruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

De lo establecido tanto en el ordenamiento Constitucional como en la Ley reglamentaria existe la obligación del patrón así como del trabajador de dar a conocer su edad a fin de dar cumplimiento a dichas disposiciones.

La Inspección de Trabajo es la encargada de vigilar el cumplimiento de las disposiciones antes señaladas.

"Artículo 541. Los Inspectores de Trabajo tiene los derechos y atribuciones siguientes:

¹⁸ Idem.

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determine las medidas preventivas de riesgo de trabajo, seguridad e higiene:“

Las reglamentaciones de estos trabajadores no deberán tomarse en el sentido de que serán considerados como incapaces, sino como medidas necesarias para la protección de éste en su integridad física y mental.

“Artículo 23. Los menores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitantes establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del mismo sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que le correspondan “.

Se tiene por objetivo en el artículo 23 de la citada Ley laboral, primero que el menor de dieciséis años concluya la educación obligatoria, y en

segundo lugar impedir se abuse de ellos por la falta de experiencia en el ámbito laboral.

No existe una formalidad que se tenga que realizar para la autorización, basta se de verbalmente, por escrito o tácitamente, una vez otorgada no podrá revocarse, claro es que si la autorización no existe se podrá pedir que no se le permita al trabajador entrar en la empresa.

“Artículo 174. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección de Trabajo, sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios”.

“Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

1. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo; ”.

Por lo establecido en los artículos antes señalados se deduce los requisitos para la formación de las relaciones de trabajo para con los

menores trabajadores, así como una medida de protección y de cuidado de la salud de los menores de edad.

Y es el aspecto educativo de suma importancia, en consecuencia se determina en el artículo 180, fracción II de la citada Ley "Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;".

Habrán trabajos prohibidos que no deberán realizar los menores de edad y serán estos los que estén en contra de la moral así como aquellos superiores a las fuerzas y los que pueda impedir o retardar su desarrollo físico normal, observamos en la realidad trabajadores menores de edad que laboran en lugares destinados a adultos, violentando las disposiciones, laborales indicadas.

B) Elementos Objetivos.

a) La Subordinación

La legislación laboral se utiliza la terminología subordinación para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios.

Como antecedente de la subordinación las legislaciones dentro del marco legal, fue la Ley laboral de 1931 en su artículo 17 la que definió, el contrato de trabajo señalando que era ...“Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”.

De lo anterior se observa que la Ley señaló dos elementos para determinar que dentro del contrato de trabajo existían características, numerándolas a continuación:

a) La dirección, se desprende de este elemento su utilidad para designar la relación técnica que se da entre el trabajador y el patrón, obligándose el trabajador a seguir los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba de su patrón.

b) La dependencia, se refiere por consiguiente a la relación de dependencia económica entre quienes la fuerza del trabajo y del que se beneficia al utilizarla, también implica el trabajo intelectual o material que efectúa.

Fue hasta el año de 1938, que doctrinariamente se consideró el principio de dependencia encontraría los principios de igualdad y así como la Declaración de los Derechos Sociales.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, fue donde se hizo alusión al principio de subordinación dentro de la exposición de motivos que a la letra dice:

Mario de la Cueva en su obra señala que “ El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el Derecho del Trabajo de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa”.¹⁹

Dentro del término de subordinación Mario de la Cueva señala que se presenta el problema de la naturaleza de la relación de subordinación,

¹⁹ *Ibidem.* pág. 203.

definiendo este elemento como " Una relación jurídica " desprendiéndose de esta dos elementos que analizaremos:

El primero es la facultad jurídica del patrón en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa;

El segundo, la obligación del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo".²⁰

De lo anterior expuesto se destaca que el Derecho del trabajo es la base moderadora de todas las facultades concedidas a los titulares de la relación de trabajo para el desarrollo armónico necesario para la realización del fin propuesto por el capital sin dejar atrás los intereses de la clase trabajadora.

²⁰ Idem.

b) El Salario

Este elemento nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado, para que exista basta la relación de los sujetos de la relación de trabajo, y como inicio la prestación de un trabajo, sin que sea necesario determinar el monto o la forma de pago del mismo, aparece este elemento como consecuencia de la relación de trabajo.

Consideramos a este elemento esencial para la subsistencia del trabajador así como de aquellos que dependen económicamente de él, todos y cada uno de nosotros dentro de la relación laboral lo que se busca es una estabilidad económica así como un desarrollo de todas nuestras aptitudes.

Mario de la Cueva destaca uno de los principios del salario ...” Que el salario es toda retribución, cualquiera que sea su forma e independientemente de la fuente de que proceda, acuerdo del trabajador y el patrón, contratos colectivos y contratos Ley, o de la Ley misma, por el trabajo”.²¹

²¹ Ibidem. pág. 297.

Se ha determinado que toda cantidad o prestación en especie o en servicios que se entregue al trabajador, es parte integrante del salario abarcando este la retribución, tanto por las horas ordinarias como extraordinarias.

Mario de la Cueva ha definido el salario ...” Como la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.²²

El artículo 82 de la Ley reglamentaria del Trabajo define “ Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Dentro de las características del salario se destaca que este se integra con una prestación en efectivo y con otras en especie.

El primer tipo de prestaciones en efectivo son las que, consisten en una suma determinada en moneda de curso legal, y el segundo tipo son

²² Idem.

todos aquellos bienes, distintos a la moneda, ya sea servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo.

Dentro de los principios fundamentales del salario doctrinariamente señalaremos los que a nuestro criterio destacan:

La jerarquía de los salarios, dentro de esta se encuentra el salario mínimo, los salarios fijados por los trabajadores y los patronos, preexisten en estos la exigencia que sean remunerados y justos.

La concepción del salario remunerador es genérico dadas las características de cada una de las actividades desempeñadas por cada trabajador, en distintas ramas de la industria, así como aquellas características técnicas, humanas, económicas. Dejando en manos de los tribunales de equidad el análisis de las características a cada caso en concreto.

Dentro de los ordenamientos en donde se estable que el salario sea justo se encuentra elevado a rango Constitucional en su artículo 5° así como el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo en los que se establece el equilibrio y la justicia social de las relaciones de trabajo.

Definiendo al salario justo es el que satisface las necesidades de la vida de todo ser humano, las de orden material, moral, social e intelectual, de tal forma que se contribuya al crecimiento individual y general de todo ser humano.

Para determinar el monto de los salarios se desprenden de dos formas una individual y otra colectivo, nos ocuparemos de la primera siendo esta la que se establece por acuerdo del trabajador y el patrón:

La legislación laboral actual ha determinado la forma en que se fije el monto de los salarios, considerando la intensidad y la calidad del trabajo incluyendo así que sea remunerador.

En el artículo 85 de la Ley laboral se desprende que " el salario deberá se remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley".

Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo.

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 lo menos.

En el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo se desprende de este un principio de suma importancia el de igualdad de salario, también el máximo ordenamiento jurídico en el artículo 123 fracción VII que a la letra dice “ Para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

Mario de la Cueva en su obra puntualiza el criterio aplicable al establecer que “ La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha acertado a determinar que no basta la denominación que se de al puesto, sino corresponde más directamente y sobre todo, a la cantidad del trabajo desempeñado”.²³

²³ Ibidem. pág. 302.

Existe por tal motivo una acción y la prueba de poder demostrar la igualdad de trabajo. La primera se refiere al objeto de esta acción, que si el trabajo que se presta es igual al de otro trabajador, se le pague el mismo salario, en el segundo caso se ha resuelto por la Corte. Mario de la Cueva en su obra a resaltado " Que corresponde al trabajador la prueba de realizar las mismas labores en igual de condiciones, de cantidad, eficacia y jornada, que de aquel de categoría superior con el que pretende la nivelación". ²⁴

Mario de la Cueva define que las formas de salario " Son las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo".²⁵ La multicitada Ley define cuatro formas de salario en su artículo 83.

- a) el salario por unidad de tiempo;
- b) el salario por unidad de obra o llamado salario a destajo;
- c) el salario a comisión;
- d) el salario a precio alzado.

El primer salario por unidad de tiempo podemos definirlo señalando que es la retribución monetaria de acuerdo con el número de horas durante

²⁴ *Ibidem.* pág. 303.

²⁵ *Ibidem.* pág. 304.

el cual el trabajador se haya desempeñado dentro de sus labores diarias ordinarias o extraordinarias.

En cambio el salario por unidad de obra se modera de acuerdo con la cantidad del trabajo, fundando en ocasiones este con la cantidad olvidando la calidad del mismo.

El tercer tipo de salarios el de comisión es cierto porcentaje de los productos o servicios dados a colocar al trabajador por la empresa.

En cambio el salario a precio alzado es aquel en que la retribución se mide es función de la obra que el patrón se propone ejecutar.

Aguinaldo

“ Del trabajo efectuado durante un año la Ley ha determinado en su artículo 87 que de este se deberá percibir cierta cantidad de dinero equivalente a quince días de salario, por lo menos, deberá ser cubierto a más tardar el día veinte de diciembre de cada año, de lo anterior se observa que dicho derecho se confirma a partir de un año laboral, de lo contrario se tomara la parte proporcional del tiempo laborado, sin importar la duración de la relación de trabajo. El legislador propuso este beneficio para el trabajador al considerar que en nuestra cultura se desprende festividades

trascendentales a finales de cada año, al analizar las percepciones de los trabajadores son mínimas para satisfacer las necesidades primarias de estos, consideró necesario el establecer este beneficio a la clase trabajadora. Del precepto señalado se desprende que este beneficio sólo es señalado como mínimo dejando abierta la expectativa de que sea mayor dicho beneficio, es lógico considerar que nunca deberá estar por debajo de lo establecido en el ordenamiento antes citado".²⁶

El artículo 89 que reza " para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salarios por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las prestaciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. págs. 306 - 307.

salario, se tomará como base el promedio de las prestaciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario".

Mario de la Cueva en su obra a considerado que " De lo anterior se desprenden las formas en que se deberá determinar el monto del salario diario para el pago de la indemnización como derecho. El primer supuesto que se maneja es aquel en que se da origen a la indemnización y el tiempo transcurrido en que se paga, en este lapso podría transcurrir en un corto tiempo o ser mayor a un año este sin límite. El presente supuesto se marca en el caso de que sea un despido imputable al patrón. De esta disposición se marca una variante o excepción en el artículo 484 de la Ley Federal del Trabajo al señalar que la indemnización podrá ser resultado de algún tipo de riesgo de trabajo, en consecuencia durante la incapacidad temporal, suponiendo que durante este lapso de tiempo existiere algún tipo de aumento al salario se deberá nivelar el sueldo para dicha indemnización. No debemos olvidar las prestaciones secundarias al salario base se incluirán para el tabulador de la indemnización".²⁷

²⁷ Idem.

De las formas del salario analizadas se desprenden el pago que se efectúa por unidad de obra y de la que se obtienen los ingresos variables, así como, en este salario existen múltiples actividades con semejantes características, y será de forma mensual como se obtenga el salario base, considerando que estos treinta días hayan sido efectivamente laborados. Si durante ese lapso señalado se determinara el salario promedio con el beneficio obtenido.

La forma en que deba establecerse el pago del salario se podrá determinar por semana o por mes, de lo anterior se desprende la división a efectuar para determinar el salario diario: será entre siete si se refiere al pago semanal y entre treinta si este es mensual. En el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo “ se ha establecido el plazo de quince días para el pago de los trabajos desempeñados en forma distinta a la material”.

El plazo del pago de los salarios se deberá efectuar en forma considerable en cuanto al tiempo, para que el trabajador pueda subsistir, siendo esta una consideración por parte de nuestro más alto ordenamiento jurídico en el que se establece que serán nulas las condiciones en las que se establezca ... un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

Por lo establecido en el párrafo anterior se puede determinar que la Ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución en su apartado A, no deduce alguna diferencia, como en épocas remotas tendencias al diferenciar al obrero jornalero de los demás términos como es el caso de empleado, en consecuencia para Ley no existen diferencias de trabajadores, sin importar su actividad, se maneja en consecuencia simplemente la categoría del trabajador. Lo establecido con antelación es reprimido por lo citado en el artículo 51 fracción V, de la Ley laboral vigente de manera facultativa para el trabajador en rescindir la relación laboral, y por ende la indemnización.

Referente al lugar de pago y la hora se ha instituido por el ordenamiento en estudio en el artículo 108. "El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios".

"Artículo 109. El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación".

Los motivos para establecer esta norma es la delimitación de las facultades del patrón, con el fin de permanecer al mando de este, exclusivamente al tiempo para lo cual fue contratado, procurando un respeto al tiempo de descanso del trabajador.

Como una medida de protección se a establecido el salario mínimo figura que nace en la declaración de los Derechos Sociales de 1917, contemplada fehacientemente en su artículo 123 Constitucional fracción VI y IX:

El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de la familia.

Su fijación se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada estado, el salario mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.²⁸

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 416 se menciona el término "necesidades mínimas del trabajador", de esta manera era como se establecía el monto del salario. Limita en consecuencia el alcance del precepto Constitucional, al encontrar una barrera para lograr mejorar el nivel de vida de la clase proletaria. Fue sin duda el error doctrinal de aquella época

²⁸ *Ibidem*, pág. 310.

al existir dicha confusión en el uso de los términos empleados por los distintos ordenamientos jurídicos.

Sin duda que han existido modificaciones al texto original de la norma Constitucional aludida, es en la fracción VI del artículo 123 en el que de nueva cuenta da los lineamientos corregidos y aumentados en lo que respecta al salario mínimo deduciéndose:

1. Los salarios mínimos serán generales o profesionales;
2. Respecto a los salarios generales serán regidos por áreas geográficas que se determinaran.
3. Los salarios profesionales se aplicaran en las ramas de las actividades económicas o en profesiones, oficios o trabajos especiales, además de estos se fijarán considerando, las condiciones de las distintas actividades económicas.
4. Prevalece en los salarios mínimos generales la característica de que deberán de ser suficientes para satisfacer las necesidades de un padre de familia, en el orden material, social y cultural, así como, para poder proporcionar la educación obligatoria de los hijos.

5. Estos salarios son fijados por una Comisión Nacional de Salarios Mínimos, integrada tripartitamente, entendiéndose por este concepto la composición de representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. Cuentan con las comisiones especiales con carácter consultivo cuando se considere necesario para un mejor desempeño de la misma Comisión Nacional de Salarios Mínimos, con posterioridad realizaremos el análisis de estas ya consideramos necesario por la trascendencia de sus funciones.

Son considerados los siguientes conceptos; de salario mínimo, salario mínimo general y salario mínimo profesional para la determinación de aquellos casos en los que debamos delimitando lo citado.

Salario mínimo, Mario de la Cueva lo ha definido en su obra como ...” La retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general y a los de las profesiones, oficios o trabajos especiales”.²⁹

En lo que se refiere al alcance de este tipo de salario, el legislador busca se satisfagan las necesidades en cierto orden, el material, la habitación, el menaje de la casa, la alimentación, el vestido de toda la familia

²⁹ *Ibidem.* pág. 314.

o dependientes, la transportación; en un segundo plano el aspecto social que sin duda es indispensable para el desarrollo de la familia y de la sociedad, además se ha establecido el alcance a la educación obligatoria de los hijos.

De lo anterior podemos deducir el salario mínimo profesional es la especie, en la que se determina para contraer la retribución justa de cada profesión, este tipo de retribución deberá de ser coercitiva a los trabajadores que requieran de capacitación y destreza en algún tipo de actividad de las industrias, ya sea del campo o del comercio, oficios o cualquier tipo de profesión que amerite conocimientos específicos.

Los Salarios mínimos se extienden a todos los trabajadores de la República, actualmente se divide en zonas económicas, para así fijar los salarios adecuados al costo de las respectivas zonas.

Estas zonas son establecidas por la Ley Federal del Trabajo en los siguientes artículos:

“ Artículo 92. Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determine, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesionales, oficios o trabajos especiales”.

“ Artículo 96. La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad entre dichos municipios”.

3. La Representación

A) Concepto General

Ha definido la representación Bernardo Pérez Fernández del Castillo “ Como la facultad que tiene una persona de actuar, obligar y decidir en nombre o por cuenta de otra”.³⁰

La representación cuenta con una restricción tratándose de actos personalísimos.

³⁰ PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Poder y Mandato, octava edición. Porrúa. México. 1994. Pág. 3.

El Diccionario Jurídico Mexicano da la definición de representación ...“La representación, en sentido genérico, es un fenómeno jurídico que implica la actuación a nombre de otro, en el campo del derecho”.³¹

De esta institución se puede observar la intervención de dos sujetos, uno denominado representante quien es el realizador de los actos jurídicos en nombre del segundo, el representante hace uso de su querer en intereses jurídicos ajenos. El representado es quien sufre los efectos jurídicos en su esfera, como si lo realizado hubiera sido por este último. La imputación de los derechos y obligaciones se hará directamente al representado.

Cabe destacar que en el ámbito laboral, lo establecido en el artículo 689 " Son parte en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acción u opongan excepciones".

Procesalmente todo sujeto tiene capacidad, entendiéndola como la aptitud legal para ejercitar por nosotros o por otro en nuestro nombre, nuestros derechos y obligaciones laborales ante los tribunales respectivos.

³¹ Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z. Instituto Mexicano de Investigaciones Jurídicas. U. N. A. M. Porrúa. México. 1995. Pág. 2802.

No existe diferencia alguna entre personas físicas y morales, para que estas puedan ser parte en un proceso laboral.

Cabe destacar podremos solo comparecer ante los tribunales laborales los que contemos con pleno goce de nuestros derechos civiles.

B) La Representación Legal y Voluntaria

Doctrinalmente se ha definido a la representación en legal y voluntaria en materia civil de la siguiente forma:

Representación legal ...” Cuando una persona por ser incapaz o encontrarse ausente, es representada por otra de entre las señaladas por las disposiciones legales”.³²

En sentido estricto que la Ley le da origen como es el caso de la tutela en su articulado 425 del Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia Federal. “ Los que ejercen la patria potestad son legítimos representantes de los que están bajo de ella y

³² PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, Representación, Poder y Mandato, Op. Cit. pág. 11

tienen la administración legal de los bienes que les pertenecen, conforme a las prescripciones de este Código”.

Así como la patria potestad, en el artículo 449 del mismo ordenamiento citado en el párrafo anterior. El objeto de la tutela es la guarda de la persona y bienes de los que no estando sujetos a patria potestad tienen incapacidad natural y legal, o solamente la segunda, para gobernarse por sí mismos. La tutela puede también tener por objeto la representación interina del incapaz en los casos especiales que señala la Ley.

En la tutela se cuidará preferentemente de la persona de los incapaces. Su ejercicio queda sujeto en cuanto a la guardia y educación de los menores a las modalidades de que habla la parte final del artículo 413 del Código Civil.

La patria potestad sobre los hijos menores de edad no emancipados, quienes en tanto no alcancen la mayoría de edad no pueden disponer libremente de su persona ni de sus bienes.

Los bienes que adquiera el menor de edad por su trabajo le pertenecen en propiedad, administración y respecto del usufructo. Se considera que si el

menor tiene capacidad para adquirir bienes por su trabajo, la tiene para la administración de dichos bienes y para disponer libremente de ellos.

La tutela es una institución supletoria de la patria potestad, creada por la Ley, para la representación, protección, defensa y asistencia de los que no son capaces de gobernarse por sí mismos: El tutor proviene de un mandato legal. La representación del incapaz que eventualmente realice el tutor, no es una representación contractual, sino que emana de la Ley, los poderes no se fundan en la voluntad de las partes sino en el estatus legal de la figura jurídica de la tutela.

La Representación Voluntaria ha sido definida por Bernardo Pérez Fernández del Castillo de la siguiente forma. " Es cuando una persona en virtud de la autonomía de la voluntad, autoriza a otra para actuar en su nombre y representación, es el caso del poder desde el punto de vista formal como el documento por medio del cual se acredita la representación que ostenta de una persona en relación a otra y del acto por el cual una persona queda facultada por otra para actuar en su nombre y representación, o sea, al acontecimiento espacio-temporal de facultamiento ".³³

³³ Idem.

La representación voluntaria se subdivide en directa o indirecta, presentando esta diferentes características. En primer lugar la directa; se refiere a la actuación de una persona en nombre y representación de otra, en cuyo caso, los efectos jurídicos y patrimoniales recae sobre el representado, estableciendo entre este y el tercero, una relación directa e inmediata.

La indirecta se observa cuando una persona actúa en nombre propio y por cuenta de otra, quien frente a terceros, adquiere personalmente los derechos y obligaciones, es el caso del mandato, prestación de servicios.

Por la importancia de la representación voluntaria y en el caso concreto del poder como manifestación de está daremos a conocer el contenido jurídico de dicha figura como instrumento para la realización de los actos por los sujetos de derecho. Siendo su origen dado por la Ley o por la voluntad del sujeto en un acto unilateral.

Bernardo Perez Fernandez del Castillo en su obra conceptualiza el Poder al decir que " Es el otorgamiento de facultades que da una persona llamada poderdante a otra denominada apoderado para que actúe en su nombre, es decir en su representación".³⁴

³⁴ Ibidem. pág. 14.

Las concepciones difieren desde el punto de vista formal, acto e institución:

Formal. Este se refiere al documento mismo y no al contenido.

Acto. Es el acontecimiento temporal de facultamiento.

Institución. Es el medio a través del cual una persona puede representar a otra en virtud de un acto derivado de la voluntad o de la Ley. Esta institución surte frente a terceros.

Para que el Poder tenga el alcance pretendido es necesario el enlace con otros negocios de modo que se exprese dicho alcance en la representación.

4. La Capacidad

La capacidad es un atributo de las personas y también un elemento de validez del acto jurídico, que se define de la siguiente manera;

A) Concepto General

“ Capacidad es la aptitud para ser titular y sujeto de obligaciones; así como para, por sí mismo, hacerlos valer, cumplirlas y comparecer en juicio”.³⁵

Artículo 22 del Código Civil vigente “ La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la Ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código”.

Artículo 23 del Código Civil vigente “ La minoría de edad, el estado de interdicción y las demás incapacidades establecidas por la Ley son restricciones a la personalidad jurídica; Pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes”.

Artículo 24 del multicitado Código “ El mayor de edad tiene la facultad de disponer libremente de su persona y sus bienes, salvo las limitaciones que establece la Ley”.

³⁵ DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo. Curso Elemental de Derecho Civil. Op. Cit. pág. 18.

Artículo 1795. del multicitado Código “ El contrato puede ser invalidado:

I. Por la incapacidad legal de las partes o de una de ellas “

Artículo 2228 del Código Civil en vigor ... “ La capacidad de cualquiera de los autores del acto, produce la nulidad relativa del mismo “.

Clases de Capacidad

La capacidad puede ser de goce y de ejercicio.

a) Capacidad de Goce

“ Capacidad de goce es la aptitud para ser titular de derechos y sujetos de obligaciones”.³⁶

b) Capacidad de Ejercicio

³⁶ Idem.

“ Capacidad de ejercicio es la aptitud para, por sí mismo, hacer valer los derechos, cumplir las obligaciones y comparecer en juicio”.³⁷

La capacidad de ejercicio implica la de goce, pero la de goce no presupone la de ejercicio; en tal virtud, quien es capaz de goce no lo es necesariamente de ejercicio, pero quien es capaz de ejercicio tiene capacidad de goce.

La excepción a la capacidad de goce es la incapacidad, siendo esta siempre relativa, y nunca absoluta sino parcial, relativa a determinados derechos, pues todo sujeto es total o parcialmente capaz.

De la Cruz Gomboá Alfredo en su obra precisa a “ La incapacidad al decir que es el impedimento legal o material para que una persona ejerza por sí misma sus derechos o responda a sus obligaciones”.³⁸ En consecuencia la capacidad de goce no es igual para todos los sujetos pues hay quienes tiene amplia o más restringida por lo que puede clasificarse a los sujetos de la siguiente manera.

1. El feto
2. Los menores de edad con o sin inteligencia

³⁷ Idem.

³⁸ DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo. Curso Elemental de Derecho Civil. Op.Cit. Pág. 19

3. Los mayores de edad que están privados de la inteligencia
4. Los mayores de edad que no gozan de salud mental
5. Los extranjeros
6. Los ministros de los cultos religiosos
7. Los condenados por sentencia civil o penal

Los menores de edad, tiene capacidad de goce para ser titulares de derechos patrimoniales, artículos 23, 428, 429 y 430 del Código Civil del Distrito Federal vigente; Por tanto pueden heredar, recibir legados y donaciones; En cambio son incapaces en derechos políticos artículos 34 y 35 de la Constitución.

Respecto a los derechos de familia, tienen capacidad para ser titulares de la patria potestad, artículos 412 y 414 estos del Código Civil del Distrito Federal ; así como para contraer matrimonio al cumplir dieciséis años el hombre y catorce la mujer, artículo 148 del citado Código; pero en cambio son incapaces por lo que hace a la tutela, pues no pueden ser tutores, artículo 503 fracción I, del multicitado ordenamiento.

Por lo que respecta a las personas físicas en una relación laboral, contrato individual de trabajo esta latente la capacidad de goce como la de ejercicio. Los menores de 14 años no pueden ser sujetos a una relación laboral.

La capacidad de ejercicio laboral se alcanza a los 16 años, de lo contrario los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización.

Artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo “ Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política”.

Artículo 173 del ordenamiento laboral “ El trabajo de los menores de catorce años y menores de dieciséis quedan sujetos a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo”.

Artículo 174 del citado ordenamiento en el párrafo anterior ha establecido “ Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios “.

Capacidad de ejercicio. Se define como la aptitud para hacer valer directamente los derechos, contraer y cumplir obligaciones y comparecer en juicio por sí mismo, en atención a esta las personas se clasifican en dos grupos.

Los capaces de ejercicio. Tienen esta capacidad plena los mayores de edad que están en pleno uso y goce de sus facultades mentales.

Los incapaces de ejercicio.

a) El concebido no nacido tiene una incapacidad absoluta.

b) Los mayores de edad que estén disminuidos o perturbados en su inteligencia, aunque tenga intervalos lúcidos; y aquellos que padezcan alguna afección originada por enfermedad o deficiencia persistente de carácter físico, psicológico o sensorial o por la adicción a sus tancias tóxicas como el alcohol, los psicotrópicos o los estupefacientes; siempre que debido a la limitación, o la alteración en la inteligencia que éstos les provoque no puedan gobernarse y obligarse por sí mismos, o manifestar su voluntad por algún medio, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por el artículo 450 del Código Civil para el Distrito Federal y para toda la República en materia de Federal.

c) Los menores emancipados por matrimonio (casados) tienen una incapacidad parcial de ejercicio que les permite realizar actos de administración pero, se les impide comparecer en juicio por sí mismos y otorgar actos de dominio respecto a sus bienes inmuebles, pues para estos actos se necesita del tutor o de la autorización judicial, lo anterior con fundamento en los artículos 173, 443 fracción II, 451, 641 y 464 del Código Civil vigente.

e) Los menores de edad no emancipados por el matrimonio (solteros), quienes tienen una incapacidad absoluta de ejercicio, con excepción de los menores de dieciséis años pueden firmar contrato de trabajo artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, y los menores de edad solteros pueden celebrar actos de administración respecto a los bienes que adquieren con su trabajo artículos 428, 429, 435 y 537 fracción IV del Código Civil vigente.

La capacidad de ejercicio puede perderse de un modo temporal o definitivo.

Es temporal si se pierda la inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad; se vuelva sordomudo sin saber leer ni escribir, o en caso de ebriedad o drogadicción consuetudinarias y habituales.

Y será definitiva la pérdida de la capacidad de ejercicio primero supuesto cuando fallece la persona, o bien cuando nunca recupera la salud mental, ni se deja de ser sordomudo, ebrio o drogadicto, permaneciendo por siempre en ese estado.

Artículo 25 del Código Civil establece " Son personas morales:

I. La Nación, los Estados y Municipios;

II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley;

III. Las asociaciones civiles o mercantiles;

IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y los demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;

V. Las sociedades cooperativas y mutualistas;

VI. Las sociedades distintas a las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fuere desconocidas por la Ley.

VII. Las personas morales extranjero de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736".

La licitud de su finalidad, la permanencia de sus propósitos y no la mera transitoriedad de ellos, así como la organización de sus elementos, son los presupuestos de toda persona moral.

Artículo 26 del Código Civil “ Las personas morales pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para la realizar el objeto de su institución”.

El objeto social en las sociedades y asociaciones de toda especie y el objeto al que se hallan destinado los bienes que constituyen el patrimonio de una fundación, constituye una restricción, natural, a la capacidad de goce de las personas morales, lo cual significa que no tiene capacidad para adquirir derechos ni puede válidamente asumir obligaciones más allá de los límites que les impone el objeto a que están destinadas, de acuerdo con el pacto constitutivo o el acta fundamental correspondiente.

Artículo 27 del citado Código “ Las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que las representan sea por disposición de la Ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y de sus estatutos”.

Las personas morales tiene capacidad de goce y de ejercicio en medida en que sea necesario para la realización de la finalidad que persigue esas agrupaciones al organizarse.

La capacidad de goce de la persona moral, se ejerce en lo interior por medio de los poderes que competen a cada órgano y frente a terceros por medio de la representación, que suele denominarse orgánica, por que la voluntad que se imputa a la entidad colectiva se forma y se declara en el seno del órgano. Es una voluntad autónoma, independiente y superior a las voluntades de los individuos que forman la persona moral.

Artículo 28 del Código adjetivo Civil “ Las personas morales se regirán por las leyes correspondientes, por su estructura constitutiva y por sus estatutos”.

Se distingue entre el acto constitutivo y los estatutos de una sociedad o asociación civil. El primero es el acto fundamental, orgánico o de existencia de persona moral y debe contener los elementos o atributos esenciales de la persona moral que se constituye (nombre o razón social, patrimonio, domicilio, socios o asociados que la forman, finalidad que persiguen, reglas para su liquidación o disolución).

Los estatutos de una persona moral contienen las normas o reglas de funcionamiento, órganos de decisión y de administración y requisitos para la formación de la voluntad de la persona moral.

5. El Mandato

A) Concepto General.

Bernardo Pérez Fernández del Castillo define al mandato diciendo que

“ Es un contrato, tiene como objeto obligaciones de hacer, consistentes en la celebración de actos jurídicos”.³⁹

En cuanto al objeto del mandato serán todos los actos lícitos para los que la ley no exija la intervención personal del interesado. La sanción por falta de licitud en el objeto, motivo o fin, provocan la nulidad absoluta.

Artículo 2546 del Código Civil vigente “ El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga”.

³⁹ Ibidem. pág. 16.

El mandato judicial tiene formalidad especial, pues siempre se requiere escritura pública o escrito dirigido al juez ratificándolo este ante su presencia.

Características del mandato. Es un contrato principal, el mandato existe por si mismo y tiene por objeto propio, la realización de los actos jurídicos que le encomienda el mandante al mandatario, es bilateral por obligarse ambas partes, el mandante a entregar los honorarios y gastos realizados por el mandatario y éste a ejecutar los actos encomendados y rendir cuentas a aquel, oneroso por naturaleza, pero puede convertirse en un contrato gratuito, este estará restringido a su formalidades según lo establece la Ley.

Artículo 2550 del Código Civil “ El mandato puede ser escrito o verbal”.

Artículo 2251 del Código Civil “ El mandato escrito puede otorgarse:

- I. En escritura pública;
- II. En escrito privado, firmado por el otorgante y dos testigos y ratificadas la firma ante notario público, juez de primera instancia, jueces menores o de paz, o ante el correspondiente funcionario o empleado administrativo, cuando el mandato se otorgue para asuntos administrativos;

III. En carta poder sin ratificación de firmas”.

Artículo 2552 del Código Civil vigente “ El mandato verbal es el otorgado de palabra entre presentes, hayan o no intervenido testigos.

Cuando el mandato haya sido verbal debe ratificarse por escrito antes de que concluya el negocio para que se dio”.

Artículo 2555 del Código Civil “ El mandato debe otorgarse para escritura pública o en carta poder firmada ante dos testigos ante notario, ante los jueces o autoridades administrativas correspondientes:

I. Cuando sea general;

II. Cuando el interés del negocio para el que se confiere sea superior al equivalente a mil veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal al momento de otorgarse, o

III. Cuando en virtud de él haya de ejecutar el mandatario, a nombre del mandante, algún acto que conforme a la ley debe constar en instrumento público”.

Artículo 2556 del Código Civil “ El mandato podrá otorgarse en escrito privado firmando ante dos testigos, sin que sea necesario previa ratificación de las firmas, cuando el interés del negocio para el que se

confiere no exceda de mil veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal al momento de otorgarse.

Sólo puede ser verbal el mandato cuando el interés del negocio no exceda de cincuenta veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal al momento de otorgarse”.

B) Tipos de Mandato

El mandato será representativo cuando simultáneamente se otorgue un mandato y un poder, en este caso se trata de un mandato con representación directa, siempre requiere este del poder para ser representativo y surta efectos entre el mandante y tercero.

No representativo. El mandato por naturaleza y definición no es representativo, ya que la representación no se aplica a ningún negocio.

Es mandato general cuando no se tiene limitante alguna. En cambio el mandato especial cuando este se refiere a casos concretos.

Es irrevocable, cuando es en beneficio e interés del mandante y no del mandante, se puede pactar y otorgar en forma irrevocable, esto es en los casos en que se haya otorgado como una condición en un contrato bilateral y como medio para cumplir una obligación estipulada.

Es revocable, por ser un contrato *Intuitu personae*, El Diccionario Jurídico Mexicano define (locución latina que significa: por razón de la persona o en consideración a ella.) Dícese de los contratos celebrados con una persona de la que se tiene en cuenta su especialización o versación en alguna materia, sus cualidades morales, la confianza que el contratante deposite en ella u otra característica que determine la elección del obligado, en forma insustituible. es de naturaleza revocable, siendo una de las formas establecidas por el Código Civil vigente para la terminación del mandato, una vez revocado se tendrá que notificar el nombramiento del nuevo mandatario.⁴⁰

⁴⁰ Diccionario Jurídico Mexicano. I-O. Instituto Mexicano de Investigaciones Jurídicas. U. N. A. M. Porrúa. México. 1995. Pág. 1806

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL ARTÍCULO 123

CONSTITUCIONAL

1. En la Colonia.

a) Las Leyes de las Indias.

El orden en que se constituyo la Nueva España fue el desarrollado por las diversas circunstancias de la época.

Un régimen central de la península Ibérica, en cuya cúspide estaba el Rey, amo y señor natural de sus vasallos. A este monarca absoluto lo auxiliaban en el gobierno el Consejo de las Indias, cuerpo colegiado en el que

laboraban activos funcionarios que conocían todos los asuntos de los dominios de los indios.

El dispositivo central, del Rey y del consejo, estaba integrado por el Virrey y la Real Audiencia de México, bajo estas autoridades estaban los Alcaldes Mayores, Corregidores y Gobernadores encargados del gobierno en los Distritos que componían el virreinato de Nueva España, en cada Distrito, bajo la jurisdicción de sus gobernadores, estaban los cuerpos o consejos locales de las ciudades y villas de españoles y de los pueblos de los indios, esto es, los cabildos o ayuntamientos.

* El consejo de indias, nació en 1519 como parte del Consejo de Castilla, reunían las facultades legislativas de diversas maneras.

a) Ordenaba lo que debía hacerse en casos concretos.

b) Dictaba ordenanzas.

c) Disposiciones en general para aplicarse en todo los dominios de los indios⁴¹

Recopilaba en códigos legales disposiciones de diversos tiempos para darles una estructura lógica e integrar cuerpos de leyes. A estas recopilaciones se les concedía en la práctica una validez general.

⁴¹ LARA, Andrés. Historia de México. T. 5. Salvat editores de México. México. 1974. pág. 2.

La primera recopilación data del año de 1570, alcanzando la forma impresa, como el Cedulaario Indiano, recopilado por Diego de Encina en 1596 en cuatro grandes volúmenes.

En la administración, el Consejo de Castilla disponía sobre la real hacienda, otorgaba licencia para diversas actividades económicas, ratificaba los nombramientos de autoridades distritales y militares que hacía el Virrey de Nueva España. Era el máximo tribunal, al que se acudía a el cuando había inconformidad con las decisiones de la Real Audiencia de México o con otras Audiencias de las Indias.

El virrey era el astro mayor en el gobierno central de Nueva España. Su jurisdicción abarcó un inmenso territorio que desbordaba los límites de este reino; desde la Florida en el noreste y Nuevo México en el noroeste hasta la península de Yucatán y la capitanía general de Guatemala, que limitaba con Panamá, en el sur. Sus atribuciones eran amplias, representante legal: gobernador, máxima autoridad militar, como capitán general, presidente en los acuerdos de la real Audiencia de México, y vicepatrono de la Iglesia.⁴²

⁴² Ibidem. pág. 9.

Al Virrey se le encargó desde un principio la protección y amparo de los nativos. Para ellos se le dieron las más altas facultades, pues era él la última instancia en los pleitos de los indios y podía dictar las ordenanzas y mandamientos que considerara necesarios.

En 1573 se creó el Juzgado General de los Indios, como un tribunal de equidad que el Virrey asesorado por los oidores o por uno de ellos, resolvía personalmente todas aquellas demandas de los pobres indios que acudían a defender lo suyo.

Como máximo Tribunal que fue la Real Audiencia en México, este controlaba los actos de las autoridades del Distrito, a veces de acuerdo con el Virrey y más frecuente de modo independiente. La jurisdicción de la Audiencia, se hacía patente sobre todas las autoridades del reino y sobre los actos del Virrey mismo. Después de las decisiones de la audiencia sólo se podía apelar ante el Consejo de Indias.

De la actividad de Audiencia surgieron prácticas que se fueron imponiendo como ley en la Nueva España, Los autos acordados,

disposiciones que, ordenadas en años posteriores constituyeron verdaderas jurisprudencias.⁴³

El gobierno de los Distritos que comprendía Nueva España estuvo a cargo de los Alcaldes y Corregidores.

Las provincias de Yucatán, Nueva Vizcaya, Nuevo León y Nuevo México tuvieron gobernadores, magistrados con poderes semejantes a los del Virrey, aunque solo en lo político y administrativo. En Veracruz y Tlaxcala también tuvieron gobernadores, las atribuciones de estos fueron mínimas que la de los alcaldes y corregidores.

La figura de los Alcaldes Mayores se introdujeron en la Nueva España para que se hicieran cargo de la administración de justicia, en México obtuvieron también facultades gubernativas, sus decisiones en juicios eran apelable ante la Audiencia y en lo relativo al gobierno quedaban bajo la autoridad del Virrey.

⁴³ Idem.

Los Corregidores se introdujeron para atender la administración de los pueblos de los Indios, que tributaban directamente a la corona, es decir, los que estaban encomendados a los que dejaban de estarlo.⁴⁴

Los Alcaldes Mayores y Corregidores ejercían un poder amplio en sus distritos, las facultades se extendían, en todos sus aspectos por ejemplo:

- a) Recolectaban el tributo de los indios;
- b) Vigilaban a los encomendadores;
- c) Disponían sobre los caminos y transportes;
- d) Cuidaban de la moral pública;
- e) De igual forma cuidaban de la religión;
- f) Del gobierno local de las ciudades;
- g) De las villas españolas; y
- h) De los pueblos de los indios.

Los Alcaldes Mayores y Corregidores imponían a sus pobladores la compra de artículos a precios elevados y obligaban a los indios a cultivar aquellos productos que daban mejores ganancias en el mercado. También, lo hacían trabajar en sus propias empresas o los conducían a las de aquellos

⁴⁴ Ibidem. Pág. 10.

que sobornaban, para que los surtieran de mano de obra indispensable en sus granjas.

Dentro de las Alcaldías Mayores y Corregimientos estaban los gobiernos locales de las ciudades villas de españoles y de los pueblos de indios.

Había dos clases de funcionarios en las corporaciones o ayuntamientos: los alcaldes ordinarios con atribuciones jurisdiccionales, tenían facultades para juzgar y decidir en casos de menor importancia, y los Regidores encargados de la administración y de los servicios públicos en la localidad.⁴⁵

Sólo los Alcaldes se elegían cada año, pero la elección era controlada por el Virrey, quien ratificaba el nombramiento.

Los cuerpos concejales fueron el refugio de los criollos que no podían aspirar a los cargos en el gobierno central por ser reservados a peninsulares nombrados por el Rey y el Consejo.

⁴⁵ *Ibíd.* pág. 11.

En las ciudades principales se colocaron Corregidores, encargados de velar prioritariamente por el orden y el acato de que ordenaba las autoridades centrales.

b) La Encomienda

Legalmente la encomienda era una asignación oficial de comunidades indígenas a los pueblos encomendados a un conquistador o colonizador, encomendero. Implicaba para este último el cumplimiento de obligaciones tutelares, militares y religiosas en favor de comunidades indígenas; pero le otorgaba a cambio el derecho al trabajo y al tributo de los indios.

Mediante su instauración en América, el Estado Español se propuso y obtuvo varios fines:

- 1) Recompensa a los conquistadores, sobre todo en las primeras décadas de la conquista, por los servicios prestados;
- 2) Incorporar a los indios a la economía colonial;
- 3) Evangelizar sin costo para la corona, y
- 4) Fortalecer la organización militar en las Indias.

La encomienda americana atravesó por dos períodos: el insular o antillano y el continental. Durante el primero (primeras décadas del siglo

XVI) revistió la forma de encomienda - repartimiento. Fue esencialmente un reparto y distribución de indios para el trabajo obligatorio en las tierras y minas de los conquistadores. Quizá por esto, la encomienda del periodo insular se le conozca sólo con el nombre de repartimiento, que le cuadra mejor a su nombre.

Durante el periodo continental (de la segunda mitad del siglo XVI en adelante) la encomienda varía y reviste la forma mixta de señorío de repartimiento. Causa de esta variación fue la necesidad de conciliar la libertad del indio (declarado ya vasallo de la corona de Castilla) con la de mantener la productividad de la tierra. Esto se logró por vía indirecta, a través de la creación de la encomienda - tributo. Mediante ella, el encomendado tenía derecho a exigir tributo, así como aprovechamiento del repartimiento de indios, en ciertos casos para el desarrollo de sus empresas.

El siglo XVI.

La encomienda o reparto de ciertos pueblos a los conquistadores para que les sirviera y tributaran, fue la forma que entendió el conquistador como más segura en su asentamiento permanente en la tierra.

Pero al final hubo de aceptar, recordando que los encomendaderos deberían tratar bien a los indios y procurar, como principal deber, su conservación a la fe de Cristo.⁴⁶

También cuidó la corona que los lazos entre encomendados y encomendaderos no se convirtieran en señoríos, esto es, en jurisdicciones independientes de la corona, pues esta hubiera ocasionado el desmembramiento del Estado que en aquellos años del siglo XVI se iba afirmando en España como en ningún otro país de Europa.

Se estableció el gobierno de las audiencias, se crearon tribunales a los que los indios podían acudir para quejarse, se encargaron a los religiosos que informaran sobre los agravios que los españoles les hacían y se nombraron alcaldes o justicios para que gobernaran y cobraran los tributos de los indios que no estaban, puestos en encomienda.

Otra fuente de trabajo aprovechada por los españoles fue la esclavitud de los indios. En un principio se autorizó a los españoles para que hicieran esclavos a los indios capturados en guerra justa, y también para que

⁴⁶ Ibidem. págs. 12 - 14.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

rescataran piezas como se llamaban a los esclavos de los esclavos de los indios, en 1548 los esclavos fueron liberados y puestos en servicio como trabajadores libres.

Muchas empresas de españoles, seguían utilizando esclavos, sobre todo en las minas: Tasco, Tlalpujahua, Sultepec. Fue muy duro el reclamo y la resistencia de los dueños para liberar a sus esclavos, las pérdidas ocasionadas podían evitarse muchas veces celebrando asientos o escrituras con los indios, los cuales se comprometían a servir a su amo como trabajadores libres a cambio de un salario y unos bienes de mantenimiento. Los oficiales enviados para liberar a los indios esclavos hicieron notar que tales asientos eran en verdad, una forma de encubrir la esclavitud, pues su situación no cambiaba con el hecho de que se pusieran libres. Los asientos se prohibieron, pero en lugares donde no había la mano obrera, el empresario y funcionarios se darían maña para obligarlos a trabajar para ellos.

El cambio que surgió hacia 1550 correspondió a la transformación en la sociedad. La sociedad dejaría de ser la de indios y españoles, pues empezó a crecer la población mestiza y de negros y mulatos o españoles distintos a los conquistadores. Surgió entonces la necesidad de las autoridades a considerar disposiciones de gobierno para poder asimilar,

dentro del orden, a la diversidad humana imprevista de la sociedad formada por la conquista.⁴⁷

Por disposición real, se introdujo los cabildos en los pueblos de indios para darles orden de República, lo que consideraban más conveniente para su conservación y doctrina. Se hizo que las autoridades de los cabildos se eligieran dentro de los grupos de los caciques y principalmente de linaje y sangre a estos se eximió de pagar tributos y del servicio personal, fueron estos quienes fungían como autoridad de República. Estas practicas y su mayor riqueza, los hizo separarse claramente del común de los pueblos o macehuales, que cargaron con los tributos y obligaciones impuestas a las comunidades, nombre que se les daba a los pueblos indígenas cuando eran considerados comunidades económicas.

El orden de república fue amoldándose a las exigencias de los españoles sobre las comunidades indígenas. Donde los caciques principales si se resistían al cumplimiento de las cargas impuestas eran sustituidos por otros indios, advenedizos o principalejos, quienes se prestaban a los manejos de los empresarios y autoridades españolas.

⁴⁷ *Ibidem*. págs. 115 - 116.

Siglo XVII.

El desarrollo observado en este siglo fue la explotación de minas y por ende permitió reorganizar el servicio personal de los indios. No sólo era la necesidad de trabajadores en las minas lo que hacía más urgente la distribución de los indios en las empresas de españoles; también la agricultura y la ganadería, tanto la construcción de caminos y edificios en las ciudades que crecían en territorios ocupados por los españoles.

En este siglo XVII encontramos las mayores limitaciones al servicio personal, sólo permitido para el trabajo de las minas y agricultura. Paralelamente, hubo un crecimiento de gañanes o trabajadores libres, fenómeno relacionado con el surgimiento de la hacienda.

También debe hacerse hincapié en la redistribución de los pueblos de indios: a finales del siglo XVI y principios del siglo XVII se obligó a los indios a que abandonaran los parajes en que vivían y se agruparon en pueblos.

La población española tuvo mejores condiciones de vida, se distribuyó con más libertad sobre el territorio formando ciudades, villas y lugares de

españoles que se desarrollan en el siglo XVII en el centro como en el norte de Nueva España.⁴⁸

c) El trabajo por Jornal

La hacienda o gran propiedad autosuficiente fue la unidad productora desarrollada en el siglo XVII y que habría de caracterizar la vida económica de la Nueva España.

Por el afán de riqueza, poder y prestigio personal, los señores de la guerra y dueños de grandes extensiones fueron acaparando en el centro y norte de la Nueva España, tierras que luego se organizarían en torno a construcciones de grandes casas, con templos propios para los servicios religiosos de una población que iban agrupando dentro de ellas.

Las haciendas, como se llamaron en el siglo XVII estas grandes extensiones de tierras, lograron atraer trabajadores de los pueblos de indios, mestizos y españoles pobres, que por verse librados de la miseria se establecieron en ellas. Pronto aparecieron las quejas de los encomendaderos y labriegos que demandaban el tributo y el servicio de los pueblos de indios. El hacendado pagaba en ocasiones lo que debían los indios a sus

⁴⁸ *Ibidem.* págs. 137 - 139.

encomendaderos, a condición que permanecieran en sus tierras, los indios de los pueblos preferían establecerse en las haciendas, ya que aseguraban su subsistencia con las pequeñas parcelas que les concedía el hacendado, sembradas de una cantidad de maíz, suficiente para la alimentación de los trabajadores, recibían vestido y alimento para ellos y para sus familias a cambio del trabajo ejercido en la hacienda. Con estos bienes, préstamos y adelantos de salarios se endeudaban los trabajadores, obligándolos a permanecer en la hacienda.

El asentamiento de la población indígena y mestizas en las haciendas se vio favoreciendo a la abolición del servicio para los trabajos en la agricultura. Se abolió primero en 1601, luego se estableció en 1609, con limitantes, para prohibirse de manera definitiva, salvo el 4% de las minas, en 1631. En aquel año era bien claro que los indios encomendados ni las autoridades indígenas tenían poder suficiente para retener a los indios en sus pueblos. La encomienda decayó a lo largo del siglo XVII, salvo en los lugares apartados, Nuevo León y Yucatán y fue abolida en el siglo XVIII.⁴⁹ La abolición general de esta institución se decretó el veintiuno de noviembre de 1728, complementándose esta norma derogatoria con otros del doce de julio de 1720 y del once de agosto de 1721. La declinación no obstante puede

⁴⁹ *Ibidem*.pág. 140 - 143.

afirmarse que el ciclo histórico de esta institución, que ya había perdido todo su significado económico, quedó cerrado de derecho y de hecho en la segunda mitad del siglo XVIII.

d) El Taller y Los Gremios

En el Diccionario Jurídico Mexicano, encontramos la definición de gremio " Del latín gremium-, seno, rezago, lo anterior de cualquier lugar, por lo general, el vocablo gremio ha sido utilizado, en sentido figurado, para a un grupo de personas reunido en ocasiones de algo. Así, se ha servido para designar a los sujetos de la misma clase, calidad o actividad; gremio ha sido también la asociación de artesanos o trabajadores de igual profesión o actividad y sujetos a determinadas ordenanzas, para lograr fines beneficiosos y comunales al grupo".⁵⁰

Un aspecto muy importante del gremio es la cofradía gremial, la cual se organizaba como asociación o sociedad civil de socorro mutuo a la sombra de la Iglesia. " En ella se agrupaban los artesanos de un mismo oficio y su objetivo era, además del culto al Santo patrón respectivo, el establecimiento de instituciones de beneficencia pública. Había cofradías

⁵⁰ Diccionario Jurídico Mexicano. D-H. Instituto de Investigaciones Jurídicas.U.N.A.M. Porrúa.México.1995..pág.1547.

abiertas y cerradas éstas tenían un número limitado de socios. Estas fueron consideradas como instituciones de seguridad social, a finales del siglo XVIII fueron substituidas por los montepíos ".⁵¹

El sistema de gremios en la colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo. En el viejo continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna.

Mario de la Cueva hace referencia a los gremios, señalándonos " En Nueva España, el sistema de gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península; y por otra parte, las ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de cierta autonomía para dictar las reglamentaciones, complementarias. Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas ordenanzas del siglo XVII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las cortes quienes dieron muerte ".⁵²

⁵¹ *Ibidem.* pág. 106

⁵² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 39.

La Ley de ocho de junio de 1813 permitió a todos los hombres avocindados a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaron convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio. Los gremios restringían al máximo la libertad de trabajo ya que nadie podía dedicarse a la practica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo.

En los talleres existían las jerarquías de maestros, oficial y aprendiz. Con una mentalidad feudal, en vez de aprovechar la destreza manual de los indígenas, se restringía la producción y aumentaban los plazos de aprendizaje y celebración de exámenes para aspirar al grado superior. El acceso a la maestría constituyo también un verdadero y odioso privilegio, reservado tan solo a los que demostraban ser de limpieza de sangre y ser cristianos viejos con esas limitaciones surgió una pequeña burguesía industrial representada por los maestros artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficios y aprendices, que eran mestizos, indios y negros.⁵³

2. La Constitución de 1824.

⁵³ DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Op. Cit. pág. 29.

En el inicio del presente tema hemos considerado necesario llevar a cabo una introducción con respecto a los antecedentes de nuestra evolución Constitucional, ya que durante largo tiempo se fueron dando los momentos que provocaron los cambios sociales, políticos y económicos de nuestra Nación, a consecuencia de la lucha de todo un pueblo emergente a los ideales independentistas, tras un largo andar. Durante la conquista de los Españoles la Nueva España como hemos podido percatarnos por la ya narrado.

En esta etapa de la historia de México, fueron los criollos, que consideraron la posibilidad de independizarse, en las circunstancias de represión en que se encontraba la Nueva España, ya que en esos momentos se encontraba sin Virrey procediendo estos a formar una Junta Representativa. Cuya característica de esta era congregarse clandestinamente en juntas para preparar la insurrección, siendo uno de sus más destacados miembros el Cura Miguel Hidalgo y Costilla, quien desencadenó la guerra el 16 de Septiembre de 1810, teniendo como ideales la de suprimir el tributo y como beneficio general del pueblo, el reparto de la tierra, logrando llegar hasta la capital el cual fue aprehendido y fusilado después en Chihuahua el 10 de julio de 1811.

Existieron muchas partidas en todo el País, destacando la de José María Morelos y Pavón realizando campañas, reuniendo el 14 de septiembre de 1813 a un Congreso Nacional de Chilpancingo, compuesto este de ocho diputados promulgando la llamada Constitución de Apatzingán, la cual establecía tres poderes y ponían al frente del Poder Ejecutivo a tres personas.

Se nombró, a Agustín de Iturbide como antagonista del movimiento independiente, quien en Valladolid derrota a Morelos. En las montañas del sur destacó la resistencia dirigida por Vicente Guerrero. Restablecido el orden, surgieron inconformidades por grupos criollos acomodados y españoles, que querían seguir teniendo el estilo de vida social. En 1820 se restableció la Constitución liberal de Cádiz, la respuesta de los criollos no se hizo esperar. Agustín de Iturbide fue quien redactó el Plan de Iguala el día 24 de febrero de 1821, pasaron cinco meses para que llegara al gobierno. El Virrey O'Donojú entró en negociación con Iturbide y firmó el día 24 de Agosto el Plan de Córdoba, que ratificó el Plan de Iguala estableciendo un gobierno Monárquico, como consecuencia de los tratados de Córdoba, se forma el famoso Ejército Trigarante. A finales de septiembre el día 27 de 1821, Iturbide entró triunfante en la capital y el día 28 del mismo mes formó la Junta Provisional Gubernativa, se elige como presidente de esta a don Agustín de Iturbide integrando la regencia.

Plan de Iguala.

Los puntos fundamentales, que sirvieron de base son los siguientes:

- 1) Independencia de la Nueva España;
- 2) La religión católica oficial, sin tolerancia de ninguna otra;
- 3) Gobierno monárquico;
- 4) Llamamiento a Fernando VII;
- 5) Gobierno provisional, en tanto se reunieran las cortes;
- 6) Provisión de una Constitución para el Imperio Mexicano;
- 7) Respeto de las personas y las propiedades;
- 8) Conservación de los fueros;
- 9) Convocatoria a cortes Constituyente.

El 31 de Octubre fue disuelto el Congreso y se creó, en su lugar, una Junta Instituyente. En los primeros días de diciembre se dio inicio a la primera guerra civil, encabezada por Antonio López de Santa Ana, este proclamó la República en Veracruz desconociendo a Iturbide y pide la reinstalación del Congreso Constituyente, en virtud del Plan de Casamata, desconociendo a Iturbide, como Emperador, apoyado por varias fuerzas, logrando que se reinstale el Congreso, el movimiento antiiturbidista obliga al Emperador a que el 19 de marzo de 1823 renuncie ante el Congreso Constituyente; restaurado el 8 de abril de 1823 el Congreso considera la renuncia de Iturbide y declara que no había lugar ni siquiera a discutirla. El

28 de mayo de 1823 fue presentado un proyecto de Constitución Política de la Nación Mexicana, preparado en escasos 18 días por Fray Servando Teresa de Mier. Este documento no alcanzó a ser discutido, pero influyó en los posteriores planes Constitucionales. Dentro del propio Congreso Constituyente, hay un grupo destacado de importantes diputados Constituyentes, que se inclinan por estructurar a una Nación bajo la forma Federal. Don Miguel Ramos Arizpe, Don Manuel Crencio Rejón, Prisciliano Sánchez, Francisco García, Valentín Gómez Farías, Juan Cayetano Portugal - Obispo - reclamaban la importancia del sistema federal, para conservar la unidad de la Nación Mexicana.⁵⁴

Las clases privilegiadas se inclinaban por la forma de Estado Centralista, ya que todas las actividades estaban centralizadas alrededor de la capital de la República y tenían la experiencia de que desde el centro podían controlar mejor sus intereses económicos - políticos. El Federalismo era un medio para mantener ligado lo que estaba por desunirse. El Congreso el día 12 de Junio de 1823 emite lo que se conoce con el nombre de Voto del Congreso que a la letra dice:

⁵⁴ DE LA MADRID HURTADO, Miguel. Elementos de Derecho Constitucional. Editora de periódico .México. 1988. Págs. 134 - 139.

“ El soberano Congreso Constituyente, en sesión extraordinaria de esta noche, ha tenido a bien acordar que el gobierno puede proceder a decir a las provincias estar en voto su soberanía por el sistema de República Federal. Y que no le ha declarado en virtud de haber decretado se forme convocatoria para nuevo Congreso que constituya a la Nación”.⁵⁵

Segundo Congreso.

El 5 de noviembre de 1823 se reúne el nuevo Congreso Constituyente teniendo este una nueva integración Política, teniendo como objetivo a elaborar una nueva Constitución. El 20 de noviembre de 1823, la comisión que encabeza el jefe del partido Federal dentro del Congreso, Don Miguel Ramos Arizpe, presenta al Congreso un Proyecto del Acta Constitucional. Es aprobada el 31 de enero de 1824 con el nombre de Acta Constitutiva de la Federación Mexicana, es esta Acta Constitutiva toda una Constitución, puesto que tiene contenidas las bases principales de la Organización Política del Estado de Mexicano siendo las siguientes:

- a) Señala el territorio.

- b) Se reafirma la Independencia

⁵⁵ *Ibidem.* pág. 141.

- c) Se declara que la soberanía sería radical y esencialmente de la Nación.
- d) Sigue estableciendo a la religión católica como la única.
- e) En el artículo 5º afirma que adopta la forma de gobierno Republicano, Representativo, Popular y Federal.
- f) Contiene un capítulo especial sobre la división de poderes:
 - Poder legislativo
 - Poder ejecutivo
 - Poder judicial
- g) Enumera las bases fundamentales para el gobierno interior de los Estados.

La Constitución de 1824. El Congreso después del Acta Constitutiva, sigue discutiendo el proyecto de Constitución que ha de promulgarse el 3 de octubre de 1824. El 4 de octubre de 1824, La Constitución es firmada, y al día siguientes es publicada con el nombre de Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, se trata de la primera Constitución de México, teniendo la influencia extranjera de Francia y Estados Unidos de Norte América. Esta consta de 171 artículos y dividida en dos partes; la primera es dogmática, dedicada al reconocimiento de los derechos del hombre y del

cuidado de la comunidad. La segunda orgánica dedicada a la división de los poderes, con los señalamientos precisos relativos a su organización y funcionamiento.⁵⁶

Cuenta además de un breve preámbulo y un título relativo a la observación, reforma y juramento de la propia Constitución que la letra dice:

“ En nombre de Dios todo poderoso, autor y supremo legislador de la sociedad. El Congreso General Constituyente de la Nación Mexicana, en desempeño de los deberes que le han impuesto sus comitentes para fijar su independencia política, establecer y afirmar su libertad, y promover su prosperidad y gloria, decreta lo siguiente:...”⁵⁷

⁵⁶ *Ibidem.* págs. 142 - 143.

⁵⁷ Las Constituciones de México. Segunda edición. LIV Legislatura de la Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión. México. 1991. Pág. 77.

3. La Constitución de 1857.

La elaboración de la Constitución de 1857 fue a través del Congreso extraordinario, cuyo objetivo era constituir la Nación bajo la forma de República Representativa y Popular, la convocatoria del Congreso Constituyente la hizo Don Juan Álvarez el 16 de octubre de 1855. La asamblea se reunió el 17 de febrero de 1856 y al día siguiente inició sus sesiones. Dicha asamblea reunió las tendencias ya clásicas la liberal y la conservadora y una tercera la liberal moderada que esta trató de mediar entre las posiciones extremas.

La primera tendencia luchó por plasmar el ideario liberal, que se caracterizó por ser individualista y revolucionaria por ser el único que luchó por los derechos del hombre frente a todos los poderes, entre los principios que defiende son los siguientes: el sufragio universal, la desaparición de los fueros y privilegios militares y eclesiásticos, la libertad e igualdad humana, la desaparición de la Iglesia y el Estado, la libertad de conciencia, cultos, enseñanza, pensamiento e imprenta, la libertad de trabajo, industria y comercio, la desamortización de los bienes del clero, la propiedad privada frente a la propiedad cooperativa y comunal, el sistema federal, la división de poderes y el instrumento para garantizar el estado de derecho, el juicio de amparo.

Los conservadores se encontraron vinculados con los intereses del clero y de los sectores de la sociedad que buscaban la conservación del fuero y privilegios eclesiásticos. En el tercer grupo los llamados moderadores, compuestos por los voceros del grupo que se encontraba en el poder, querían una Constitución individualista y liberal moderada, argumentando que buscaban el equilibrio de fuerzas y cambios poco espectaculares en materia religiosa y económica.

En esta Constitución en que se reconoce en forma amplia y pormenorizada los derechos y libertades del hombre y el modo de hacerlos valer en el juicio de amparo, establecidos por primera vez en la Constitución de Yucatán de 1841. El medio para hacer posible la materialización de estos principios sería en Juicio de Amparo, y que figura en su artículo 101 de la Constitución y que reza; Los Tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite: I. Por leyes ó actos de cualquiera autoridad que viole las garantías individuales. II: Por leyes ó de la autoridad federal que vulneren ó restrinjan la soberanía de los Estados. III. Por leyes ó actos de las autoridades de éstos, que invadan la esfera de la autoridad Federal.

Además de los Derechos individuales se establecen los principios de la forma Federativa de la República; los Estados libres, independientes y soberanos estaban facultados para decidir todo en cuanto su régimen

interior, Consagra la división de poderes en forma tripartita, uno de los logros fue la incorporación del artículo 27 estableciendo el principio de desamortización de los bienes de corporaciones civiles y religiosas, admite el principio de la tolerancia religiosa.⁵⁸

Esta Constitución tuvo existencia por sesenta años, sobreviviendo a la guerra de los tres años, a la intervención francesa, a la dictadura de Porfirio Díaz, y a la Revolución culminando con la promulgación de la Constitución de 1917 por el Constituyente de Querétaro.⁵⁹

4. La Constitución de 1917.

Antecedentes de la Revolución Mexicana.

Es necesario recordar los acontecimientos históricos presentados en nuestro país durante la lucha armada y no solo esta, sino además la política, ideológica y social del México en supervención.

⁵⁸ Diccionario Jurídico Mexicano. A-CH. octava edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A..M. porrúa. México. 1995. Págs. 606 - 608.

⁵⁹ O. RABASA, Emilio. El pensamiento político y Social del Constituyente de 1916 - 1917. Instituto de Investigaciones de la U. N. A. M. México. 1996. Pág. 23.

Cabe destacar los levantamientos de 1908, surge una nueva rebelión agrupando no solamente campesinos sino también por primera vez a un grupo de trabajadores. Dirigieron este movimiento integrantes del Partido Liberal Mexicano que habían organizado los hermanos Flores Magón, estos fueron vencidos después de que las tropas recapturan la ciudad de Viesca Coahuila.

Las causas que dan origen al movimiento obrero son, que éste apenas podía sobrevivir, trabajaban doce horas o más diarias, recibían un salario de 75 centavos, de este sueldo eran descontados por los patrones por concepto de multas impuestas por las más, leves faltas, o como contribuciones para la asistencia sanitaria, las fiestas civiles y religiosas que los gremios celebraban y por infinidad de motivos.

Los obreros nacionales estaban desamparados jurídicamente, en comparación con los extranjeros los mexicanos no gozaban con un buen salario y vivienda, surgiendo cada día más, las inconformidades de los mismos para obtener así un mejor estilo de vida digno fue el despertar de la clase obrera al influjo de las ideas sociales que llegaron del extranjero al país por medio de revistas, libros y folletos, o traídas por algunos anarquistas españoles tendientes a propagarse a los líderes obreristas, fue creciendo el

rencor hacia los norteamericanos ya que son estos los que se opusieron al sindicalismo en México.

Los obreros mexicanos se percataron que frente al derecho individual, podía hacer valer el derecho social de grupo profesional y con tal fin casi todas las zonas fabriles de la República se crearon centros obreros para hacer efectivas las demandas. Hacia el año de 1906 los obreros de la región de Orizaba decidieron transformar su sociedad mutualista en sindicato de resistencia, creando el Círculo de Obreros Libres de acuerdo con la tendencia expuesta en el manifiesto de los hermanos Flores Magón, a fin de luchar por demandas económicas y pedir a los patrones condiciones humanas de trabajo. Este Círculo de Obreros Libres, logró extenderse en poco tiempo por los Estados de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Hidalgo, Oaxaca y México en donde los obreros organizaron más de ochenta sucursales y propagaban sus ideales por medio de su periódico " Reacción Social " al observar este movimiento las autoridades capitalinas se presenta una acción represiva en contra de las actividades del Círculo de Obreros Libres.⁶⁰

⁶⁰ *Ibíd.* Pág. 236.

De los grandes movimientos obreros surgidos en este tiempo es de Cananea Sonora (1906) y uno segundo el Río Blanco Veracruz (1907) observándose en estos la fuerza que retomaba los movimientos obreros.

La huelga de Cananea, trajo consigo la protesta por condiciones de trabajo que deberían ser iguales para con los norteamericanos ya que estos gozaban de privilegios, como sueldos con mayor remuneración, horarios distintos al de los trabajadores mexicanos teniendo menos horas de jornada laboral, esta lucha como todas las demás no fue excepción en que fuera sangrienta. En 1907 en apoyo a la protesta de los obreros de Puebla y Tlaxcala veinte mil obreros de la fábrica de hilados de Río Blanco, se unieron para impedir que se les impusiera un reglamento en que se les prohibía la organización obrera, declarándose estos en huelga. Se logro el apoyo por medio de un paro generalizado, sirviendo para exponer sus demandas de disminución de jornada, aumento de sueldo y demás prestaciones laborales.

Fueron las causas de supresión y maltrato del hombre por el hombre lo que da origen a las manifestaciones de inconformidad con lo impuesto por las autoridades, quienes buscan el beneficio propio y casi nunca el de la clase desprotegida y por consiguiente de la Nación entera, durante mucho tiempo se había logrado retener manifestaciones de inconformidad de los campesinos así como de los obreros y fueron estos los que no contuvieron el

deseo de lograr la libertad que no conocían y solo eran presos de abusos, de muerte así como de explotación en beneficio de los ricos y poderosos.

Los primeros pasos de la Revolución Mexicana se dan con la publicación del programa del partido liberal, este esta dividido en dos partes: el Manifiesto o exposición de los motivos que inspira a la lucha contra el porfiriato y el programa propiamente dicho, en julio de 1906, los progresistas hermanos Ricardo y Jesús Flores Magón, junto con otros precursores de la revolución. Plantearon la reducción del periodo presidencial a cuatro años y la prohibición de la reelección para el presidente de la República y para los gobernadores de los estados; la supresión del servicio militar obligatorio, pero con la posibilidad de un ejército permanente voluntario, la libertad de palabra y de prensa, propugnaba la enseñanza obligatoria hasta los catorce años, y la enseñanza laica en toda clase de escuelas. Es en este programa en que por primera vez se observa el establecimiento de normas de trabajo, se pedía la jornada de ocho horas, y un salario mínimo de un peso, absoluta prohibición de emplear muchachos menores de catorce años, condiciones higiénicas en fabricas y talleres, garantías para la vida del trabajador, descanso dominical, indemnización por accidente de trabajo.

Se da el surgimiento de partidos políticos de oposición para intervenir en la lucha electoral que pondrían fin a la dictadura. El primero fue el partido

Democrático que se organizó en enero de 1909, compuesto de elementos porfiristas, pero no científicos, por tal circunstancia no intentaron hacer nada en contra de la dictadura, proponiendo una evolución pacífica del régimen porfirista.

El partido antirreleccionista se inicio en los primeros meses de 1909, este postulaba el principio de " Sufragio libre. No Reelección", en el manifiesto se aludió hacía una justa critica de la administración porfirista, afirmando que en ella la justicia amparaba al más fuerte; que los trabajadores mexicanos eran postergados a los extranjeros. Este manifiesto representaba una valiente crítica al régimen porfirista y un llamamiento al pueblo para que concurriese a las próximas elecciones con el fin de reconquistar mediante el voto sus derechos conculcados, firmaban el manifiesto entre otros, Francisco I. Madero, Emilio Vázquez Gómez, José Vasconcelos. Los líderes del partido antirreleccionista, enfrentaron a Díaz movilizando agitando por todo el país a masas populares. Madero recorría la República organizando numerosos clubes y círculos políticos, a finales de 1909 era ya tan numeroso el partido que no había otro que pudiese enfrentar.

Se organizó una gran convención del partido en la capital de la República en abril de 1910, en ella se adoptó el principio de " Sufragio

efectivo. No "Reelección " y se postulo como candidato a D. Francisco I. Madero para Presidente de la República y la de Dr. Francisco Vázquez Gómez para la vicepresidencia. este no postulaba reformas de orden social y económico en beneficio de los obreros y campesinos.

Un tercer partido político era el Nacionalista Democrático, quienes aceptaron la candidatura de Díaz para presidente, proponían al general Bernardo Reyes para la Vicepresidencia, formando el partido revista, este represento la extrema izquierda entre los partidos de oposición.

Pero las persecuciones, los obstáculos y los atentados en contra de Francisco I. Madero se multiplicaron y finalmente, al ver el ímpetu que iba adquiriendo el partido antirreleccionista y la popularidad de sus candidatos, el general Díaz ordenó que Madero y el Lic. Roque Estrada fueran aprehendidos, acusados de incitar a la rebelión y lanzar injurias al presidente en los discursos que había pronunciado durante su campaña. fueron trasladados a San Luis Potosí e internados en la penitenciaría.

El 26 de junio de 1910 se declara de nueva cuenta, al general Díaz como presidente y junto con D. Ramón Corral como vicepresidente, para el sexenio de 1910 - 1916.

El 1º de septiembre de 1910, el comité electoral de los partidos antirreleccionista y Nacional Democrático presentó a la Cámara de Diputados, por conducto de Lic. Federico González Garza, una protesta por los innumerables atentados y fraudes cometidos durante la elección, pidiendo al mismo tiempo la nulidad de estas. La respuesta de la Cámara de Diputados fue negativa. Por lo cual González Garza declaró entonces que la acción legal de los partidos de oposición al régimen porfirista había terminado, y que solo quedaba un camino; la lucha armada con todas sus consecuencias. Madero expide el 5 de octubre de 1910, el plan de San Luis Potosí, declarando nulas las elecciones de ese año, desconociendo el gobierno de Díaz. Asume la presidencia provisional comprometiéndose a convocar a elecciones para un nuevo presidente, llamando al pueblo a tomar las armas el día 20 de noviembre del mismo año. El Plan de San Luis Potosí planteo en su artículo 3º la cuestión de la tierra: la restitución de las tierras de la que habían sido despojados los campesinos, en su mayoría indígenas, a causa de la ley sobre terrenos baldíos o la indemnización por las que hubiese pasado a terceras personas.

Emiliano Zapata acaudillo una legión de peones liberados de las haciendas, teniendo este como principal objetivo el de restituir y dotar de tierras a quienes jamás las habían tenido.

Después de constantes combates el general Díaz y los revolucionarios se reúnen el 21 de mayo de 1911 dispuestos a negociar la renuncia de Don Porfirio Díaz fijan los siguientes puntos:

a) la renuncia de Porfirio Díaz y Ramón Corral como presidente y vicepresidente de la República, respectivamente.

b) Encargar interinamente del poder Ejecutivo al Lic. Francisco León de la Barrera, secretario de relaciones del gobierno porfirista.

c) Convocar a nuevas elecciones conforme a los términos Constitucionales.

d) Satisfacer las demandas de la opinión en cada estado y pagar indemnización por los perjuicios causados por la Revolución.

e) Renuncia de Madero al poder que le había conferido el Plan de San Luis Potosí.

El 25 de mayo de 1911 presentaron ante la Cámara de Diputados, el general Díaz y Corral su renuncia, tomando al día siguiente la presidencia interina el Lic. León de la Barrera. Fue en el puerto de Veracruz donde partió el general hacia Europa, donde en París muere en el año de 1915.

El presidente interino, Don Francisco León de la Barrera, los porfiristas continuaron en el gobierno, por consecuencia las instituciones políticas y sociales del porfirismo se mantenían en pie. Madero se convirtió, en una fuerza intermedia, que sin satisfacer las demandas de los campesinos, se entregó involuntariamente a la reacción. Procediendo el presidente interino a desarmar a los revolucionarios , con base en el tratado de Ciudad Juárez.

Fue Zapata quien se negó a licenciar a sus tropas mientras no se cumplieran las cláusulas del Plan de San Luis Potosí, movilizándose en los estados de Morelos y Guerrero convirtiéndose en campo de batalla, llegando al Distrito Federal y poblados Topilejo, Milpa Alta y Tulyehualco.

Las elecciones se efectuaron en la primera quincena de octubre. La victoria se decidió en favor de la candidatura de Madero y Pino Suárez, quienes tomaron posesión de sus cargos el 6 de noviembre de 1911.

El malestar popular no desapareció, porque los obreros y campesinos que esperaban con la llegada de Madero al poder una época de justicia y de franca protección al proletariado, se vieron defraudados, y en cambio transigió con las clases conservadoras y con el feudalismo rural.

Zapata esperaba solución al problema agrario y pedía al presidente Madero la expedición de la Ley agraria que mejorara las condiciones de los campesinos, este reanudó la lucha en contra del gobierno y proclamó el Plan de Ayala, el 25 de noviembre de 1911. Tenía este plan como base el de San Luis Potosí, fue firmado en Villa de Ayala, Morelos, mediante el cual desconocía a Madero como jefe de la revolución y presidente de la República, se reconocía como jefe del movimiento libertador al general Pascual Orozco, y en su defecto al propio Zapata, y se advertía que se continuaría la revolución hasta conseguir los propósitos del Plan. El 25 de marzo de 1912 el general Orozco, se levanto en armas contra Madero con el lema de Reforma, libertad y justicia.

Es con el nombre de " Decena Trágica " como se conoce a los acontecimientos ocurridos del 9 al 18 de febrero de 1913, ocurridos en la Ciudadela, principal deposito de armas, fue aquí donde se inicio la traición ya que Huerta simuló varios ataques, pero este estaba en convivencia con los rebeldes.⁶¹

⁶¹ *Ibíd.* págs. 355- 358.

Fue Huerta y el brigadier Félix Díaz quienes firmaron un pacto, que se llamo el pacto de la Embajada o de la Ciudadela, en virtud que los dos generales acordaron la destitución de Madero y de Pino Suárez y del asenso de Huerta a la Presidencia provisional de la República, en tanto Félix Díaz se presentaría en el momento como candidato a la sucesión de Huerta.

Obligando a Madero y a Pino Suárez el 19 de febrero de 1913 a presentar su renuncia ante el Congreso y admitida por este, fue declarado por ministerio de Ley presidente, el ministro de Relaciones D. Pedro Lascuráin, quien después de nombrar a Huerta ministro de Relaciones, presentó su renuncia para que esté asumiera la presidencia revistiendo de legalidad su usurpación. El general Victoriano Huerta consumó su traición asesinando a Madero y a Pino Suárez. La prensa criticó a Huerta, aumentando la aversión hacia los autores del homicidio.⁶²

La dictadura del general Victoriano Huerta.

Huerta, comenzó a recibir adhesiones de los altos jefes del ejercito, de los gobernadores de casi todos Estados de la República, con excepción del

⁶² *Ibidem*. Pág. 359.

Sr. Carranza de Coahuila y de María. Maytorena de Sonora, Zapata mantenía su actitud de rebelde.

El 16 de Septiembre de 1913, Huerta rindió ante el Congreso un informe sobre su actuación, éste provocó la indignación de Belisario Domínguez, quien entregó al presidente del Senado un alegato escrito, en el que el senador incitaba al combate contra Huerta. Tres días después fue disuelta la Cámara de Diputados y encarcelados algunos de sus miembros; en tanto que el Senado procedió a disolver a si mismo, antes de que Huerta lo liquidara por la fuerza. Este convocó a elecciones de Diputados y Senadores que fuesen leales a la autoridad constituida.

Venustiano Carranza, al tener noticia de lo sucedido en febrero de 1913, pidió a la Legislatura del Estado que se expidiera un decreto desconociendo a Victoriano Huerta como presidente legítimo de la República, al mismo tiempo considerando roto el orden Constitucional, la propia legislatura otorgó a Carranza facultades extraordinarias en todos los ramos de la administración, para actuar en favor del restablecimiento del orden legal.

D. Venustiano Carranza, proclamó el Plan de Guadalupe, este fue firmado por los principales jefes del movimiento constitucionalista, el 26 de Marzo de 1913. Desconociendo a Huerta como Presidente de la República, a los poderes legislativos y judicial de la Federación y a los gobernadores de los Estados que reconocieran al usurpador. Estableciéndose la organización de un ejército constitucionalista para volver a la legalidad quebrantada, se designó a D. Venustiano Carranza como primer jefe, del nuevo ejército, quien a su vez tomaría el cargo de presidente provisional al ocupar la ciudad de México y una vez garantizada la paz convocaría a elecciones.⁶³ La campaña militar estalló en el norte, desde donde las fuerzas revolucionarias avanzaban en tres frentes: al mando del general Pablo González, el ejército del noreste conquistaba Matamoros, Monterrey, Saltillo y Tampico; La división del Norte, por el centro, a las órdenes de Francisco Villa, conquistaba Chihuahua, Ciudad Juárez, Tierra Blanca, Ojinaga y Zacatecas; y el ejército del Noroeste por el general Alvaro Obregón, liberaba los Estados de Sonora, Sinaloa y Nayarit, y se dirigía decididamente sobre la ciudad de México.

⁶³ Idem.

Fue de Estados Unidos de quién se recibió apoyo ya que en febrero de 1914 levantó el embargo de armas a través de la frontera, con el fin de ayudar para derribar al usurpador, ya que no lo reconocían.

Después de la agresión del imperialismo norteamericano a nuestra soberanía Carranza adoptó una actitud enérgica, rechazando la intervención de los Estados Unidos en nuestro asuntos políticos, México exhorto al gobierno de los Estados Unidos a suspender los actos hostiles ya iniciados, ordenando a sus fuerzas la desocupación de Veracruz. De esta forma demostró Carranza la posición del Constitucionalismo frente al Imperialismo Norteamericano, y su doctrina de no intervención en los asuntos, de los países extranjeros.

Ante el avance arrollador del Ejército Constitucionalista y de las brillantes victorias de Villa en Zacatecas y de Obregón en Guadalajara, reunió la Cámara que él había formado después de disolver la XXVI legislatura, y ante ella presentó su renuncia el 15 de Julio de 1914.⁶⁴

⁶⁴ *Ibidem.* págs. 362 - 363.

Se da la entrada triunfante a las tropas del General Obregón en la Ciudad de México el 15 de Agosto de 1914 y de D. Venustiano Carranza el 20 de Agosto del mismo año, asumiendo la presidencia provisional de la República. Quedan al descubierto las diferentes tendencias revolucionarias, Villa y Zapata impugnan la actitud revolucionaria de Carranza, se dividieron en tres fracciones: carrancismo, villismo y zapatismo.

Zapata para asegurar el cumplimiento con lo estipulado en el Plan de Ayala, manifestó que solo reconocería un gobierno que llevara acabo las reformas agrarias, exhortados por Carranza a unir fuerzas al constitucionalismo pero Zapata propuso que el jefe de la Nación firmara una acta de adhesión al Plan de Ayala, pero esta no se logro, quedando en firme la división entre carrancistas y zapatistas.

En un intento por conciliar, Villa propuso un programa que preveía la organización jurídica - constitucional de Estado, en cuanto a la lecciones de los futuros gobernadores y la supresión de la vicepresidencia.⁶⁵

El 1º de Octubre de 1914, Carranza convocó a una magna asamblea, en la que presentó un informe detallando la marcha de la revolución,

⁶⁵ Ibídem. pág. 364.

entregando su renuncia como jefe del Poder Ejecutivo de la Nación, pero esta no fue aceptada.

El 12 de Diciembre de 1914, Carranza anuncia reformas al Plan de Guadalupe, haciendo saber que dicho Plan subsistiría hasta el triunfo completo de la revolución, mientras este vigente expediría y pondría en vigor todas las leyes y medidas encaminadas a satisfacer las necesidades económicas, sociales y políticas del país. Las leyes agrarias, la legislación para mejorar la condición del obrero y en general las clase proletariada, revisión de las leyes relativas a la explotación de minas, para destruir los monopolios. En Junio de 1915, se dirigió a las partes contendientes y las invitó una vez más a un arreglo definitivo.

En Yucatán, el general Salvador Alvarado, quien fue comandante militar y Gobernador de la península, expidió varias leyes, la agraria, obrera, la de educación, de relación familiar, de trabajo, que contenía el derecho de huelga, limitación de la jornada de trabajo, salario mínimo, reconocimiento legal de los sindicatos, reglamento del trabajo de mujeres y de niños, responsabilidad de los patrones en los accidentes de trabajo y creación del seguro social. En el mes de Febrero de 1915, Carranza celebró un pacto con las organizaciones obreras, comprometiéndose a formar batallones rojos, que

combatiría al villismo, convirtiéndose en propagandista de la revolución social, quienes organizaran sindicatos entre los obreros e ilustrados del pueblo respecto a los principios de la revolución. Además comprometiéndose a dictar leyes que mejoraran la condición de los trabajadores y a incluir reformas de carácter social en su programa político. Una vez triunfante Carranza, volvió a instalarse en la ciudad de México, habiendo organizado en el Distrito Federal la Federación de Sindicatos obreros, con la tendencia de llegar a constituir la Confederación General de Trabajadores adheridos a la internacional

Al producirse huelgas, Carranza fue inducido a reprimir el movimiento obrero, por tal motivo la Casa del Obrero Mundial fue clausurada y también los periódicos obreristas.

En Enero de 1916 Carranza ordenó el licenciamiento de los batallones rojos, girando una circular a los gobernadores de los Estados, ordenando reprimir toda idea disolvente, quedando así roto el pacto entre los obreros y constitucionalistas.⁶⁶

Congreso Constituyente.

⁶⁶ Ibidem. págs. 369 - 370.

El 14 de Septiembre de 1916, Carranza expidió en la ciudad de México un decreto reformativo del Plan de Guadalupe en su articulado 4º, 5º y 6º, ordenaba el decreto que se publicara por bando solemne en todo el País. Dentro de los considerandos expuso, que era una necesidad convocar a un Congreso Constituyente, para que se abocara a las reformas que se requerían para la Constitución de 1857. El propio Carranza auxiliado de Luis Manuel Rojas y de José Natividad Macías elaboraron y dieron redacción final al proyecto de Carranza presentado por este al Congreso Constituyente el 1º de Diciembre de 1916.

Miguel de la Madrid Hurtado en su obra de elementos Constitucionales, hace una reflexión en que señala una característica del Congreso Constituyente y que a la letra dice ...” El decreto señaló al Congreso, como cometido exclusivo, el abocarse a un examen del proyecto de Constitución reformada que presentaría el propio Venustiano Carranza, este proyecto tiene un aspecto en particular que sería en que la convocatoria se limitaba como una asamblea constituyente de consulta, revisora de un proyecto Constitucional, que no iba a salir del seno del propio constituyente, sino que iba a ser elaborada por el Poder Ejecutivo revolucionario, es decir por Venustiano Carranza.⁶⁷

⁶⁷ DE LA MADRID HURTADO, Miguel. Elementos de Derecho Constitucional. Op. Cit. pág. 202.

El 19 de Septiembre de 1916, el primer jefe lanza la formal convocatoria al Congreso Constituyente. Estableciendo que el congreso Constituyente se reuniría en la ciudad de Querétaro el 1º de Diciembre de 1916, la elección de Diputados al Congreso sería directa, tomando como base para este el censo de 1910 y la división territorial que se había efectuado para la elección de Diputados y Senadores al Congreso de la Unión en el año de 1912, el Congreso calificaría las elecciones de sus miembros, que sólo podría ejercer sus funciones con la concurrencia de la mitad más uno del número de sus miembros, señalando la fecha de la primera junta preparatoria que tendría lugar el 20 de Noviembre, se establece que el primer jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, concurriera al acto solemne de la instalación del Congreso Constituyente y en él presentaría el proyecto de Constitución reformada.⁶⁸

Fueron variables las fuerzas políticas que fueron representadas en el Congreso Constituyente por ejemplo:

Las Carrancistas, las Progresistas o radicales y además de otros que no estaban adheridos a alguna corriente ideológica.

⁶⁸ *Ibidem*.pág.112

La primera de las juntas tuvo lugar el 20 de noviembre de 1916, por falta de quórum, se determinó que fuera el martes 21 de Noviembre del mismo año, siendo esta la fecha de la primera junta preparatoria del Congreso Constituyente. Tuvo lugar en la academia de Bellas Artes de Querétaro, fue nombrado a Antonio Aguilar como presidente provisional, a partir de la cuarta junta preparatoria el Constituyente trabajó en el teatro de Iturbide, hoy de la República, en Querétaro. Las once juntas preparatorias estuvieron, dedicadas a la discusión, aprobación y rechazo de credenciales de los diputados, se aprobaron 182 credenciales de diputados, cuya mayoría se instaló el Congreso, pero todavía habría de realizarse diez sesiones más del colegio electoral, esto es seis días antes de la clausura de labores, cuando continuaban discutiéndose y votándose credenciales. En elección para la presidencia de la mesa directiva, que se llevó a cabo en la última preparatoria el 30 de Noviembre, por 86 votos el diputado de Jalisco, Luis Manuel Rojas, es elegido presidente teniendo como contendiente a Manuel Aguirre con 68 votos, este retiró su postulación ya que en aquel entonces ocupaba el cargo de secretario de gobernación.

El 1º de Diciembre de 1916 se inició la sesión inaugural del Congreso Constituyente con una asistencia de 151 diputados. Es en este acto solemne donde el primer jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, hizo entrega del proyecto de Constitución

reformada. Iniciándose la primera sesión en que designan las diferentes comisiones.

De las críticas en torno al Proyecto de Carranza fue quizá trascendental ya que muchos al percatarse de que este era de corte liberal, o incluyera preceptos o apartados de carácter social, como lo eran las cuestiones agrarias y laborales, ya considero que ambas debieran ser tratadas en las leyes reglamentarias o secundarias. Del proyecto, se desprendía del artículo 27, en el penúltimo párrafo, hablaba de los ejidos de los pueblos que " se disfrutaría en común por los habitantes, entre tanto se repartan conforme a la ley que al efecto se expida". De forma semejante se hace la referencia a la cuestión laboral, ya que el proyecto en su artículo 73, fracción X, del proyecto otorga al legislador facultades para emitir leyes en materia de trabajo, por consiguiente también en el artículo 5º del mismo proyecto estableció lo laboral como otra más de las garantías individuales.⁶⁹

Trascendental fue el trabajo del Constituyente al adicionar al proyecto los artículo 3º, 24, 27, 28, 123, 115 y 130 de un gran contenido social.

⁶⁹ Ibidem. pág. 84.

A continuación realizaremos el estudio de los preceptos Constitucionales referentes a las cuestiones de la materia en estudio en la presente investigación.

Proyecto de Carranza que a la letra dice:

Artículo 5°. "Nadie podrá ser obligado a prestar personalmente sin la justa retribución y sin pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligados, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, y obligatoria y gratuita las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquier que sea la denominación u objeto con que pretenda erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporalmente o ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.”

Este artículo fue puesto a las consideraciones del congreso, el mismo fue modificado quedando de la siguiente manera.

Artículo 5°. “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos sin justa retribución y sin pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. La ley perseguirá la vagancia y determinará quienes son los que incurrir en este delito.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, el servicio en el ramo judicial para todos los abogados de la República, el de jurado y los cargos de elección popular, y obligatoria y gratuita las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite la existencia de órdenes monásticas, cualquiera que sea su denominación y objeto con que pretenden erigirse. Tampoco puede admitir convenio con el que el hombre pacte su destierro o en que renuncie temporalmente o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido, por un periodo que no sea mayor de un año, y no podrá exceder en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier derecho político o civil.

La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligación el descanso hebdomadario.”

De lo anterior se observa las modificaciones al proyecto de Carranza, en las que se destacan lo referente a la vagancia, al servicio obligatorio en el ramo judicial para todos los abogados de la República, se cambia el no permite ni reconoce la existencia de órdenes monásticas y fue en el último

párrafo propuesto por la comisión lo más importante y trascendental en cuanto a cuestiones laborales. Fue el diputado por el Estado de Yucatán, Héctor Victoria el que se manifestó en contra del proyecto presentado por la comisión, concerniente al artículo 5º manifestándoles que a juicio de él, le parecía que ese artículo, estaba trunco y que este debería de fijar las bases constitucionales sobre las que los Estados de la Confederación Mexicana tenga libertad de legislar en materia de trabajo.

Entre los que apoyaban la idea a la propuesta de hacer un artículo especial para las cuestiones obreras fue Alfonso Cravio diciendo vengo a insinuar la conveniencia de trasladar la cuestión obrera a un artículo especial, para mejor garantía y mejor seguridad de los trabajadores ..." Por el bien del pueblo es válido intercalar cosas reglamentarias en el Derecho Constitucional. Insinúo que la comisión se retracte del artículo 5º todas las cuestiones obreras que para que con amplitud se presente un artículo especial que sería el más glorioso. Tras largo debate de una y otra postura el 13 de Enero de 1917 se dio a la asamblea una iniciativa que contenía el proyecto. Fueron en reuniones futuras de la Cámara, donde se formuló el proyecto del capítulo Trabajo y Previsión Social, que habría de ser el artículo 123 Constitucional.

El proyecto fue presentado como Título VI, Del Trabajo, y contenía un solo artículo con 28 fracciones mismas que se referían a la duración de la jornada nocturna, la jornada de los mayores de doce años y menores de dieciséis años, el día de descanso semanal obligatorio; el trabajo de la mujer durante su embarazo; salario mínimo refiriéndose este para trabajo igual debe corresponder salario igual; la no embargabilidad del salario mínimo; la fijación del salario mínimo por comisión; el pago del salario en moneda de curso legal; la jornada extraordinaria; habitaciones cuando la negociación distare más de dos kilómetros; el establecimiento de mercados públicos, responsabilidad de los empresarios por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales tanto de obreros como de empresarios; el derecho de huelga; los paros; los consejos de conciliación y arbitraje para dirimir las diferencias entre el capital y el trabajo; terminación del contrato de trabajo y pago de indemnización por el patrón que no sujetare sus diferencias a los consejos o no acatare los laudos; el no despido por pertenecer a un sindicato; preferencia del salario en indemnizaciones sobre cualesquiera otros créditos, no trascendencia de las deudas de los trabajadores a sus descendientes; bolsas de trabajo; condiciones inaceptables en el contrato de trabajo; las causas de seguro populares, y las sociedades cooperativas.

El dictamen fue turnado a la comisión de la Constitución quién prácticamente lo adoptó, añadiendo facciones hasta a completar treinta, al artículo 123 Constitucional, ya denominado del Trabajo y Previsión Social.⁷⁰

Es asombroso como los hombres de esa época, tuvieran una visión al cien por ciento social, y que en su tiempo no hayan podido compararse con ninguna otra a lo largo del mundo ya que esta fue la primera Constitución que tenía disposiciones de protección a los trabajadores, contando este con un apartado especial reglamentando las relaciones obrero patronales, que durante largo tiempo fueron los primeros marginados e ignorados por el mismo hombre para quien servían, la evolución que se ha dado durante largo tiempo ha servido para el desarrollo de la sociedad en general, y se sabe que hay quienes todavía infringen dichos preceptos Constitucionales.

Se conservó intacto el texto original constitucional durante los 12 años siguientes a su promulgación el texto original, la primera reforma fue de publicación de fecha 6 de Septiembre de 1929.

5. Ley del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.

⁷⁰ *Ibidem.* págs. 111 - 112.

Las clase trabajadoras, así como al establecer normas en cuanto a las relaciones de trabajo, elevando estas a un rango Constitucional, refiriéndonos al artículo 123 es este el que contiene actualmente dos aspectos jurídicos, siendo estos analizados más adelante, el apartado "A" y "B". Es obvio que la gran visión del constituyente de la época fue suficiente en su momento al establecer las normas básicas y sin que este previera las relaciones laborales por existir. En las distintas entidades Federativas, se expidieron ordenamientos jurídicos laborales y estos dieron tratamiento distinto a los trabajadores de cada entidad Federativa. En consecuencia se percató la violación del precepto Constitucional ya que el mismo establecía las bases del derecho en cuanto a su naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable, en el primer supuesto se determina el objeto siendo este el de proteger a una clase social determinada, en cuanto a la imperatividad se refiere a que se impone a las voluntades de las partes en la relación laboral, y siendo irrenunciable, por que ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, puede declinarlos o renunciar a su aplicación. De lo anterior se determinan los principios establecidos en el ordenamiento Constitucional son supremos y es esta la razón, por lo que se consideran las normas mínimas que exige toda condición humana, sin que por ningún motivo se pudiera establecer normas por debajo de las ya establecidas.⁷¹

⁷¹ DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988. Págs. 59 - 62

De un modo muy breve analizaremos los ordenamientos establecidos por el artículo 123 Constitucional, como base de las leyes reglamentarias.

Es la Ley Federal del Trabajo el ordenamiento jurídico reglamentario del artículo 123 Constitucional, en su apartado "A", conteniendo las normas mínimas generales establecidas por nuestro ordenamiento supremo clasificándose:

- 1) normas de trabajo individual.
- 2) normas de trabajo colectivo.
- 3) normas de previsión social.
- 4) normas en cuanto a la jurisdicción del trabajo.

Los trabajadores al servicio del Estado no fueron incluidos en el texto original del artículo 123 Constitucional.

Fue le Constituyente de 1917, quien otorgó al Congreso de la Unión y la legislaturas de los Estados, estas últimas elaboraron sus leyes de trabajo. Fueron los Estados de Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua quienes sí reglamentaron las relaciones laborales del Estado con sus trabajadores.⁷²

⁷² *Ibidem*. Págs. 65 - 68.

La Ley de 18 de Agosto de 1931. En su artículo segundo que la letra dice " Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan".

Las leyes del servicio civil no se expidieron, en consecuencia estos se encontraron en una inseguridad jurídica ya que los mismos dependían de infinidad de circunstancias del momento, en cuanto a la política y favoritismo siempre existente en el régimen. El presidente Abelardo L. Rodríguez fue quien expidió un acuerdo administrativo sobre organización y funcionamiento del servicio civil, este contenía normas a las que se sujetarían los funcionarios al momento de otorgar los nombramientos a los trabajadores, así mismo establecía que la separación de un trabajador sólo podrá llevarse al cabo cuando existiera causa justificada. Este por ser un simple acuerdo sólo se aplicó a los trabajadores del poder Ejecutivo. Se atacó el citado acuerdo de inconstitucional argumentando que debería ser una ley y no un acuerdo la que regulara las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado, fundamentando lo anterior por lo establecido en el artículo 89 fracción I Constitucional.⁷³

⁷³ Idem. Pág. 67.

Dentro del precepto Constitucional se estable de igual forma la reglamentación de las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y el gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores, siendo la ley reglamentaria la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Aclarando que queda fuera de las facultades y atribuciones del Congreso Federal, la de legislar sobre vínculos de servicios públicos laboral existente entre los Estados de la Federación y los municipios con sus respectivos trabajadores, regulándose por leyes del servicio civil que expidan los Congresos locales.

Con fundamento en los artículo 115 fracción VII, segundo párrafo y 116 fracción V Constitucionales, dichas leyes deberán darse con base en los derechos mínimos consagrados en el artículo 123 del máximo ordenamiento.

Los conflictos existentes entre el capital y el trabajo por la existencia de la diversidad de disposiciones legales en materia de trabajo, trajo como consecuencia la Federalización de la Ley obrera, dado que no era posible conceder derechos distintos en el orden social a los trabajadores, todos estos de un mismo país.

La primera Ley de Trabajo expedida en la República fue la de Veracruz en 14 de Enero de 1918, siendo este el primer ordenamiento no solo

nacional sino también en todo en continente Americano, siendo esta el modelo para las restantes leyes de las diferentes entidades Federativas.

El 6 de Septiembre de 1929, se publica la reforma Constitucional de los artículo 73 fracción X y del 123 de la Constitución esta indispensable para la Federalización de la Ley del Trabajo.

Como consecuencia de la Federalización de la legislación del trabajo el presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, este establecía el principio de sindicalización única, también consigno la tesis de arbitraje obligatorio de la huelgas, disfrazando con el título de arbitraje semi - obligatorio, este proyecto se encontró con oposiciones de los obreros así como en las cámaras, dos años después la Secretaria de Industria de Comercio y Trabajo, redacto un nuevo proyecto, a este no se le da el nombre de código sino de Ley. Esta fue aprobada y promulgada el día 18 de agosto de 1931, expidiéndose la nueva Ley Federal del Trabajo, la cual declara en su artículo décimo cuarto transitorio " Se derogan las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados en materia de trabajo y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opongan a la presente ley".⁷⁴

⁷⁴ Crf. DAVALOS. José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Op. Cit. pág. 62.

6. Ley del Trabajo del 1° de Mayo de 1970.

Mario de la Cueva en su obra relata la forma en que se elabora la reformas de la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, señalando que en el año de 1960, el presidente López Mateos designo una comisión para que preparara un proyecto de la Ley de trabajo, integrada por el Secretario de Trabajo y Previsión Social licenciado Salomón González Blanco, con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y del Distrito federal respectivamente Licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, así como del citado, iniciando el estudio e investigación de las reformas que se deberían de hacer, esto observaron la necesidad de reformar las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del multicitado artículo para así poder dar un giro en beneficio de las clases trabajadoras en constante evolución.⁷⁵

En el mes de Diciembre de 1961 se envió al poder revisor de la Constitución la iniciativa presidencial, la que en el mismo año de 1962, el Presidente de la República ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para la reforma consecuente de la Ley del Trabajo de 1931.

⁷⁵ DE LA CUEVA, Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. decimatercera edición.

porrúa. México. 1993. pág. 55.

No fue hasta el periodo presidencial del licenciado Gustavo Díaz Ordaz en 1967, quien designo una segunda comisión, integrada por los de la anterior, además del Licenciado Alfonso López Aparicio, con el fin de preparar el segundo proyecto y fue hasta el año de 1968 en que el Secretario del Trabajo y Previsión Social informo del proyecto al presidente que este ya estaba terminado.

Fue el presidente quien tomo la decisión de mandar copia del anteproyecto a los sectores interesados para que estos emitieran sus recomendaciones que consideraran convenientes, fue la clase trabajadora quien más participo, y el sector patronal se abstuvo.

Este mismo fue enviado por acuerdo del presidente a las clases sociales a que se designaran personas formando comisiones y estas tuvieran un cambio de impresiones, para que se facilitara la redacción del proyecto que debería presentar al poder legislativo. ⁷⁶

La clase patronal designo un grupo de abogados para que este intercambiara posturas, la respuesta de estos fue negativa ya que rechazaron las propuestas que mejoraran las condiciones de los trabajadores.

⁷⁶ Crf. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. pág. 56.

Los representantes de los trabajadores acudieron a la comisión con sus observaciones y propuestas, estos aceptaron el anteproyecto manifestando que el mismo podría ser mejorado, manifestando la necesidad de generalizar las conquistas obreras y elevar los niveles de vida de todos los trabajadores, otorgando una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de los bienes.

Una vez consultada la clase obrera patronales y otros sectores de la sociedad, la comisión redactó el proyecto final, al que precedió una exposición de motivos, en el mes de Diciembre de 1968 el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de Ley del Trabajo, fue entonces cuando de forma democrática ante el Congreso de la Unión los representantes de los trabajadores y de la clase patronal expresaron su sentir y manifestaron sus sugerencias.

Los empresarios presentaron a la comisión de las Cámaras un estudio consistente en tres partes:

- a) aspectos no objetables.
- b) aspectos objetables.

c) aspectos inapelables.⁷⁷

Terminadas las reuniones con ambos representantes, los Diputados y Senadores, invitaron a la comisión del proyecto a un cambio de impresiones, el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, logrando la armonía entre los diversos preceptos y conceptos precisos.

De la Ley en estudio se puede concluir que esta fue apegada no solamente a las normas de derecho sino a la democracia, que ya hacía mucho tiempo no se aplicaba, fue esta una consulta popular e ilimitada para los sectores de producción y se podría decir que sólo este, es en consecuencia trascendental dicha reforma ya que marca el precedente de ser el derecho social imprescindible, sin olvidar que sin duda alguna que actualmente se está dando cambios sociales que el legislador debería de tomar en consideración para así no tener un atraso en el desarrollo de toda la Nación.

⁷⁷ *Ibidem.* pág. 58.

CAPÍTULO TERCERO

ASPECTOS LEGALES DE LA REPRESENTACIÓN Y LA CAPACIDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ACTUAL

1. El Artículo 123 Constitucional.

La representación obrero patronal, esta figura jurídica es llevada a cabo por personas que actúan en nombre de los factores de trabajado y capital, en los organismos que responden directamente a sus interés profesional (Sindicatos, Federaciones, Confederaciones, Cámaras, Cooperativas) como entidades paritarias y tripartitas.

La representación paritaria es la establecida en los órganos de carácter social, en igual número y con los mismos derechos, teniendo en

consecuencia las comisiones mixtas, siendo estas instancias bipartitas que pueden pactarse en los contratos colectivos de trabajo, las resoluciones de estas serán ejecutoriadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos previstos por la Ley de forma obligatoria, teniendo a las siguientes:

- 1) Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- 2) Comisión de Seguridad e Higiene.

La representación tripartita corresponde a estas las instituciones que agrupan a los representantes del trabajo y del capital bajo la rectoría del representante gubernamental siendo :

- 3) Comisión Nacional de Salarios Mínicos y Comisión Consultiva de la Comisión de los Salarios Mínicos;
- 4) Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- 5) Instituto del Fomento Nacional de la Vivienda para los Trabajadores;
- 6) Instituto Mexicano del Seguro Social;
- 7) Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- 8) Juntas Federales de Conciliación Permanentes y Accidentales.

La representación directa de los intereses profesionales se encuentra inmersa en la libertades de coalición, teniendo en consecuencia la figura del Sindicato en la Ley Federal del Trabajo, que mas adelante analizaremos.

2. La Ley Federal del Trabajo

En el presente apartado analizaremos la Ley Federal del Trabajo vigente ya que es suma importancia destacar aquellos preceptos legales de la representación de los trabajadores y patrones así como la conformación en los órganos estatales y su funcionamiento.

Cabe destaca la necesidad de hacer alusión de los artículos de nuestra legislación laboral vigente, consideramos necesarios estos para el desarrollo del análisis, comentarios de interés para nuestro tema del presente trabajo.

“Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

De la Ley Reglamentaria en su artículo 9º se desprende que las funciones que desempeñan serán de vigilancia, inspección, dirección y fiscalización, cuando tengan carácter general además de que realicen trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, estando en contacto directo con él, que tengan conocimiento de los problemas, de los secretos de la empresa. Del artículo 11 de la Ley citada se desprenden dos características la primera de ellas es que son considerados como empleados de la empresa y representantes del patrón, cabe destacar que de los preceptos citados no se establece el momento en que estos deban de actuar como representantes del patrón ante los trabajadores y las autoridades en faltas temporales o por imposición de este.

“Artículo 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitantes establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.”

Del citado artículo se establece como requisito la autorización, para que estos menores de 16 años y menores de 14 puedan ser sujetos en las relaciones de trabajo, lo anterior protegiendo los intereses de los menores de 16 años mayores de 14 años, ya que fueron siempre objeto de abusos intolerables, y aun en la actualidad se percibe la tendencia al abuso no obstante la reglamentación.

“ Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas y otros semejantes: y “

“ Artículo 43. Las suspensión surtirá efectos:

III. En los casos de las fracciones V y VI , desde la fecha en que deba prestar los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y “

" Artículo 45. El trabajador deberá regresar a su trabajo:

ii. En los casos de las fracciones III, V, y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión."

De los artículos 42, 43 Y 45 de la Ley laboral cabe destacar, el término suspensión es la interrupción temporal de la relación laboral y se reanudara automáticamente una vez que concluya la causa que dio origen o el término fijado para la misma. De existir causas distintas para asistir a su centro de trabajo una vez concluido el termino establecido, será el trabajador quien deberá probar y será el patrón quien pudiera alegar en contra del trabajador faltas cometidas por este, dando lugar a la rescisión de la relación de trabajo, en consecuencia será el trabajador quien deberá dar aviso y justificar faltas posteriores.

" Artículo 94. Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones."

“ Artículo 95. La Comisión de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por le capítulo II del Título Trece de esta Ley.”

“ Artículo 96. La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.”

De los citados artículos no percatamos de la representación tripartita para establecer el equilibrio entre los factores de producción, no obstante siendo esta la finalidad en la actualidad carecemos de sueldos poco remuneradores ya que estos resultan ser discrepantes con los costos reales de los productos de consumo de la familia mexicana, se a establecido constitucionalmente la garantía de una vida digna para todo mexicano, cubriendo las necesidades elementales, parece ser que es la contradicción la que impera y son estos los resultados del gobierno, y es este un alto precio cubierto por las clases más pobres y encarecidas día con día.

En la actualidad se escuchan todos los días, la lucha que enfrentan las organizaciones para el logro de mejorar los salarios tratando de implementar nuevos sistemas pero ninguno de estos se ponen en practica, la razón de

todo lo sucedido consideramos que se debe a la falta de distribución de la riqueza, y es el gobierno el primero favorecido en no proporcionar el equilibrio. Los actos antidemocráticos se repiten. Más adelante analizaremos la constitución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

La forma de pago señalada en el artículo 100 de la citada Ley laboral, será personal, pudiendo variar de acuerdo con las circunstancias que se presenten, otorgando facultades en forma voluntaria para que se actúe en su nombre, surtiendo efectos a terceros, además en su párrafo segundo señala si se deja de cumplir lo establecido este deberá de todos modos cumplir con su obligación. Consideramos al patrón como único responsable en documentar minuciosamente el expediente del trabajador para no incurrir en omisiones al respecto.

" Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

" X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avise con oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter

permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.”

Consideramos a las comisiones en las que participan los trabajadores deberían realizarlas sin ninguna limitante, lo anterior es causa de interés de estos al ver mermada su estabilidad económica, existen comisiones que por su naturaleza las actividades desempeñadas en ellas son de tiempo completo y sin retribución alguna en beneficio individual, es admirable la labor de alguno de estos al no perseguir fines lucrativos sino únicamente la lucha de algunos beneficiando a todos, es el apoyo de los compañeros trabajadores los impulsores, este dura poco tiempo ya que vence el cansancio y el hambre de los entregados a la constante lucha.

“ XVI. Instalar, de acuerdo con lo principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.”

Se marca el aspecto de la seguridad social, sin ser exclusiva de uno de los sectores de los trabajadores generalizándose, considerándola necesaria para la protección física de cada uno de trabajadores. La aplicación estricta del citado artículo sería la solución a los accidentes de trabajo que suceden.

“ XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de la Comisión que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.”

La integración de las comisiones no sólo dependen de uno de los factores de producción es un todo que deberá asumir sus responsabilidades por igual para así obtener equilibrio en los mismos.

“ Artículo 133. Queda prohibida a los patrones:

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorga las leyes; “

La restricción se da en la propia ley al dar al patrón alternativas poco viables para los trabajadores poniéndoles barreras para el desarrollo de las

comisiones establecidas, la participación en estas, lo anterior podemos observar en la fracción X del artículo 132 de la citada ley.

En el Capítulo III, relativo a la habitación para los trabajadores en los artículos 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152 y 153. Cabe destacar la existencia de un fondo Nacional de la Vivienda, a este aportaran las empresas el cinco por ciento sobre los salarios, el objetivo de este Fondo es proporcionar financiamiento para obtener créditos para los trabajadores ya sea para adquisición, remodelación reparación y obtención de una vivienda digna. Los fondos serán administrados en forma tripartita, con representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y patrones, existirá una ley reglamentaria que determine la forma de adquisición de los créditos, este organismo realizara construcciones de casas - habitación, estos créditos contarán con seguro para los casos de muerte o incapacidad permanente liberando a los beneficiarios de los gravámenes, tanto los trabajadores como los patrones están facultados para dirimir cualquier controversia por falta de cumplimiento a las obligaciones establecidas en los artículos mencionados.

El problema de la vivienda en nuestro país es demasiado grande, no se cuenta en la actualidad con verdaderos programas de urbanización y desarrollo en consecuencia existen establecimientos irregulares en la áreas

delimitantes de nuestra ciudad, así como de otras grandes urbes, existe este fonda para los fines ya mencionados y es insuficiente por la demanda existente de una vivienda digna, con la que no cuentan los trabajadores de más bajos recursos.

Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

Mario de la Cueva en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II* define la capacitación y adiestramiento diciendo " Es la enseñanza teórica y practica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficiencia, la cual, a su vez, será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de la profesión y oficios."⁷⁸

La capacitación y adiestramiento de los trabajadores este tema cuenta con un apartado en la Ley Reglamentaria en estudio en su articulado se desprenden las bases diciendo; será todo trabajador el que tiene derecho a que el patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo elevando así su nivel de vida y productividad, para esto se formularán planes y programas, con apoyo de los sindicatos, los trabajadores y patrones,

⁷⁸ DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Cuarta edición. porrúa. México. 1986. Pág. 82

teniendo que ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la capacitación podrá ser dentro o fuera de los centros de trabajo, mediante personal propio o adheridos a un sistema general, la instituciones que impartan la capacitación deberán estar registradas y reconocidas por la Secretaría del Trabajo, la capacitación o adiestramiento se podrá impartir de dos formas distintas dentro y fuera del trabajo, al respecto consideramos oportuno mencionar el principio de equidad que deba prevalecer siendo este una medida técnica, para que la enseñanza, no deba ser meramente teórica, sino además práctica; el objetivo de la capacitación y adiestramiento es actualización, preparar gente para ocupar vacantes o puestos de nueva creación, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y en general mejorar las aptitudes de los trabajadores, se establecen las obligaciones de los trabajadores para con quienes les proporcionan la capacitación y adiestramiento. Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, proporcionando un sentido democrático, las cuales tienen como cometido vigilar su funcionamiento de estas y serán las autoridades laborales quienes cuidaran de estas para que cumplan su cometido en cada empresa. Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento serán integrados por los que ejerzan actividades en la misma ramas industriales o actividades, estas tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, será esta la que

determine la forma de designación de sus miembros, lo relativo a su organización y funcionamiento.

Lineamientos administrativos, con respecto al derecho colectivo del trabajo, con relación a la capacitación y adiestramiento.

Los contratos colectivos deberán establecer cláusulas en cuanto a la obligación que tienen los patrones para proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, de conformidad con los programas y planes aprobados.

El término establecido para la aprobación de los planes y programas es de quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, ante la autoridad correspondiente.

Lineamientos administrativos, en cuanto al derecho individual del trabajo.

El término fijado para la presentación de planes y programas será de sesenta días, de los años impares, estos deberán ser aprobados por la secretaria y podrá hacer las modificaciones que estime pertinente, si no existe objeción se entenderán por aprobados, así mismo deberán informar

sobre la constitución y bases que se sujetarán el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Los planes y programas no podrá exceder de cuatro años, abarcaran todos los niveles de la empresa o puestos, señalará el procedimiento de elección, registrara los nombres y el número de registro en la Secretaria.

Los que no cumplan con lo establecido en cuanto a la presentación de los planes y programas se aran acreedores de multa que va de 15 a 315 veces el salario mínimo general, si la falta no es subsana esta se aplicara sin demora.

Se deberán registrar todo tipo de constancia de acreditamiento de la capacitación y adiestramiento, estas surtirán efectos para los fines de ascenso, el trabajador mediante examen podrá el trabajador acreditar para cual de los puestos es apto, este examen lo realizara ante la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Están facultados los trabajadores y patrones el ejercitar sus derechos que le confiere la Ley en cuanto a la capacitación y adiestramiento ante la Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sean de orden colectivo o individual.

Es importante resaltar, a muchos de los empresarios, sus interés, es de obtener de los trabajadores el mayor beneficio posible, sin que estos aporten dinero a cambio de mejorar el nivel de eficiencia, los programas y planes suelen ser costosos, la economía actual de nuestro país dificulta el desarrollo de estos.

“ Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicación. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

Cabe destacar la importancia de esta comisión, en ocasiones existen abuso por parte de los patrones al establecer a los trabajadores antigüedad menor, y en la aplicación de los preceptos con referencia a lo establecido para la reinstalación, indemnización de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, supuestos marcados por los numerales 49 y 50 de la multicitada Ley.

Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Este es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social teniendo las siguientes funciones establecidas en el artículo 139 de la Ley Federal del Trabajo en que se mencionan cuatros aspectos. En materia de promoción de empleos, en materia de colocación de trabajadores, en materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores, en esta se establece el estudiar, y en su caso sugerir la expedición de convocatorias para formar comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités, así como en materia de registro de constancias de habilidades laborales.

Consejo Consultivo de Capacitación y Adiestramiento Federal

En la multicitada Ley en su articulado 139 - A se determina la integración del Consejo Consultivo de la forma siguiente. Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción Federal, la Secretaría del Trabajo, será asesorada por un consejo consultivo integrado por representantes del sector público, de las

organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patronos a razón de cinco miembros para cada uno de ellos con sus respectivos suplentes. Por el sector público participarán siendo representantes de la Secretaría del Trabajo; de la Secretaría de Educación Pública; de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial; de la Secretaría de Energía Minas e Industria Paraestatal y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales, serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo será presidido por el secretario del trabajo, fungirá como secretario del mismo el funcionario que determine el titular de la propia Secretaría, y sus funcionamiento se regirá por el reglamento que expida el propio consejo.

De lo anterior nos percatamos de la falta de igualdad en la designación de los representantes obreros en esta comisión, sin que exista equidad en los mismo, sin olvidar los objetivos planteados al estudiar y promover la generación de empleos, supervisar y promover la colocación de los

trabajadores, organizar, y promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

Sus funciones son establecidas en la citada Ley en su artículo 539 -B estableciendo, cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos o jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones II y IV del artículo 539, la secretaría del trabajo será asesorada por consejos consultivos estatales de capacitación y adiestramiento.

Los consejos consultivos estatales estarán formados por el Gobernador de la entidad Federativa correspondiente, quién los presidirá; sendos representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la Secretaria de la Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de los trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo fungirá como secretario del consejo.

La Secretaría del Trabajo y el Gobernador de la entidad Federativa que corresponda expedirán, conjuntamente, las bases conforme a las cuales deben designarse los representantes de los trabajadores y de los patronos en los consejos consultivos mencionados y formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran.

Los consejos consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno al reglamento que al efecto expida cada uno de ellos.

Podemos considerar lo anterior restrictivo para los representantes ya que estos son designados de forma distintiva entre los aspirantes en este tipo de organismos.

“Artículo 183. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.”

Si bien es cierto los trabajadores confianza no podrán formar parte del sindicato de la empresa, y mucho menos de los organismos de éste, esto no

implica que el derecho de la asociación este limitado para los trabajadores de confianza, podrán formar sus propios sindicatos, la realidad es que difícilmente se realiza por la estrecha relación que existe con los dueños de los capitales de las empresas, al hacerlo consideran como un atentado en contra de su persona e intereses.

La legislación actual laboral en su Título sexto, denominado trabajadores especiales este apartado tiene por objeto el de reglamentar trabajos en particular, dada la naturaleza de los mismos, para la protección de los que prestan los servicios, sin olvidar la aplicación de las normas contenidas en la Ley del Trabajo, sin que se contraríen las establecidas en este título, debiéndose aplicar las normas más favorables de la Ley del Trabajo en aquellos en los casos de conflicto entre una y otra norma, destacaremos quienes son considerados como representantes de los patrones para cada trabajo en particularmente, para efecto de entender quienes cuentan con personalidad de representación ante los organismos laborales y respondieran de los actos o conflictos existentes entre los factores de producción.

Se mencionan los siguientes trabajos especiales, que cuentan con características en cuanto a las funciones que desempeñan:

El Título sexto denominado trabajos especiales de nuestra legislación laboral establece un derecho especial, en cuanto a las actividades desempeñadas

Estas normas establecidas no deberán contrariar lo establecido en el artículo 123 Constitucional, así como los principios que sean más favorables al trabajador, este tipo de derecho especial se establecen al modificar las relaciones de trabajo y establecen regímenes diferentes de condiciones de trabajo, particular mente con respecto a jornadas y a derechos y obligaciones de patrones y trabajadores. Las diferencias existentes podrían ser lo relacionado al principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, a continuación analizaremos el articulado del Título sexto.

Título Séptimo, Relaciones Colectivas de trabajo, Capítulo I, Coaliciones.

“ Artículo 354. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.”

“ Artículo 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.”

La representación directa de los intereses profesionales se encuentra inmersa en la libertad de coalición, teniéndose en consecuencia la figura del sindicalismo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 da la definición "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses," siendo este un derecho tanto para los patrones como para los trabajadores, las normas laborales posibilitan a los representantes de los sujetos de las relaciones de trabajo se integren estos en federaciones u confederaciones, teniendo estas características en cuanto a su integración.

Para efectos del artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo los Sindicatos se consideran coaliciones permanentes. Este derecho esta consagrado como garantía eminentemente social.

La multicitada Ley establece el término de coalición, definiéndolo como

" una agrupación de trabajadores o patrones para la defensa de intereses comunes. ", pero se trata de una agrupación transitoria, y una vez realizado su objetivo ocasional, queda disuelta, además sin que se indique el número de individuos que deban conformarla, pudiendo ser estos dos o más individuos y no se requiere previo registro.

Como ya se menciona tanto los trabajadores como los patrones podrán conformar sindicatos, el número marcado por la ley para la composición es de por lo menos veinte trabajadores y de tres en el caso de los patrones.

La Ley establece el derecho de libertad sindical, que comprende el derecho de formar o no parte de un sindicato, se establece la cláusula de exclusión, sin que esta sea aplicable en perjuicio de los trabajadores que se encuentren en los casos de excepción del artículo citado.

La edad mínima para poder ingresar a un sindicato es de catorce años, y solo los mayores de dieciséis años podrán participar en la directiva. Los extranjeros podrán formar parte del sindicato, esta prohibido a estos trabajadores desempeñar puestos directivos en el mismo.

El artículo 360 señala cinco tipos de sindicatos de los trabajadores que son:

- 1) gremiales
- 2) de empresa
- 3) industriales
- 4) Nacionales de industria

5) los de oficios varios.

Los Sindicatos que formen los patrones podrán ser, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades y nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas. Actualmente la organización patronal ha formado cámaras que se agrupan en Federaciones, Centros Patronales o Asociaciones Civiles todas estas reconocidas por la Ley.

Se consideran legalmente constituido el sindicato cuando este cumpla con su registro disposición contenida en el artículo 365 de la multicitada ley. Estos deberán registrarse en el departamento de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en caso de competencia Federal y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las de competencia Local, el registro es obligatorio, en caso de omisión este no podrá actuar validamente de conformidad con lo establecido en el artículo 368 de la citada Ley. Se negara el registro de conformidad con los supuestos establecidos en el artículo 366 de la Ley en cita.

Del artículo 371 se desprenden los lineamientos que deberán contener los estatutos. Son estos los ordenamientos internos que determina su propia organización, teniendo estos la normatividad coercitiva para con

los que se obligan al cumplimiento, si bien es cierto la legislación laboral determina genéricamente el contenido este puede variar de acuerdo con la actividad que vaya a reglamentar.

Las Obligaciones de los Sindicatos.

Es necesario el estudio de los mismos por la importancia de la asociación, para el mejoramiento de los condiciones del trabajo.

Se establece en el ordenamiento laboral las obligaciones del sindicato, en los artículo 373 a 375, estos se refieren respectivamente a la obligación de la directiva de los sindicatos de rendir cuentas a la asamblea, cada seis meses por lo menos, la capacidad jurídica del sindicato.

Del ordenamiento laboral destacaremos el artículo 374 que a la letra dice " Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen la capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediatamente y directamente al objetivo de su institución;

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.”

Del artículo anterior cabe hacer reflexión en cuanto su objetivo, que será este siempre el de estudio, mejoramiento de los intereses de los trabajadores y patrones y no los particulares, en caso omisión al ordenamiento corresponderá al sindicato aplicar las sanciones necesarias para así hacer valer un mejor derecho. En consecuencia la existencia de los sindicatos como personas morales, con personalidad propia, esta es distinta a las de las personas físicas que lo conforman.

Del artículo 376 de la citada Ley, plasma quienes son considerados representantes del sindicato, y que a la letra dice:

“ Artículo 376. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que sean separados por el patrón o que se separen por causas imputables a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que se dispongan los estatutos.”

“ Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:

I. Proporcionar los informes que se les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refiera exclusivamente a su actuación como sindicato;

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de los miembros.

Lo establecido con anterioridad tendrá como objetivo, establecer los actos de los mismos como actos legitimados, pese a los cambios ocurridos, teniendo efectos para con terceros.

Los Sindicatos podrán formar Federaciones y Confederaciones, con arreglo a lo dispuesto en la Ley Reglamentaria, el nacimiento de las federaciones y confederaciones está determinado por el mismo principio de libertad sindical. teniendo como objetivo una protección más generalizada a diferencia de los sindicatos que solo se preocupan por algunas de los componentes.

Podríamos definir a las Federaciones como la Unión de Sindicatos y la Federación como la Unión de Federaciones Sindicales y Sindicatos Nacionales.

La Ley Reglamentaria establece la aplicación de las normas generales del capítulo respectivo a los sindicatos, no se hace mención respecto a la personalidad moral, teniendo como único precedente lo establecido en el artículo 25 del Código Civil fracción IV., además no se señala el número de sindicatos que son necesarios para constituir una Federación, la doctrina a considerado que bastara el acuerdo de dos sindicatos para crear una Federación y de dos Federaciones o de una Federación y un Sindicato Nacional para constituir una Confederación.

Los estatutos, deberán contener los mismos requisitos de los sindicatos, además de los requisitos contenidos en el artículo 383 de la citada Ley, se exige que el registro deberá otorgarlo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Autoridades del Trabajo y Servicio Social.

En el sistema jurídico de nuestro país, por ser una República Federal, hay normas que se aplican en toda la República y que se denominan

Federales y otras normas que solo imperan en los límites de cada Estado miembro de la Federación, llamándolas locales.

En materia de trabajo no hay una Ley que sea al mismo tiempo Federal y Local aun que en estricto sentido la Ley Federal del Trabajo lo sea. No es posible que cada Estado expida sus propias leyes laborales; pero para su aplicación si existe la diferencia básica entre el ramo Federal y Local.

La fracción XXXI del artículo 123 Constitucional ordena que " la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades Federales en asuntos relativos a ...".

Se han agregado tal número de ramas industriales a la fracción XXXI, que la competencia federal es mucho más importante y extensa que la Local.

La Ley Federal del Trabajo en su Título Once, Título I. artículo 523 se establecen las autoridades y estas pueden dividirse en Federales y Locales. Compete al ámbito Federal las señaladas en las fracciones I, II, IV, V, VI, VII, VIII, IX y las fracciones III, X corresponden a las autoridades Locales.

Iniciaremos el estudio de estas, para así obtener las características de competencia y señalaremos a los representantes que a cada una las integran.

El Diccionario Jurídico Mexicano define Conciliación. " I. Es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existen controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es así mismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas."⁷⁹

Arbitraje. " I. (Del latín *arbitratus*, de *arbitror*: arbitraje). Es una forma heterocompositiva, es decir, una solución al litigio, dada por un tercero imparcial (Carnelutti), un juez privado o varios, generalmente designado por las partes contendientes (en consecuencia de su consentimiento el nombramiento será hecho por el juez público nacional), siguiendo un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva tiene un ritual menos severo que el del procedimiento jurisdiccional. La resolución por la que se

⁷⁹ Diccionario Jurídico Mexicano. A-CH. octava edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U. N.A.M. porrúa. México. 1995. Pág. 568.

manifiesta el arreglo se denomina laudo, cuya eficacia depende de la voluntad de las partes o de la intervención judicial oficial, según las diversas variantes que se presentan.”⁸⁰

El arbitraje es la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. En su acepción más general, puede definirse como la facultad del árbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo.

Puede definirse también como el proceder del juzgar según su arbitrio, de conformidad con su libre criterio, su leal saber y entender o con arreglo a la equidad, en relación o con motivo de las controversias de trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Órganos integrados por igual número de representantes obreros y patronos, que bajo la rectoría del representante gubernamental, constituye la magistratura del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (O. I. T.) ha delimitado los alcances de las funciones de conciliación, en este caso estamos en

⁸⁰ Ibidem.. pág. 198.

presencia de una solución voluntaria, con elementos inducidos por terceros (Conciliador), quien ha de atenerse a la opinión de las partes para toda convención posible, aun que él formule o proponga los términos de arreglo; en el Arbitraje se persigue que este tercero resuelva, con fuerza vinculante, a través de un laudo (realmente una sentencia), el conflicto sometido a su consideración y juicio.

Estos son considerados órganos jurisdiccionales, esta naturaleza se corrobora: por la fuerza obligatoria de sus resoluciones (laudos) respaldados por su procedimiento de ejecución.

Junta Federal de Conciliación.

Este organismo tiene como función principal la de avenir a las partes, se agrega a esta característica de las Juntas de Arbitraje, cuando se trata de conflictos por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. existen dos tipos de Juntas Federales de Conciliación, Accidentales y Permanentes. Las primeras se integran cuando el número de conflictos lo ameriten, en este supuesto los trabajadores o los patronos acudirán ante el inspector Federal del trabajo a efecto de que integre la Junta de Conciliación Accidental, las partes designaran a sus

representantes en un término de 24 horas, dando a conocer el nombre del representante del gobierno, si no lo hiciera, el inspector designará a uno, debiendo recaer la designación entre trabajadores y patronos.

A diferencia de la Junta Federal de Conciliación Accidental la permanente tendrá jurisdicción territorial y esta se integrara con un representante del gobierno, nombrado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, este fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patronos, a falta de los trabajadores sindicalizados la elección se hará con los trabajadores libres.

La Ley Federal del Trabajo señala los impedimentos para ser representante de los trabajadores y patronos ante las Juntas Federales de Conciliación en su articulado 599 fracción I y II.

Se señalan los requisitos necesarios para presidente de las Juntas Federales de Conciliación Permanentes, el artículo 596 de la multicitada Ley contiene seis fracciones, de igual manera el artículo 597 de la Ley hace el señalamiento de los requisitos para el presidente de las Juntas de Conciliación Accidental, de los requisitos señalados en el artículo 596 nos podemos percatar que se omiten las fracciones II y III que citamos a continuación.

Artículo 596. Para ser presidente de la Juntas Federales de Conciliación Permanente se requiere:

- I. ...
- II. Haber terminado la educación secundaria.
- III. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social ".

Euquerio Guerrero en su obra Manual de Derecho del Trabajo, expresa " en el caso de las Juntas Federales de Conciliación Permanente la Ley es más estricta por lo que ve al presidente, además de los requisito mencionados en el caso de las Accidentales, se exige que se haya terminado la educación secundaria y que demuestre conocimientos suficientes del derecho del trabajo y de seguridad social".⁸¹

Nosotros no compartimos el criterio de Euquerio Guerrero por las siguientes consideraciones:

- a) tanto es autoridad una junta como la otra.
- b) tienen ambas facultades

⁸¹ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 416

c) no se tiene igualdad intelectual por carecer las juntas federales de conciliación accidentales, de un presidente docto en la materia.

d) hay diferencia en la preparación de uno a otro representante, trayendo consigo una desigualdad de decisiones para resolver los conflictos, entre obrero y patrón.

Junta Local de Conciliación.

Son aplicables las disposiciones señaladas en la Ley Federal del Trabajo en su capítulo X del Título doce. Este organismo mantiene el carácter conciliador, con la diferencia de que las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y que el presidente municipal actúe en lugar del Inspector del Trabajo.

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, esta integrada, con un representante del gobierno y un representante de los trabajadores y patronos, esta tiene su sede en la ciudad de México, hay quienes consideran a esta como la matriz, de la que dependen las llamadas Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, establecidas fuera de la república, se establecen

conforme a la distribución de ramas de la industria y materias y jurisdicción territorial que le asigne el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

En cada capital de entidad federativa, existe una junta local (central) de conciliación y arbitraje de la cual dependen juntas especiales que desempeñan tanto las funciones conciliatorias como las de arbitraje, en los renglones industriales, materiales y territoriales asignados por el gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Elección de representantes.

En las Juntas de Conciliación Permanentes, en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en las Juntas Federales de Conciliación Permanente y en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se observan su integración con el representante del gobierno y con representantes de los patronos y de los obreros, elegidos respectivamente por ellos.

La Ley Federal del Trabajo en su Título trece, capítulo I, se establecen los mismos lineamientos para la designación de los representantes, a continuación haremos mención haremos de los mismos:

a) se estable su funcionamiento

b) la forma de publicación de la convocatoria, así como el contenido de la misma, señalando la industria y actividad que se representa.

c) la formación de los patronos, quienes los integran

d) señalan a las autoridades que tendrán conocimiento en tiempo que se designa para su presentación del patrón.

e) la forma de comprobación de los patronos

g) estable la forma de exclusión, en los supuestos establecidos en los artículo 652, 653 y 665 de la multicitada Ley.

h) la fijación del día en que se llevara a cabo la convención, estableciendo el funcionamiento de la misma, la forma de elección de los representantes propietarios y suplentes.

i) la expedición de las actas en que se acredita su elección como representantes.

j) se establece la duración del cargo conferido.

k) se menciona a las autoridades facultadas para recibir las renunciaciones a los cargos de representante.

l) se establece el procedimiento de revocación.

m) la forma de suplencia en caso de ausencia temporal o permanente.

n) señala las sanciones aplicables a los representantes de los trabajadores y los patronos

o) las causales de destitución

p) la integración del jurado de responsabilidad, siendo este el encargado de la aplicación de las sanciones, así como el procedimiento seguido por dicho organismo.

Comisiones Nacionales y Comisiones Consultivas de los Salarios Mínimos.

En 1986 se aprobó la reforma al artículo 123 Constitucional fracción VI del apartado A, en consecuencia se da modificaciones en 1987 a la Ley Federal del Trabajo, las reformas Constitucionales fueron con el propósito de fijar, los salarios mínimos y que estos se hicieran por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con el propósito de que coadyuvar a la unificación del Salario Mínimo para toda la República, suprimiendo la practica de la distinción entre salarios Mínimos de la ciudad y del campo, además se reducen las regiones económicas y se fijan un salario para varias de ellas. La Comisión Nacional, que residirá en la ciudad de México, y la comisiones especiales de carácter consultivo.

Tienen a su cargo la Comisión Nacional fijar los salarios mínimos generales y profesionales, debiendo formular esta comisión los estudios que

sean necesarios, allegarse de los datos necesarios para un mejor desempeño de sus funciones, así como recibir los estudios de los trabajadores y patrones, estudiándolos antes de dictar cualquier resolución, la comisión nacional se podrá auxiliar de comisiones especiales de carácter consultivo, integradas con forme a los lineamientos establecidos por la legislación laboral, por ser estas importantes señalaremos su integración más adelante.

Los salarios mínimos se determinan por áreas geográficas y no por zonas económicas, la multicitada Ley en su artículo 96 señala que será la comisión nacional es la que determinara la división de la República en las áreas que señale para los efectos legales, recibirá las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores y patrones, así como cualquier entidad pública o privada, cada comisión consultiva serán creadas por resolución del consejo de representantes de la comisión nacional, en estas resoluciones, se determinaran la materia objeto de la comisión consultiva, la duración de sus trabajos, el número de representantes de los trabajadores y de los patrones ante la comisión consultiva, designados estos por los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la comisión nacional, así como el término para la designación de los requisitos que se deberán cumplir en cada caso, el lugar de las notificaciones de las designaciones.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se integra con tres elementos: el presidente, el consejo de representantes y una dirección técnica.

El presidente será designado por el Presidente de la República y este tendrá el voto de gobierno, así como de dos asesores con voz informativa designados, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, la multicitada Ley marca en su artículo 555, los requisitos que deberá satisfacer los asesores representantes.

" Artículo 555. ...

I. Ser mexicano, mayor de treinta años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

II. Poseer título expedido de licenciado en derecho o en economía;

III. No haber sido condenado por delitos intencionales sancionados con pena corporal.

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

El consejo de representantes deberá estar integrado con el número un número igual, no menor de cinco ni mayor de quince, de representantes

propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos designados cada cuatro años de conformidad con la convocatoria que dará a conocer la secretaria del trabajo y previsión social, en caso de que no se designen los representantes obreros patronales lo hará la secretaria mencionada debiendo ser esta entre los trabajadores y patronos.

La Ley establece los requisitos que deberán cumplir ambos representantes:

“ Artículo 556. Los representantes de los trabajadores y de los patronos deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicano, mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- III. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.”

Funciones del consejo consultivo de representantes

- a) aprobar anualmente el plan de trabajo de la dirección técnica.
- b) conocer el dictamen de la dirección técnica

c) dictar resoluciones en la que determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que se regirán los salarios mínimos.

d) practicar los estudios e investigaciones que juzguen conveniente, así como solicita estudios a la dirección técnica.

e) aprobar la creación de comisiones consultivas de la comisión nacional, determinando las funciones y su integración.

f) conocer los resultados que formulen las comisiones consultivas en sus estudios.

g) fijar los salarios generales y profesionales.

h) así como las demás atribuciones que confiera la multicitada ley.

La dirección técnica estará integrada por un director, nombrado este por la secretaria del trabajo y previsión social, este deberá coordinar los trabajos de los asesores, informar los avances del estado que guardan los trabajos, así como sugerir estudios complementarios, al presidente de la comisión y al consejo de representantes, actúa como secretario del consejo de representantes previo, acuerdo con la comisión nacional, la integración oportuna de los secretarios técnicos de las comisiones consultivas, y las demás que conforme la Ley. Así como por un número de asesores técnicos que nombre la misma secretaria, y de asesores auxiliares técnicos con un número igual determinados por la secretaria. Estos últimos podrán ser revocados en cualquier momento a petición del cincuenta y uno por ciento

de los trabajadores o patrones que hubiesen hecho la designación, dándola a conocer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Ley en su artículo 560 establece los requisitos que debiera cubrir los directores, asesores técnicos y los asesores técnicos auxiliares siendo los mismos para los tres:

I. Ser mexicanos, mayor de veinticinco años, estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Poseer título legítimamente expedido de licenciado en derecho o en economía;

III. No pertenecer al estado eclesiástico; y

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

Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Las comisiones consultivas están integradas de conformidad con lo establecido en el ordenamiento laboral vigente, título once, capítulo VII. analizaremos a continuación el funcionamiento y sus bases determinadas por el presidente de la comisión nacional.

Las comisiones consultivas estarán integradas por un presidente, con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones, no menor de tres ni mayor de cinco, con los asesores técnicos y especialistas que considere necesario el presidente de la comisión nacional, con un secretario técnico.

El presidente deberá citar y presidir las sesiones de la comisión, someterá a la comisión consultiva el plan de trabajo que labore el secretario técnico y vigilara su desarrollo, informara periódicamente al presidente de la comisión nacional, el desarrollo de los trabajos de la comisión consultiva, hacer de su conocimiento la terminación de los trabajos, presentara al consejo de representantes por conducto del presidente de la comisión nacional los resultados de la comisión consultiva, así como las demás obligaciones que confiera la Ley

En secretario técnico, practicara las investigaciones, podrá solicitar toda clase de informes a las dependencias oficiales, públicas y privadas, relacionadas con la materia de su objetivo de sus trabajos, recibirá las sugerencias y consideraciones de los representantes de los trabajadores y patrones, preparara los informes y los documentos de trabajo que requiera la comisión, así como el informe final conteniendo los resultados de las

investigaciones y un resumen de las sugerencias y estudio de los trabajos y patrones siendo sometidos a la comisión consultiva, y demás atribuciones conferidas por la Ley.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los mismos requisitos señalados ya en los artículos 556 de la Ley en cita.

Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Es en el ordenamiento Reglamentarios Laboral en su Capítulo IX, Título once del artículo 123 y en específico de la fracción IX, es el instrumento que establecen las bases, del organismo denominado Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, integrada para determinar el porcentaje correspondiente y para proceder a revisión.

La comisión funciona tripartitamente, con un presidente, un consejo de representantes y una dirección técnica.

El presidente de esta comisión será designado por el presidente de la República, someterá al consejo de representantes el plan de trabajo de la dirección técnica, vigilara el desarrollo del plan de trabajo, se reunirá por lo menos una vez al mes con el director y asesores técnicos, informara al secretario del trabajo y previsión social de las actividades de la comisión a su cargo, presidirá las sesiones del consejo de representantes, deberán reunir los requisitos señalados en el artículo 552 de la Ley laboral, con lo que respecta a los asesores deberán reunir los requisitos establecidos en el artículo 555 del citado ordenamiento.

El consejo de representantes estará integrado por los representantes del gobierno (presidente de la comisión) teniendo este voto de gobierno y de os asesores con voz informativa estos últimos asignados por la secretaria del trabajo y previsión social. Así como representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones siendo estos un número igual, no menor de dos ni mayor de cinco, designados estos de conformidad con la convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo, estos deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 556 de ley citada.

La dirección técnica estará integrada, con un director, nombrado por la Secretaría del Trabajo, con un grupo de asesores técnicos que nombre la misma secretaria, reuniendo los requisitos establecidos por el ordenamiento

laboral en su artículo 560, y de un número igual de asesores auxiliares estos últimos deberán reunir los requisitos establecidos en los artículo 559 y 560 de la Ley laboral.

Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

El Instituto cuenta con su propia Ley, consta de 68 artículo, de los primeros 28 se desprende su organización, a continuación la analizaremos ya que de su contenido nos percatamos de la existencia de la figura de los representantes obrero patronales en la conformación de dicho organismo.

Esta es una Ley de utilidad social y de observancia general, el instituto es un organismo social, con personalidad jurídica y patrimonio propio, su domicilio en la ciudad de México, tiene como objeto de proporcionar créditos baratos y suficientes para la adquisición de habitaciones cómodas e higiénicas, la construcción, reparación, ampliación de sus habitaciones, administrar los recursos del fondo nacional de la vivienda, estable y opera el sistema de financiamiento y demás disposiciones contenidas en la fracción XII del apartado A del artículo 123 Constitucional, así como de las demás establecidas en la Ley reglamentaria del organismo.

Organigrama del Instituto.

Cuenta con siete órganos internos para la obtención de su objetivo.

1. Asamblea General
2. Consejo de Administración
3. Comisión de Vigilancia
4. El Director
5. Dos Directores Sectoriales
6. La Comisión de Inconformidad y de Valuación
7. Las Comisiones Consultivas Regionales.

Asamblea General.

Es la autoridad máxima, esta formada tripartitamente con cuarenta y cinco miembros, quince por el Ejecutivo Federal, quince por las organizaciones nacionales de trabajadores y quince por las organizaciones patronales.

Por cada miembro propietario se designará un suplente, estos serán designados por un periodo de seis años, podrán ser removidos libremente por quienes los designo. Las reuniones deberán ser por lo menos dos veces al año.

Es el Ejecutivo, por conducto del Secretario del Trabajo y de los representantes obreros patronales los que intervendrán en la designación de la asamblea general.

En la asamblea general, corresponden emitir un voto a los representantes del Gobierno Federal, uno a los representantes de los trabajadores y uno a los patrones, en el consejo de administración, en la comisión de vigilancia y en la comisión de inconformidad y valuaciones, cada uno de sus miembros tendrá un voto.

Atribuciones.

a) aprobar el presupuesto de ingresos y egresos así como los planes de labores y financiamiento del instituto en el siguiente año.

b) aprobar los estudios financieros, los dictámenes de la comisión de vigilancia, así como presentar el informe de actividades.

c) expedir el reglamento del instituto

d) señalar la jurisdicción de la comisión consultiva regionales del instituto.

Consejo de Administración.

Esta integrado por quince miembros, designados por la asamblea general, cinco representantes de los trabajadores, cinco representantes del patrón, promovidos por cada uno ante misma asamblea general. Los de la asamblea general no podrán ser miembros del consejo de administración, por cada consejero propietario se nombrara un suplente. Durando estos en su cargo seis años, serán removidos a petición de los representantes que los propusieron. Este presidirá en forma rotativa en orden alfabético, sesionaran por lo menos una vez al mes, el artículo 16 de la citada Ley determina las atribuciones y funciones.

Comisión de Vigilancia.

Esta integrada por nueve miembros designados por la asamblea general, cada uno propondrá el nombramiento de tres miembros con sus respectivos suplentes. Los miembros de la comisión de vigilancia no podrán conformar parte en los organismos ya citados.

Será prsídida en forma rotativa, estos duran en su cargo seis años, serán removidos por la asamblea general, esta promoción deberá presentarse en sector, se hará por conducto del director general.

El artículo 18 de la Ley INFONAVIT determina las siguientes funciones y atribuciones:

- a) vigilar la administración de los recursos y los gastos;
- b) practicar auditorias de los estados financieros;
- c) comprobar avalúos de los bienes;
- d) citar a la asamblea general a su juicio;
- e) Esta designara un auditor externo teniendo las más altas facultades para revisar la contabilidad y demás documentos; y
- f) Presentara a la asamblea general el dictamen sobre los estados financieros, acompañándolos del dictamen de auditor externo.

El balance anual deberá publicarse a los treinta días siguientes de la fecha en que sea aprobado por la asamblea general en dos periódicos de mayor circulación.

Director General.

Es nombrado por la asamblea general, a proposición del presidente de la República, es el representante legal con las facultades que le corresponden a los mandatarios generales para pleitos y cobranzas, actos de administración y dominio, y las especiales que se requieran cláusula especial conforme a la Ley, en los términos de los tres primeros párrafos del artículo 2554 del Código Civil para el Distrito Federal. Estas atribuciones las ejecutara en la forma que acuerde el consejo de administración.

Dentro de las facultades que destacan son las siguientes:

- a) asistir a la asamblea general y del consejo de administración, con voz pero sin voto;
- b) ejecutar los acuerdos del consejo de administración;
- c) presentar los estudios financieros y el informe de actividades del ejercicio anterior al consejo de administración; y
- d) presentar presupuesto de ingresos, egresos, gastos y los planes laborables financiamiento para el año siguiente y que deberá ser representados estos antes del día ultimo del mes de octubre.

Directores Sectoriales. (dos)

Los propone la asamblea general, a propuesta de los representantes obreros patronales, teniendo como objetivo el enlace de uno y otro sector para con el director general, asistiendo estos a la asamblea general, contando con voz pero sin voto.

Comisión de Inconformidades y de Valuación.

Esta integrada en forma tripartita, con un miembro de cada sector, por cada miembro propietario se designara un suplente. Esta facultada para conceder, substanciar y resolver los recursos que promuevan los trabajadores, patrones, causahabientes y beneficiarios.

Además conocerá de las controversias que se susciten, por prestaciones, dadas por lo patrones y decidirá si son o no meritoria de infracción, en cuanto a los porcentajes establecidos en el artículo 136 de la Ley del Trabajo. Será el consejo de administración quien determinara lo conducente.

Comisiones Consultivas y Regionales.

Se integra de forma tripartita, actuaran en áreas territoriales las que señalara la asamblea general.

Funciones.

- a) sugerirán la localización más adecuada de las áreas y características de las habitaciones de la región.
- b) opinar sobre los proyectos de habitaciones en sus regiones.

Instituto Mexicano del Seguro Social.

Del artículo 257 de la Ley del Seguro Social vigente señala los órganos superiores que a la letra dice son:

- I. Asamblea General
- II. Consejo Técnico.
- III. La Comisión de Vigilancia
- IV. La Dirección General

Del artículo 258 la suprema autoridad del instituto es la asamblea general y estará integrada por treinta miembros que serán designados de la forma siguiente, estos podrán durar en su cargo por seis años, pudiendo ser reelectos:

a) diez por el Ejecutivo Federal este es quien determinara las bases para el nombramiento de las organizaciones de los representantes obrero patronales;

b) diez por las organizaciones patronales; y

c) diez por las organizaciones de trabajadores.

La asamblea esta presidida por el director general, por lo menos una o dos veces al año, ordinariamente o extraordinaria cuando sea necesario. Esta discutirá anualmente el estado de ingresos y gastos, el balance contable, el informe de actividades presentado por el director general, el programa de actividades y el presupuesto de ingresos y egresos para el año siguiente, así como el informe de la comisión de vigilancia entre otras actividades.

Examinara el informe financiero y actuarial anualmente, en lo concerniente a suficiencia de los recursos para todos y cada uno de los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida y guarderías y prestaciones sociales así como de salud para la familia y adicionales.

Consejo Técnico.

El consejo técnico será el representante legal, el administrador del instituto y órgano de gobierno estará integrado por hasta doce miembros. Corresponde nombrar a cuatro de ellos a los representantes patronales en la asamblea general, cuatro a los representantes del Estado y cuatro a los representantes de los trabajadores, cada uno con sus respectivos suplentes, el Ejecutivo tiene la facultad de disminuir el número de representantes estatales hasta la mitad.

Presidirán el consejo técnico el director general, con ayuda del secretario de salubridad fungiendo como consejeros del Estado.

La renovación del consejo técnico, los sectores representativos de los tres ámbitos (trabajadores, patronos y Estado) propondrán miembros propietarios y suplentes para los cargos de consejero, la designación sea hecha por la asamblea general en los términos del reglamento.

La duración del cargo es de seis años pudiendo ser estos reelectos, el nombramiento podrá ser revocable ya sea por causa justificada o así lo solicite quienes los propusieron, para la revocación se seguirá lo establecido por el procedimiento oyendo al consejero que sea removido.

Atribuciones del Consejo Técnico.

El artículo 264 de la Ley del Seguro Social vigente determinara las atribuciones destacando las siguientes:

- a) decidir sobre las inversiones de las reservas y demás recursos del Instituto, excepto los provenientes del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- b) vigilar y promover el equilibrio financiero de todos los ramos de aseguramiento comprendidos en la Ley;
- c) resolver sobre las operaciones del Instituto;
- d) establecer y suprimir direcciones regionales, delegacionales, subdelegaciones y oficinas para cobros del Instituto, señalando su circunscripción territorial, así como nombrar y remover a los funcionarios a cargo de estas en los términos de la fracción VII del artículo 268 de esta Ley;
- e) convocar a la asamblea ordinaria y extraordinaria.
- f) discutir y, en su caso, aprobar el presupuesto de ingresos y egresos, así como el programa de actividades que elabore la dirección general;

g) conceder, rechazar y modificar las pensiones, que confiera la Ley, pudiendo delegar esta facultades a las dependencias competentes;

h) establecer los procedimientos para inscripción, cobro de cuotas y otorgamiento de prestaciones.

i) Conceder a derecho habientes del régimen, en caso excepcionales y previo el estudio socioeconómico respectivo, el disfrute de prestaciones médicas y económicas previstas por esta Ley, cuando no este plenamente cumplido algún requisito legal y el otorgamiento del beneficio sea evidentemente justo o equitativo.

j) expedir las bases para extender, hasta los veinticinco años de edad, los derechos a las prestaciones en especie del seguro de enfermedad y maternidad, que se otorgarán dentro del territorio nacional, a los hijos de trabajadores mexicanos asegurados que laboran en el extranjero y que se encuentran estudiando fuera del país en planteles educativos equiparables a los del sistema educativo nacional.

De la Comisión de Vigilancia.

La asamblea general designará a la comisión de vigilancia compuesta por seis miembros, los representantes obreros patronales que constituyen a la asamblea, propondrán dos miembros propietarios y dos suplentes, estos duraran en su cargo seis años, la elección podrá hacerse sin que sea

necesario que estos formen parte de los sectores representativos. El ejecutivo Federal podrá disminuir hasta la mitad de representantes estatales cuando lo crea necesario.

La designación será revocable a petición de quienes los hayan propuesto o por causa justificada, corresponde a la asamblea general la decisión final, mediante el procedimiento del Reglamento.

Atribuciones están determinadas en el artículo 266 de la Ley vigente en cita:

a) vigilar que la inversiones se hagan de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley y su Reglamento;

b) practicar la auditoría de los balances contables.

c) sugerir medidas a la asamblea general, al consejo técnico y a la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro, en su caso medidas que juzgue necesarias para mejorar el funcionamiento de los seguros que ampara la Ley;

d) presentar el dictamen ante la asamblea general de las actividades y de los estados financieros presentados por el consejo técnico.

Dirección General.

El director general es nombrado por el Presidente de la República.

Atribuciones del Director General.

Las atribuciones del director se encuentran mencionadas en el artículo 268 de la Ley vigente en cita y que a la letra dice:

“ Artículo 268. El director general tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Presidirá las sesiones de la asamblea general y del consejo técnico;
- II. Ejecutar los acuerdos del consejo;
- III. Representar al instituto del seguro social, como organismo autónomo fiscal, ante las autoridades con la suma de facultades generales y especiales que requiera la Ley; así como representar legalmente al instituto como persona moral con todas las facultades que corresponden a los mandatarios generales para pleitos y cobranza, actos de administración y de dominio, y las especiales que requieran cláusula especial conforme al Código Civil para el Distrito Federal.

El director general podrá delegar la representación, incluyendo la facultad expresa para conciliar ante las juntas de conciliación y arbitraje.

IV. presentar anualmente al consejo el informe de actividades, así como el programa de labores y el presupuesto de ingresos y egresos para el siguiente período;

V. presentar anualmente al consejo técnico el balance contable y el estado de ingresos y gastos;

VI. presentar anualmente al consejo técnico el informe financiero y actuarial;

VII. proponer al consejo la designación o destitución de los funcionarios mencionados en la fracción IX del artículo 264;

VIII. nombrar y remover a los demás funcionarios y trabajadores;

IX. realizar toda clase de actos jurídicos necesarios para cumplir con los fines del Instituto, y

X. Las demás que señalen las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

De los Órganos Regionales y Delegacionales.

El artículo 270 de la Ley vigente, determina las su integración debiendo ser la que determine el consejo técnico, manteniendo la

proporcionalidad entre los representantes de los tres sectores, estos consejeros sesionaran bimestralmente en forma ordinaria o extraordinaria.

Atribuciones.

Resolverá las operaciones del Instituto en las regiones respectivas que excedan las facultades de los consejos consultivos delegacionales, conceder, rechazar y modificar prestaciones económicas diferidas, conceder a derechohabientes del régimen, en casos excepcionales y previo el estudio socioeconómico respectivo, el disfrute de prestaciones médicas y económicas previstas por esta Ley, cuando no esté plenamente cumplido algún requisito legal y el otorgamiento del beneficio sea evidente justo o equitativo;

El artículo 272 de la Ley vigente, determina las atribuciones de los directores regionales en el ámbito territorial correspondiente.

a) convocar y presidir las sesiones ordinarias o extraordinarias, del consejo consultivo regional;

b) autorizar las actas de las sesiones celebradas por el consejo técnico consultivo regional y vetar los acuerdos de éste cuando no observen lo dispuesto por la Ley del Seguro Social vigente, sus Reglamentos y demás

disposiciones legales, o no se ajusten a los criterios del H. Consejo Técnico o a las políticas institucionales, en cuyo caso la resolución definitiva será dictada por el H. Consejo Técnico.

c) Ejecutar y vigilar el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones emitidos por el H. consejo técnico, la dirección general y los consejos consultivos regionales, y

d) las demás que le señale la Ley, y sus reglamentos y de más disposiciones legales.

Integración del Consejo Consultivo.

a) por el delegado que funja como presidente el mismo;

b) un representante del gobierno de la Entidad Federativa sede de la delegación;

c) dos del sector obrero y dos del sector patronal, con sus respectivos suplentes, estos duraran en su cargo seis años, las organizaciones tendrán el derecho de removerlos libremente.

En el caso de delegaciones en el Distrito Federal, la representación del gobierno se integrará con el titular de la delegación respectiva, el consejo

podrá ampliar el número de representantes cuando así lo considere conveniente.

Facultades del Consejo Consultivo Delegacionales del Instituto:

a) Vigilar el funcionamiento de los servicios del seguro social en la circunscripción de la delegación y sugerir las medidas conducentes al mejor funcionamiento de los servicios médicos, técnicos, administrativos y sociales a cargo de la misma.

b) ser el portavoz de la delegación ante los sectores representados y de éstos ante la delegación, afín de lograr las mejores relaciones y la colaboración de los sectores en las labores y servicios que el Instituto tiene a su cargo.

Facultades de los Delegados.

a) ejecutar los acuerdos y resoluciones emitidos por el consejo técnico, la dirección general y los consejos consultivos delegacionales.

b) conceder , rechazar y modificar pensiones.

c) autorizar las certificaciones que expida la delegación.

d) recibir los escritos de inconformidad y turnarlos al consejo consultivo delegacional, con los antecedentes y documentos del caso, para su resolución.

e) ejercer en el ámbito de la circunscripción territorial de la delegación , las facultades previstas en las fracciones X a XII y XIV a XX del artículo 251 de la Ley.

Facultades de los Subdelegados ..

a) ejecutar los acuerdos y resoluciones emitidos por el consejo técnico, la dirección general, el consejo consultivo delegacional y la delegación.

b) recibir los escritos de inconformidad y turnar a la delegación con los antecedentes y documentos del caso, para su resolución por el consejo consultivo delegacional.

c) ejercer en el ámbito de la circunscripción territorial de la subdelegación, las facultades previstas en las fracciones X, XII, XIV, XV y XVII del artículo 251 de esta Ley vigente.

Capítulo único.

Que consta de tres artículo los primeros dos hacen referencia a quienes se les aplicara la Ley de responsabilidades de servidores públicos, el tercero y ultimo establecen a quienes se aplicaran las sanciones establecidas en código fiscal de la federación, en el delito de defraudación fiscal.

" Artículo 303. El director general del Instituto, los consejeros, el secretario general, los directores, los directores regionales, los coordinadores generales, los coordinadores, los delegados, los subdelegados, los jefes de oficinas para cobros del Instituto Mexicano del Seguro Social y demás personas que desempeñen cualquier empleo, cargo o comisión dentro del Instituto, aun cuando fuese por tiempo determinado estarán sujetos a las responsabilidades civiles o penales en que puedan incurrir como encargados de un servicio público. Tan alto deber obligar a exigir de éstos el más alto sentido de responsabilidad y ética profesional, buscando alcanzar la excelencia y calidad en la prestación de los servicios y en la atención a los derechohabientes. El incumplimiento de las obligaciones administrativas, que en su caso correspondan, serán sancionadas en los términos previstos en la Ley Federal de responsabilidades de los servidores públicos, salvo los que se encuentren comprendidos en el artículo 5° de dicho ordenamiento."

" Artículo 304. Cuando los actos u omisiones, que realicen los patrones y demás sujetos obligados, impliquen el incumplimiento del pago de los conceptos fiscales que establece el artículo 287, aquéllos se sancionarán con multa de sesenta al cien por ciento del concepto omitido. Los demás actos u omisiones que perjudiquen a los trabajadores o al Instituto se sancionarán con multa de cincuenta hasta trescientas cincuenta veces el importe del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal. Estas sanciones serán impuestas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con el Reglamento de la materia."

3. Legislación Federal del Trabajo Burocrático.

La Ley de Derecho Burocrático en su artículo 1º determina la regularización de las relaciones entre trabajadores y titulares de las dependencias de los poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones; el Instituto del Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno - Infantil " Maximino Avila Camacho " y Hospital

Infantil; así como los organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo funciones de servicios públicos. Es necesario hacer un análisis en lo que se refiere a los sujetos de las relaciones de trabajo en la Ley burocrática, en primer lugar tenemos el concepto de trabajadores, la cita ley en su artículo 3° que a la letra dice " Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales."

Consideramos necesario reflexionar en aquellos aspectos que marca una diferencia en el derecho burocrático y aquellos ya establecidos en el primer apartado del artículo 123 Constitucional, en donde analizaremos conceptos generales de la materia en estudio. José Dávalos en su obra Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo hace el análisis concerniente a la forma en que se establecen las relaciones laborales para con el estado características que marcan substancialmente diferencias laborales entre uno y otros trabajadores.

El citado ordenamiento en su artículo 4° hace mención a los grupo de trabajadores, de confianza y de base, enumera este ordenamiento en su artículo 5° las funciones que se consideran, en cuanto a la naturaleza de las funciones que se desempeñan y no de la denominación que se haga al

puesto, encontrándose los primeros desprotegidos ya que solo disfrutaban de la protección al salario y de la seguridad social, para la legislación burocrática la edad mínima que marca para la admisión en el trabajo es a la edad de 16 años, con lo que respecta al descanso semanal, de cada cinco días trabajados corresponderán dos días de descanso continuos y de preferencia los sábados y domingos con goce integro del salario, los descansos obligatorios se regirán conforme al calendario oficial y lo que determinen las leyes Federales y Locales electorales, en los supuestos de elecciones ordinarias. Las vacaciones las gozarán los que tengan seis meses consecutivos del servicios, disfrutaran de dos periodos vacaciones anuales, de diez días laborales cada uno.

De la multicitada Ley, se establece una prima de quinquenio como complemento del salario de servicio efectivo, hasta llegar a veinticinco, esta prima deberá ser proporcionada en cuanto al monto o proporción en los presupuestos de egresos correspondientes.

El aguinaldo este deberá ser equivalente a 40 días de salario, debiendo ser pagado este en dos partes un 50% antes del 15 de diciembre y otro 50% a más tardar en enero.

De los derechos que carecen los trabajadores al servicio del Estado es el de reparto de utilidades de la empresa, en razón de la naturaleza del servicio que prestan y la finalidad del mismo ya que estos no pretenden un lucro.

El Derecho Colectivo Laboral Burocrático tiene como objetivo el establecer igualdad de condiciones a los trabajadores, buscando la justicia social. En lo que se refiere a la representación colectiva la Ley Burocrática establece que solo existirá un sindicato en cada dependencia y en el supuesto de concurrir dos sindicatos sólo se otorgará el reconocimiento al de la mayoría. La libertad sindical cuenta con dos vertientes la primera de ellas es la posibilidad de formar parte de un sindicato y como opción no formar parte del mismo, en el derecho burocrático se establece una limitante ya que el que desee dejar de participar en un sindicato este solo podrá hacerlo por expulsión del mismo, limitando la libertad del derecho de sindicalización. La multicitada Ley prohíbe la reelección dentro de los sindicatos, siendo este un medio para evitar vicios y corrupción en el mismo. Los Sindicatos Burocráticos sólo podrán adherirse a la federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado, esta limitante es una violación a la libertad sindical reconocida internacionalmente.

Actualmente la Suprema Corte de Justicia de la Nación a determinado en jurisprudencia la libertad de sindicalización. " SINDICACIÓN ÚNICA. EL ARTÍCULO 76 DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS. VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. APARTADO " B", FRACCIÓN X.

El artículo 123 Constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere una existencia y una realidad propias. Dicha libertad sindical debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el establecimiento de un solo sindicato por dependencia, regulado en el artículo 76 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, violan la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado "B", fracción X, toda vez que al regular la sindicación única restringe la

libertad de la asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.”

Novena Epoca, Instancia: Pleno, Fuente: semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: V, enero de 1997, Tesis: P. 1/97, Página: 117.

La objeción de las condiciones generales de trabajo las realizara el sindicato ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resolviendo esta de forma definitiva, en consecuencia nos percatamos de una falta de negociación colectiva.

El derecho de huelga en el sistema Burocrático sólo se podrá hacer uso del mismo cuando se violente lo establecido en el apartado B del artículo 123 Constitucional y esto sean violentado en forma general y sistemática.

De lo anterior podemos percatarnos que en realidad existen grandes diferencias en cuanto a la normatividad de uno y otro apartado del artículo 123 Constitucional, no obstante siendo estas de carácter laboral teniendo diferencias a favor y en contra, de estas ultimas encontramos y es trascendental remarcar las que se refieren a las normas que se dan en la formación, integración y organización colectiva de los trabajadores al servicio del Estado siendo este un aspecto importante ya que de este se

desprende lá figura de la representación colectiva, que se da por elementos de las relaciones de trabajo, trabajador y titular.

Del análisis del ordenamiento Burocrático es nuestro interés resaltar el contenido normativo de las relaciones laborales, especificando de que forma se acredita la personalidad de los representantes de los trabajadores y de los representantes de la entidades o dependencias en los juicios que se ventilan ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por lo establecido en la Ley Federal al Servicio del Estado.

La citada Ley en su artículo 134. " Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder.:

Los titulares podrán hacerse representar por apoderado que acrediten ese carácter mediante simple oficio."

Artículo 135. "Las partes podrán comparecer acompañados de los asesores que a su interés convenga."

Artículo 136. " Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario ."

Los artículos citados tienden a diferenciarse por los establecidos en el capítulo II del título catorce de la Ley Federal del Trabajo, ya que en el artículo 692 fracción I. " Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la junta; ."

De lo anterior resaltamos que el representante tendrá dos opciones en primer lugar el poder notarial, con las características, que tendrá que ser conferido para demandar todas las prestaciones principales o accesorias que corresponda, aunque no se exprese en el mismo." y en segundo término la carta poder, señalándose que esta debía estar firmada ante dos testigos, sin que sea necesaria la ratificación ante la autoridad.

Del análisis de la Ley del derecho Burocrático, en su artículo 134 omite mencionar el requisito de los testigos.

4. Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos.

Esta Ley tiene por objeto reglamentar el Título cuarto Constitucional, y sujetos de esta ley los servidores públicos mencionados en el párrafo

primero y tercero del artículo 108 Constitucional y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos Federales, reglamentando los sujetos de responsabilidad en el servicio público, las obligaciones en el servicio público, las responsabilidades y sanciones administrativas en el servicio público, así como las que se deban resolver mediante juicio político. Las autoridades competentes y los procedimientos para aplicar las sanciones, así como el procedimiento y competencia para declarar la procedencia del procedimiento penal de los servidores públicos que gozan de fuero y el registro patrimonial de los servidores públicos. Son competentes para aplicar la presente Ley:

- a) Las Cámaras de Senadores y Diputados de la Unión.
- b) La Asamblea de Representantes del Distrito Federal;
- c) La Secretaría de la Contraloría General de la Federación;
- d) El Departamento del Distrito Federal;
- e) La Suprema Corte de Justicia de la Nación;
- f) El Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal;
- g) El Tribunal Fiscal de la Federación;
- h) Los Tribunales de Trabajo, en los términos de la legislación respectiva;
- i) Los demás órganos jurisdiccionales que determinen las leyes.

Sujetos y obligaciones del servidor público.

Del Título Tercero, Responsabilidades administrativas, el artículo 47 de la Ley de Responsabilidades de Servidores Públicos establece las obligaciones que deberán cumplir los mismos destacando. "Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño des su empleo a las sanciones que correspondan , sin perjuicio de sus derechos laborales, así como de las normas específicas que al respecto fijan en el servicio de las fuerzas armadas:"

Tipo de Sanciones Administrativas.

La Ley Reglamentaria establece en su articulado 53 el tipo de sanciones administrativas que van des un apercibimiento privado o público, una amonestación privada o pública, suspensión. Destitución del puesto, sanción económica, inhabilitación temporal para desempeñar empleos, en el caso de que se de una inhabilitación , como consecuencia de un acto u omisión que implique lucro o cause daños y perjuicios, será de un año hasta diez años sino excede doscientas veces el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal , y de diez aviente años si excede de dicho limite.

La imposición de las sanciones administrativas se imponen tomando en cuentas las siguientes consideraciones, la gravedad de la responsabilidad en se incurra y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de esta Ley o las que se dicten con base en ella, las circunstancias socioeconómicas del servidor público, el nivel jerárquico, los antecedentes y las condiciones del infractor, las condiciones exteriores y los medios de ejecución, la antigüedad del servicio, la reincidencia en el incumplimiento de obligaciones y el monto del beneficio, daños y perjuicios económicos derivados del incumplimiento de obligaciones.

La forma de aplicación de las sanciones de establecen en el articulado 56 que consta de VI fracciones de la Ley Burocrática que ala letra reza:

- I. El apercibimiento, la amonestación y la suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor de tres meses, serán aplicables por el superior jerárquico;
- II. La destitución del empleo, cargo o comisión de los servidores públicos, se demandará por el superior jerárquico de acuerdo con los procedimientos consecuentes con la naturaleza de la relación y en los términos de las leyes respectivas;

- III. La suspensión del empleo, cargo o comisión durante el periodo al que se refiere la fracción I, y la destitución de los servidores públicos de confianza, se aplicarán por el superior jerárquico;
- IV. La Secretaría promoverá los procedimientos a que hace referencia las fracciones II y III, demandando la destitución del servidor público responsable o procediendo a la suspensión de éste cuando el superior jerárquico no lo haga. En este caso, la Secretaría desahogará el procedimiento y exhibirá las constancias respectivas al superior jerárquico;
- V. La inhabilitación para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, serán aplicables por resolución que dicte la autoridad competente, y
- VI. Las sanciones económicas serán aplicadas por el superior jerárquico cuando el monto del lucro obtenido o del daño perjuicio causado, no exceda de cien veces el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal, y por la Secretaría cuando sean superiores a dicho monto.

De la Ley en análisis se desprende que no deben ser conculcados los derechos de los trabajadores públicos por esta Ley, así mismo esta facultado cualquier ciudadano a denunciar hechos que pudieran ser contrarios a lo

establecido para con las actividades en el desempeño de los cargos conferidos.

5. El Código para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal

a) Aspectos Generales de la Capacidad en el Derecho Civil

El Código Civil establece la capacidad jurídica de las persona físicas, esta se adquiere por el nacimiento y se pierde con la muerte, la minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones ala personalidad jurídica que no deben menoscabar la dignidad de la persona ni atentar la integridad de la familia; pero los incapaces puede ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes.

La capacidad jurídica de las personas morales, estas podrán obrar y obligarse por medio de los órganos que las representen , ya sea por disposición de la Ley o conforme a las disposiciones relativas de su escritura constitutivas y de sus estatutos.

Son capaces para contratar todas las personas no exceptuadas por la Ley.

De lo anterior cabe destacar que en materia laboral, si el apoderado legal de alguna de las partes, renuncia, la junta no esta obligada a suspender o interrumpir el juicio para que estos designen apoderado, esto no constituye violación procesal. En los supuestos en que el trabajador necesitara asesoría y representación este debera solicitarla ante la Procuraduria del trabajo ya que esta no es oficiosa.

Por lo que se refiere a las personas morales las diligencias de emplazamiento al demandado, esta deberá entenderse con el representante legal, y se tendrá que exhibir la documentación que lo acredite, para tales efectos, quedando como constancias para los efectos legales a que haya lugar

Es importante señalar los requisitos establecidos en las cartas poder, teniendo que poner con exactitud los datos de los testigos con el objeto de conocer la identidad de ellos y comprobar la veracidad de estos, en los casos que se ameriten

6.Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal.

Esta Ley tiene por objeto reglamentar la rama o profesión que necesitan título y cédula para su ejercicio, misma que tiene el efecto de patente. Es la Dirección General de Profesiones dependiente de la secretaría de Educación Pública, es la que se encarga de vigilar el ejercicio de profesiones y es la encargada de expedir al interesado la cédula personal correspondiente, con efecto de patente para el ejercicio profesional y para su identidad en todas sus actividades profesionales, registrar los títulos profesionales , así como cancelarlos condenados judicialmente a inhabilitación en el ejercicio, autorizar para el ejercicio de una especialización, y demás relativas.

Citaremos los preceptos legales que nuestra consideración establece lineamientos que limitan las responsabilidades para con los trabajadores, por la importancia de la representación obrero patronal, consideramos que no debieran existir la figura de gestor en la materia laboral, ya que estos no cuentan con sanciones establecidas en la Ley Reglamentaria en estudio.

“Artículo 24. Se entiende por ejercicio profesional, para los efectos de esta ley, la realización habitual a título oneroso o gratuito de todo acto, o la

prestación de cualquier servicio propio de cada profesión, aunque sólo se trate de simple consulta o la ostentación del carácter del profesionista por medio de tarjetas, anuncios, placas, insignias o de cualquier otro modo. No se reputará ejercicio profesional cualquier acto realizado en los casos graves con propósito de auxilio inmediato.”

“Artículo 25 Para ejercer en el Distrito Federal cual quiera de las profesiones técnico - científicas a que se refieren los artículo 2º y 3º, se requiere:

- I. Ser mexicano por nacimiento o naturalización y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles;
- II. Poseer título legalmente expedido y debidamente registrado; y
- III. Obtener de la Dirección General de Profesiones patente de ejercicio.”

“ Artículo 26. Las autoridades judiciales y las que conozcan de asuntos contenciosos administrativos, rechazarán la intervención en calidad de patronos o asesores técnicos del o de los interesados, de persona que no tenga título profesional registrado.”

El mandato para asuntos judiciales o contenciosos - administrativos determinado, sólo podrán ser otorgados en favor de profesionistas con título debidamente registrado en los términos de esta Ley.

Se exceptúan los casos de los gestores en asuntos obreros, agrarios y cooperativos y en caso de amparos en materia penal a que se refieren los artículos 27 y 28 de esta Ley.”

“Artículo 27. La representación jurídica en materia obrera, agraria y cooperativa se registrará por las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo, Código Agrario, Ley de Sociedades Cooperativas y , en su defecto, por las disposiciones conexas del Derecho común.”

“Artículo 29 Las personas que sin tener título profesional legalmente expedido, actúen habitualmente como profesionistas, incurrirán en las sanciones que establece esta Ley, exceptuándose a los gestores a que se refiere en artículo 26 de esta Ley.”

Cabe destacar en cuanto a la incomparecencia en materia laboral de los profesionistas, se establecen sanciones penales y administrativas, independientemente de la responsabilidad por daños y perjuicios causados.

“Artículo 37. Los profesionistas que ejerzan su profesión en calidad de asalariados, quedan sujetos, por lo que a su contrato se refiere, a los preceptos de la Ley Federal del Trabajo y al Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en su caso.”

“Artículo 62. El hecho de que alguna persona se atribuya el carácter de profesionista sin tener título legal ejerza los actos propios de la profesión, se castigará con la sanción que establece el artículo 250 del Código Penal vigente, a excepción de los gestores señalados en el artículo 26 de esta Ley.”

“Artículo 72. No se sancionarán a las personas que ejerzan en asuntos propios y en el caso previsto en el artículo 20 Constitucional, fracción IX:

Tampoco se aplicará sanción a los dirigentes de los sindicatos cuando ejerciten actividades de índole profesional dentro de los términos prevenidos por la Ley Federal del Trabajo, poseer título, no obstante ejerzan actividades de índole profesional, limitándose esta excepción exclusivamente a la materia de derecho industrial.”

“Artículo 73. Se concede acción popular para denunciar a quienes, sin título o autorización legalmente expedidos, ejerzan alguna de las profesiones que requieran título y cédula par su ejercicio.”

Del anterior artículo se desprende que cualquier ciudadano esta facultado para denunciar aquellos que pretendan ejercer cualquier profesión sin título, la mayoría de las personas desconocen del procedimiento y ante que instancia se tendría que promover. Existen en personas llamadas coyotes ya que estas ejercen la profesiones sin que cuenten con título expedido por la autoridad correspondiente. Se podrá evitar este tipo actividades al margen de la Ley siempre y cuando las autoridades establezcan mecanismos para el control estricto del ejercicio de cada profesión pudiendo evitar infinidad de ilícitos en contra de aquellas personas involucradas en negocios jurídicos.

CAPÍTULO CUARTO

1.- Diferencias entre las figuras jurídicas de la representación, poder, el contrato de mandato, y el contrato de prestación de servicios profesionales para los efectos de la representación en materia laboral.

Del análisis en el primer Capítulo de nuestra investigación que realizamos tenemos los conceptos de la representación, siendo esta definida como la facultad que tiene una persona de actuar, obligarse y decir en nombre o por cuenta de otra, misma que se divide en voluntad, legal y orgánica, la voluntaria se realiza dentro del ámbito de la libertad y autonomía de la voluntad, por medio de ella una persona faculta a otra para actuar y decidir en su nombre o por su cuenta. Esta a la vez tiene dos variantes la representación voluntaria directa y la representación voluntaria indirecta de la primera se refiere a la actuación de una persona en nombre y representación de otra, en cuyo caso, los efectos jurídicos y patrimoniales recaen sobre el representado, estableciendo entre éste y el tercero, una relación directa e inmediata; es el

caso de la figura del poder. Definiéndolo como el otorgamiento de facultades que una persona llamada poderdante da a favor otra denominada apoderado para que actúe en su nombre, es decir en su representación, como característica de este, produce efectos frente a terceros, es autónomo porque puede existir en forma independiente de cualquier otro negocio, pero para su aplicación se requiere de la unión con otro negocio que exprese el alcance de la representación (el mandato o un contrato de prestación de servicios profesionales). Representación Voluntaria indirecta se define cuando una persona actúa en nombre propio y por cuenta de otra, quien, frente a terceros, adquiere personalmente los derechos y obligaciones, (el mandato el contrato de prestación de servicios profesionales). El Mandato es definido como el contrato, que tiene como objetivo obligaciones de hacer, consistentes en la celebración de actos jurídicos. Es definido por los tratadistas civilistas, el acto jurídico como la manifestación de voluntad que se hace con la intención de producir consecuencias de derecho, las cuales son reconocidas por el ordenamiento jurídico. Debiendo tener como elementos esenciales: una manifestación de voluntad que puede ser expresa o tácita, la primera se exterioriza por el lenguaje oral, escrito o mímico, el tácito es cuando se desprende de hechos u omisiones que de manera necesaria e indubitable revelan un determinado propósito, aunque el autor del acto jurídico no exteriorice su voluntad a través del lenguaje; Un objeto física y jurídicamente posible; El reconocimiento que haga la norma jurídica a los efectos deseados

por el autor del acto. La falta de alguno de estos elementos se dice que el acto jurídico es inexistente para el derecho, es la nada jurídica.

Distinción entre el Mandato y Poder.

Mandato.

a) El mandato es un contrato.

b) El mandato no es representativo, sin embargo, puede serlo si va

unido con el otorgamiento de un poder, es decir, el mandato siempre requiere del poder para ser representativo y surta efectos entre el mandante y tercero. Estaríamos frente a un mandato con representación directa. En este supuesto los actos celebrados por el mandatario, repercutirán directamente en el patrimonio del mandante, pues en virtud del poder, el mandatario actuará a nombre y por cuenta del mandante.

Poder.

a) El poder es una declaración unilateral de la voluntad.

b) El poder tiene como objeto obligaciones de hacer, consistentes en la realización de la representación en forma abstracta u autónoma, o sea, la actuación a nombre de otra persona para que los actos efectuados surtan en el

patrimonio del representado, de tal manera que la relación jurídica vincula directamente e inmediatamente al representante con el representado.

a) Poder Notarial

El poder general es definido cuando no tiene limitación alguna, especial cuando se refiere a casos concretos, el Código Civil para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia Federal establece en su artículo 2554 las características de los poderes generales que a la letra reza " En todos los poderes generales para pleitos y cobranzas bastará que se diga que se otorga con todas las facultades generales y las especiales que requiera cláusula especial conforme a la Ley, para que se entiendan conferidos sin limitación alguna.

En los poderes generales, para ejercer actos de dominio, bastará expresar que se dan con ese carácter para que el apoderado tenga toda clase de facultades administrativas.

En los poderes generales, para ejercer actos de dominio, bastará que se den con ese carácter para que el apoderado tenga todas las facultades de dueño, tanto en lo relativo a los bienes, como para hacer toda clase de gestiones, a fin de defenderlos.

Cuando se quisiera limitar, en los tres casos antes mencionados, las facultades de los apoderados, consignarán las limitaciones, o los poderes serán especiales.

Los notarios insertarán este artículo en los testimonios de los poderes que otorguen.

A diferencia del poder es el artículo 2553 del Código Civil citado el que establece los lineamientos para el mandato general y especial que a la letra reza:

"Artículo 2553. El mandato puede ser general o especial. Son generales los contenidos en los tres primeros párrafos del artículo 2554. Cualquiera otro mandato tendrá el carácter de especial".

Tipos de poderes notariales:

- 1.- Poder general para pleitos y cobranzas.
- 2.- Poder general para pleitos y cobranzas y actos de administración
- 3.- Poder general para pleitos y cobranzas, actos de administración y actos de dominio.

4.- Poder general limitado e irrevocable.

5.- Poder general para pleitos y cobranzas y actos de administración otorgado por una sociedad.

Mandato Judicial.

Este consiste en la celebración de un contrato de prestación de servicios profesionales, otorgado a un licenciado en derecho con cédula profesional o abogado. Se confiere siempre unido a un poder, por lo que es siempre representativo. Es denominado también procuración, el mandato judicial tiene por objeto la defensa en juicio de los intereses del mandante, así como el ejercicio de las acciones que le compete.

Además de las obligaciones y derechos del mandato especial para pleitos y cobranzas, los siguientes deberes que se encuentran establecidos en los artículos 2588, 2589, 2590, 2591 del Código en cita que reza:

Artículo. El procurador, aceptado el poder, está obligado:

- I. A seguir el juicio por todas sus instancias mientras no haya cesado en su encargo por alguna de las causas expresadas en el artículo 2595:
- II. II.A pagar los gastos que se causen a su instancia, salvo el derecho que tiene de que el mandante se los reembolse;

III. A participar, bajo la responsabilidad que este código impone al mandatario, cuando sea necesario para la defensa de su poderdante, arreglándose al efecto a las instrucciones que éste le hubiere dado, y si no tuviere, a lo que exija la naturaleza e índole del litigio.

"Artículo 2589. El procurador o abogado que acepte el mandato de una de las partes no puede admitir el del contrario, en el mismo juicio, aunque renuncie el primero".

"Artículo 2590. El procurador o abogado que revele a la parte contraria los secretos de su poderdante o cliente, o le suministre documentos o datos que lo perjudique, será responsable de todos los daños y perjuicios, quedando, además, sujetos a lo que para estos casos dispone el Código Penal".

"Artículo 2591 El procurador que tuviere justo impedimento para desempeñar su cargo, no podrá abandonarlos sin sustituir el mandato, teniendo facultades para ello o sin avisar a su mandante, para que nombre a otra persona"

Nos encontramos con los impedimentos para se procurados estos son enumerados por el artículo 2585 establecido a los incapacitados,

jueces, magistrados, funcionarios y empleados del poder judicial, dentro de sus límites jurisdiccionales.

El procurador, con mandato general para pleitos y cobranzas, necesita facultades especiales para el ejercicio de ciertos actos procesales siendo las numeradas en el artículo 2587 que establece:

"Artículo 2587. El procurador no necesita poder o cláusula especial, sino en los casos siguientes:

- I. Para desistirse;
- II. Para transigir;
- III. Para comprometer en árbitros;
- IV. Para absolver y articular posiciones;
- V. Para hacer cesión de bienes;
- VI. Para recusar;
- VII. Para recibir pagos;
- VIII. Para los demás actos que expresamente

determine la Ley.

Cuando en los poderes generales se desee conferir alguna o algunas de las facultades acabadas de enumerar, se observará lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 2554".

Gestión de Negocios.

El Código Civil vigente define esta figura en su artículo 1896. " El que sin mandato y sin estar obligado a ello se encargara de un asunto de otro, debe de obrar conforme a los intereses del dueño del negocio".

Antiguamente la figura de gestión de negocios los romanos lo consideraron como un cuasi - contrato, dadas las características ya que la gestión de negocios existía cuando una persona se ocupaba de los intereses de otra sin recibir mandato de ella.

El código civil citado en vigencia estable en su artículo 1906, que la ratificación pura y simple del dueño del negocio producirá los efectos del mandato teniendo esta efectos retroactivos al día en que se inicio la misma.

Contrato de Prestación de Servicio Profesionales.

Consideramos necesario determinar los alcances de esta figura

jurídica ya que de la misma se desprende relaciones entre el mandato judicial como ya lo hemos definido y el contrato de prestación de servicios profesionales. Son las disposiciones del artículo 5° Constitucional, la Ley Reglamentaria del artículo 5° Constitucional relativa al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal, aplicables en materia Federal, el reglamento de la Ley Reglamentaria de los artículos 4° y 5° Constitucional y la supletoriedad de las disposiciones del mandato para con la figura de la prestación de servicios profesionales. Bernardo Pérez del Castillo en su obra Contratos Civiles define al contrato de Prestación de servicios profesionales como " Un contrato por el cual una persona llamada profesor, se obliga a prestar sus servicios profesionales, técnicos, científicos o artísticos en beneficio de otra llamada cliente, quien a su vez se obliga a pagar los honorarios convenidos." ⁸²

Este contrato tiene la siguiente clasificación es bilateral, oneroso, con libertas de formalidad, intuitu personae, principal de tracto sucesivo.

⁸² PEREZ DEL CASTILLO, Bernardo, Representación, Poder y Mandato. Octava edición. Porrúa. México. Pág. 68.

Los elementos de existencia son, el consentimiento y el objeto, no deben existir vicios del consentimiento como son el dolo, mala fe, violencia, lesión, el objeto, motivo o fin sean lícitos.

Elementos de validez, la capacidad de las contratantes, esta deberá ser comprobada por el profesor al necesitar del título cuando vaya a desempeñar las funciones propias de su profesión. No se establece formalidades deberá ser este escrito o verbal.

Obligaciones del Profesor, este deberá prestar los servicios en la forma, tiempo y lugar convenido, el desempeño del trabajo deberá ser desempeñado personalmente, en caso de abandono deberá este pagar los daños y perjuicios ocasionados debiendo responder a estos por la negligencia, imprudencia, impericia o dolo, pudiendo esta exigir de forma contractual o extracontractual, guardar el secreto profesional, sin que se revele confidencias y por último dar el aviso al cliente cuando este no puede seguir prestando los servicios profesionales para llevar a cabo la sustitución de este sin perjuicio del cliente.

Obligaciones del cliente, es la de satisfacer los honorarios estos podrán ser señalados libremente y por el arancel establecido, estos deberán ser en una cantidad de dinero, en la realización de hechos o por

la transmisión de propiedad de bienes; existe una limitante ya que los profesionistas no deberán adquirir los bienes objeto del litigio, estos deberán ser pagados sean o no los resultados favorables salvo pacto en contrario, el reembolso de los gastos realizados en la prestación de servicios.

Distinción entre contrato de prestación de servicios profesionales y el mandato.

- a) El mandato es un contrato cuya finalidad es la realización actos jurídicos.
- b) La prestación de servicios profesionales es la ejecución de trabajos que requieren una preparación profesional, artística, científica o técnica, esta normalmente se refiere al desarrollo de hechos jurídicos y materiales, se aplicaran supletoriamente las normas establecidas al mandato.

Distinción entre contrato de trabajo y contrato de prestación de servicios profesionales.

- a) El contrato de prestación de servicios profesionales tiene su regularización en normas distintas al del trabajo dadas las características del

mismo, ya que este es un contrato civil típico, cuyas cláusulas se estipulan con la voluntad de las partes que intervienen, una de las cuales es el profesor.

b) En el contrato de trabajo deberá existir una relación de subordinación, dirección y dependencia entre el patrón y el trabajador derechos que se encuentran reglamentados en la Ley Federal del Trabajo en su articulado 20 y 21 respectivamente.

"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 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 produce los mismos efectos".

"Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

2.- Registro de los litigantes ante las autoridades laborales

La justicia laboral, esta sustentada en dos columnas, las normas sustantivas, y adjetivas, estas se enlazan para obtención de determinados fines, siendo esenciales unas de las otras. Hemos analizados aquellos preceptos que a nuestra consideración son de suma importancia.

No debemos olvidar que la aplicación estricta de la legislación laboral, la jurisprudencia de los Tribunales Federales de Amparo, la interpretación doctrinaria darán como resultado la procuración y administración de la justicia laboral.

No obstante la primera parte del artículo 5º Constitucional que a la letra dice " A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos el ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial.

La Ley determinara en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan titulo para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por las autoridades judiciales, el cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I, II del artículo 123 Constitucional.

En cuanto los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectiva, el de las armas y los jurados así como el desempeño de los cargos concejales y los de elección popular directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de indole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato pacto o convenio que se tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligara a presentar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, perdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al trabajador solo obligara a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Este artículo Constitucional consagra las garantías individuales: De libertad en el trabajo, la libertad de percibir y usar el dinero que se gane con el trabajo, y algunas limitantes totalmente justificadas en la libertad de trabajo, como en el caso de la profesiones que necesitan de título para que se ejerciten.

La Ley de profesiones en su artículo 2º, 2º transitorio, 3º, 7º, 24, 25, 26. Establecen que para el ejercicio profesional en México se exige entre otros requisitos poseer título legalmente expedido y debidamente registrado, así

como obtener de la dirección general de profesiones la patente de ejercicio. Inclusive, las autoridades judiciales están obligadas a rechazar la intervención en calidad de patrones de las personas sin título profesional debidamente registrado. El mandato judicial solo podrá otorgarse en favor de profesionista con título registrado.

Es importante resaltar la trascendencia que tiene el de consultar en cada caso en específico a los especialistas en la materia cualquiera que esta sea, para no encontrarnos defraudados en los resultados obtenidos, ya sea por nuestra ignorancia o de quienes consultamos o por incompetencia de los mismos.

Sorprendentemente observamos que de la Ley de profesiones, se desprende del último párrafo " Se exceptúan los casos de los gestores en asuntos obreros, agrarios y cooperativos y en los casos de amparos en materia penal a que se refieren los artículos 27 y 28 de esta Ley ".

De la Ley Federal del Trabajo se desprende de su articulado 692 que a la letra reza " Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditara conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos sin necesidad de ser ratificada ante la junta;
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal: de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditarse su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos previa comprobación de que quien le otorga el poder esta legalmente autorizado para ello;
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditaran su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y haber quedado registrada a directiva del sindicato.

De lo anterior se desprende que tampoco la Ley Federal del Trabajo exige que los litigantes en esta materia tenga que ser profesionista con título y patente registrados. Provocando, entre otras cosas falta de profesionalismo en la aplicación de la justicia laboral competencia desleal, honorarios devaluados, siendo lo más grave que la legislación actual no garantiza la competencia técnica ni científica para la sociedad en materia de defensa laboral, dejan

además en un estado completo de desventaja a los trabajadores que consultan a pseudo profesionistas, sin que exista una representación real de sus intereses, frente a quienes si cuentan con personal debidamente calificado para realizar una excelente representación como sucede en los países desarrollados.

Debemos entender la naturaleza de la figura de gestor laboral definida por el código civil en su artículo 1896 que a la letra reza " El que sin mandato y sin estar obligado a ello se encarga de un asunto de otro debe de obrar con forme a los intereses del dueño del negocio".

Esta disposición contraviene a la Laboral que exige poder en todos los casos en específico en su artículo 692 de esta Ley, por lo que la autoridad laboral de ninguna manera debería autorizar gestoría alguna en el " patrocinio patronal", por carecer de facultades situación que a venido violando flagrante mente el principio Constitucionalidad de legalidad.

Como propuesta de todo lo antes mencionado " Artículo 2º, 2º transitorio, 3º, 7º, 24, 25, 25 de la Ley de profesiones, 692 de la Ley Federal del Trabajo , se hace hincapié el de reformarlos, solicitando se requiera título y patente profesional para todo patrocinio laboral, en el sentido de no aceptar la gestión de negocios ante las juntas de conciliación y arbitraje o ante cualquier otra autoridad de naturaleza laboral.

a) La representación real en materia laboral.

La representación paritaria, que comprende las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento y la comisión de seguridad e higiene son trascendentales ya que el buen funcionamiento de estas dependerá la productividad de las empresas, son en la actualidad pocos los empresarios en realizar y cumplir con las disposiciones establecidas, debiéndoseles aplicar funciones mayores a los mismos por el incumplimiento.

La representación tripartita esta funciona bajo la rectoría de los representantes gubernativos, es en la practica consuetudinaria en la que no se observa ninguna participación activa de los sujetos representantes de los factores de producción, son elegidos los mismos a través de un sistema antidemocrático ya que no existe consenso en los grupos participantes.

La libertad de coalición se encuentra en evolución constante, son los representantes de estos, los que han encontrado formas en como burlar las normas al respecto, formando los llamados contratos de protección de empresas transnacionales, y son las autoridades laborales quienes no obstante en ver el reclamo de la clase trabajadora solapan este tipo de actividades, que atenta en contra de sus derechos colectivos.

Además de la falta de representación sindical en la lucha por conservar los derechos de los trabajadores, nos encontramos no con el fenómeno de corrupción, sino con la costumbre, que se da ante la autoridad laboral al permitir que la impartición de justicia sea contraria al principio de pronta y expedita.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Del análisis realizado en nuestro trabajo de investigación , es el Derecho Laboral un rama que durante mucho tiempo no fue reconocida, y por consiguiente desconocidos fueron también los Derechos Sociales, fueron las luchas constantes de nuestros compatriotas los que lograron alcanzar el reconocimiento del Derecho Laboral que fue surgiendo pese a los impedimentos de los grupos minoritarios que encontraron a este derecho como desventaja para lograr sus objetivos de poder. No debemos nunca olvidar cuales fueron las bases de los ideales revolucionarios, si los perdiéramos nos encontraríamos de nueva cuenta en un abismo, de injusticias sociales provocando de nueva cuenta el reclamo de la clase más pobre y mayoritaria en nuestro tiempo. Es la historia reflejo de errores irreparables que han dejado huella en generación tras generación, tendríamos que retomar las experiencias para mejorar los resultados en cuanto al derecho del trabajo, siendo este un derecho que todo ciudadano mexicano deberá de gozar.

SEGUNDA. La evolución en nuestros días es constante, trayendo un cambio en beneficio de los sujetos de la sociedad, y constante debería ser la evolución de nuestro derecho laboral, han sido trascendentales los beneficios obtenidos, no debemos olvidar el principio de equidad para lograr un desarrollo generalizado en la sociedad mexicana, que sin este tendríamos gran parte del sector laboral inconforme.

TERCERA. Las instituciones que encontramos y que pretenden lograr una representación real frente a los factores de producción son jurídicamente legitimados los sujetos que intervienen, consideramos necesario un cambio en cuanto a su publicidad para dar a conocer la trascendencia en cuanto a su funcionamiento, atribuciones y desarrollo para así, involucrar el interés de los sujetos en vigilar y participar en ellos, son pocos los trabajadores y las empresas que cuentan con organismos equilibrados y es una minoría la que cuenta con los beneficios que otorga la legislación laboral. Educando a la sociedad desde una etapa inicial lograríamos obtener una cultura laboral favorable para el país, ya que estos conocerían sus derechos y obligaciones que establece nuestro máximo ordenamiento jurídico. La educación es uno de los factores más importantes ya que si consideramos que es el medio masivo informativo que es utilizado por Estado para obtener sus fines, consideramos necesario impulsar, mejorar el desarrollo intelectual y físico del hombre de nuestra sociedad ya que de este dependerá el crecimiento de toda nación.

CUARTA. Los niveles adquisitivos económicos actuales, no son remunerativos a consecuencia de la economía en decremento y es el sector laboral el de mayores reclamos al no tener un nivel de vida digno, no debemos olvidar a este como ideal que marca la revolución mexicana, se observa cambios trascendentales en la clase media y alta teniendo en consecuencia cambios bruscos a estos estratos, marginándolos. Son las autoridades laborales las que deberán imponer mecanismos y actualizar los medios para obtener beneficios para los trabajadores, de no lograrse nos enfrentaremos a luchas poco pacíficas, además si las elecciones de los representantes de los factores de producción fueran estas verdaderas y conforme a derecho, lograríamos mantener en igualdad de condiciones de los sectores obrero-empresarial. Los medios empleados para el desarrollo de las actividades encomendadas a los organismos laborales no son en la actualidad representativos tanto en el aspecto de relaciones individuales como colectivas, esta es será una constante para las autoridades debiendo obtener beneficios para quienes más lo necesitan, ya que carecen en ocasiones de los servicios indispensables para sobrevivir. La capacitación de los servidores públicos y la elección de estos se lograría un avance considerado para salir avante en los conflictos tanto económicos como laborales.

QUINTA. La representación de los intereses de los dos sectores de producción es importante, ya que de una excelente, buena o mala , dependerá

la obtención de lo justo en sus reclamos ya sean individuales como colectivos, no deberíamos permitir que de la ignorancia de los trabajadores y es sabido que son estos de los que mas se abusa y que no cuentan con la representación profesional ni tampoco conocedores de sus derechos, es complicado desaparecer una practica que con el tiempo se ha hecho costumbre y dependerá de nosotros el interés de exigir una protección y representación real para los trabajadores, los patrones cuentan en su mayoría con asesorías calificadas y también se sabe que estos buscan el beneficio para así o para sus empresas. Falta mucho por hacer y son inquietudes que se desprenden de este tema que entusiasmados desarrollamos en particular pretenderemos no alejarnos de la realidad y de los cambios que reclama la sociedad entera en nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Décima edición. Porrúa. México. 1991.

AGUILAR CARBAJAL, Leopoldo. Contratos Civiles. Tercera edición. Porrúa. México. 1982.

CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas, distribuidores y distribuidores. México. 1977.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima edición. Porrúa. México. 1992.

DE BUEN LOZANO, Nestor. La reforma del Proceso Laboral. Segunda edición. Porrúa. México. 1983.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1991.

DAVALOS, José. Constitución Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1988.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. T. I. decimatercera edición. Porrúa. México. 1993.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. T. II. Cuarta edición. Porrúa. México. 1986.

DE LA MADRID HURTADO, Miguel. Elementos de Derecho Constitucional. Editora de periódicos. México. 1988.

DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo. Curso Elemental de Derecho Civil. Talleres gráficos ErS. México. 1984

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Octava edición. Porrúa. México 1976.

MARTINEZ ALFARO, Joaquín. Teoría de las Obligaciones. Segunda edición. Porrúa. México. 1991.

MIRANDA BASURTO, Angel. El Dramático siglo XX. Cuarta edición. Herró. México. 1995.

O. RABASA, Emilio. El Pensamiento Político y Social del Constituyente de 1916 - 1917. Instituto de Investigaciones de la U. N. A. M. México. 1996.

PEREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación. Poder y Mandato. Octava edición. Porrúa. México. 1994.

Legislación consultada.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. México. 1997.

Ley Federal del Trabajo y del Infonavit. Pac. México. 1996.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Trigesimaquinta edición. Ed. Porrúa. México. 1996.

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. México. 1997.

Las Constituciones de México 1814- 1991. Segunda edición. LIV Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Comité de asuntos editoriales. México. 1991.

Semanario Judicial de la Federación, 1º a 9º épocas. En el palacio de Justicia Federal.

Diccionarios y Enciclopedias

Diccionario Jurídico Mexicano. A- CH. D-H. Octava edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U. N.A.M. Porrúa. México. 1995.

Historia de México. TT.X. Salvat. Editores. México. 1974.

ANEXO 1

CARTA-PODER

_____ de _____ de 19 _____

Sr. _____

PRESENTE.

Por la presente _____ al Sr. _____
poder amplio, cumplido y bastante para que a _____ nombre y
representación _____

_____ y asimismo para que conteste las demandas y reconvención que se entablen
en mi contra, oponga excepciones dilatorias y perentorias, rindan toda clase de

pruebas, reconozca firmas y documentos, redarguya de falsos a los que se presenten por la contraria, presente testigos, vea protestar a los de la contraria y los represente y tache, articule y absuelva posiciones, recuse jueces superiores o inferiores, oiga autos interlocutorios y definitivos, consienta de los favorables y pida revocación por contrario imperio, apele, interponga el recurso de amparo y se desista de los que interponga, pida aclaración de la sentencia, ejecute, embargue y me represente en los, embargos que contra mí se decreten, pida el remate de los bienes embargados, nombre peritos y recuse a los de la contraria, asista a almonedas, transe este juicio, perciba valores y otorgue recibos y cartas de pago, someta el presente juicio a la decisión de los jueces, árbitros y arbitradores, gestione el otorgamiento de garantías, y en fin, para que promueva todos los recursos que favorezcan mis derechos, así como para que sustituya este poder ratificando desde hoy todo lo que haga sobre este particular.

Suyo afmo. S. S.

ACEPTO EL PODER

TESTIGO

OTORGANTE

TESTIGO

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES EN
MATERIA LEGAL QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LOS SEÑORES
LICENCIADOS _____, QUE EN LO SUCESIVO
SE DENOMINARAN EL " PROFESIONISTA ", Y _____
QUIEN LO SUCESIVO SE DENOMINARA EL " CLIENTE ", AL TENOR DE LAS
SIGUIENTES CÁUSULAS:

DECLARACIONES

1.- EL PROFESIONISTA declara estar legalmente autorizado para ejercer la profesión de abogado, tal y como lo acreditan con las cédulas profesionales número _____ y _____ respectivamente, expedidas en su favor por la Dirección General de Profesiones, de la Secretaría de Educación Pública, con efectos de patente y autorización para ejercer la Licenciatura en Derecho.

2.- EL PROFESIONISTA manifiesta tener su domicilio para los todos los efectos legales del presente contrato, en las calles de _____

en esta ciudad de México Distrito Federal, Código Postal _____.

3.- EL CLIENTE, por conducto de su representante legal declara tener plenas facultades para obligar a su representada en los términos del presente contrato.

4.- EL CLIENTE manifiesta tener su domicilio para los efectos del presente contrato, en las calles _____ Delegación _____ Código Postal, en esta ciudad de México Distrito Federal

5.- Ambas partes manifiestan estar de acuerdo y tener la capacidad suficiente para celebrar el presente contrato así como obligarse al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- OBJETO. Ambas partes acuerdan que los servicios profesionales de asesoría legal, consistirán en la tramitación e intervención por parte del profesionista en las gestiones extrajudiciales y judiciales a obtener el pago de las prestaciones laborales que tiene en favor del CLIENTE la persona moral denominada _____; gestiones judiciales que, en su caso, se realizaran tanto en primera como en segunda instancia y el amparo que se llegue a tramitar, salvaguardando los derechos y protegiendo los intereses del CLIENTE.

SEGUNDA.- HONORARIOS. Las partes contratantes acuerdan, que por los servicios profesionales, el CLIENTE pagará al PROFESIONISTA, en el domicilio que determinen este último, como precio total de honorario que se causará y estable en la siguiente forma:

Único. La cantidad que resulte de aplicarle una tasa del 20% (veinte por ciento) al monto de lo efectivamente recuperado o pagado por el deudor al CLIENTE en cumplimiento de sus obligaciones, pago que se realizará a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes a la obtención del cumplimiento de dicho pago que realice la sociedad deudora en favor del Cliente, según se menciona en la cláusula anterior.

TERCERA.- GASTOS E IMPUESTOS. EL CLIENTE se obliga por su cuenta y costo los gastos derivados de las gestiones judiciales y extrajudiciales que se tramiten, y que son inminentes para obtener ventajas que beneficien sus intereses, gastos que por su naturaleza son imposibles de cuantificar en este momento; liberando al PROFESIONISTA de toda obligación inherente a realizar erogación alguna necesaria para el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente contrato, no obstante, que en caso de que los hubiere, los mismos deberán de ser reembolsados al PROFESIONISTA de manera inmediata.

Las partes convienen que las cantidades y precio del honorario descritos en el presente contrato no incluyen el Impuesto al Valor Agregado (IVA) que por la prestación de servicio se cause, mismo que el CLIENTE pagará al PROFESIONISTA en el momento de su acusación.

CUARTA.- OBLIGACIONES DEL PROFESIONISTA. EL PROFESIONISTA sólo es responsable, hacia las personas a quienes sirve, por negligencia, impericia o dolo, cualquiera que sea el éxito del negocio o trabajo que se le encomiende.

QUINTA.- OBLIGACIONES DEL PROFESIONISTA. EL PROFESIONISTA se obliga a dar debido seguimiento a los juicios que se promuevan, en virtud del

asunto indicado, hasta la total terminación, siempre y cuando el CLIENTE cumpla con todas y cada una de las obligaciones aquí contenidas.

SEXTA. DURACIÓN DEL CONTRATO . El presente contrato es por tiempo indefinido, si alguna de las partes desea dar por terminado anticipadamente este contrato, deberá notificar a la otra por escrito, recabando acuse de recibo, con treinta días de anticipación al día señalado para ello, ya sea por voluntad de las partes o por el caso de que se de solución jurídica del negocio o conflicto de interés encomendado, en cualquier etapa de la prestación de servicios, EL CLIENTE deberá cubrir en su totalidad los honorarios pactados en la cláusula SEGUNDA en forma integral al momento de que acontezca fehacientemente la terminación de la prestación de servicios, sin necesidad de requerimiento alguno entre las partes.

SÉPTIMA.- PAGO. Las obligaciones de pago en favor del PROFESIONISTA nace en el momento mismo en que se firma el presente contrato y una vez que se cumplan las condiciones en éste pactadas, entendiéndose que cualquier acto o hecho jurídico que reivindique los derechos del CLIENTE, se entenderá como consecuencia de los servicios prestados por el PROFESIONISTA, sin necesidad de declaración o comprobación alguna; pago que será en una solo exhibición y deberá constar en un recibo que el PROFESIONISTA se obliga a extender a favor del CLIENTE en el momento en que se efectúe el pago, siendo este el único instrumento idóneo para demostrar el pago.

OCTAVA. RECICIÓN. CLIENTE se obliga a cumplir con todas y cada una de las obligaciones derivadas del presente contrato, y en la especie a realizar puntualmente el pago total del honorario correspondiente por los servicios profesionales prestados y gastos erogados, en los momentos señalados en el presente contrato; conviniendo expresamente los contratantes que, en caso de incumplimiento de cualquiera de las obligaciones, el presente contrato podrá ser rescindido por el PROFESIONISTA, entre si y para sí, sin necesidad de declaración jurisdiccional alguna, previo aviso por escrito que éste de al CLIENTE, rescisión a la que se le aplicara todas las reglas y generalidades del pacto comisorio.

NOVENA.- NATURALEZA CIVIL. EL CLIENTE Y EL PROFESIONISTA acuerdan sujetar sus obligaciones a lo dispuesto por los artículos 2606 al 2615 del Código Civil vigente en el Distrito Federal de la Prestación de Servicios Profesionales, sin perjuicio de las reservas, pactos en contrario y convenciones contenidas en el presente contrato.

DÉCIMA.- JURISDICCIÓN.- Las partes que intervienen en el presente contrato declaran su conformidad en someterse para interpretación y cumplimiento del mismo a la legislación vigente y a la jurisdicción de los Tribunales de la Ciudad

de México, Distrito Federal, renunciando expresamente el fuero de su domicilio presente y futuro.

ENTERADAS LAS PARTES DEL CONTENIDO Y FUERZA LEGAL DEL PRESENTE CONTRATO Y MANIFESTANDO TENER LOS ORDENAMIENTOS LEGALES CITADOS A LA VISTA, A ESTAR Y PASAR POR EL EN TODO TIEMPO Y LUGAR, MANIFESTANDO QUE EN SU OTORGAMIENTO NO HA HABIDO DOLO, LESIÓN O CUALQUIER VICIO DEL CONSENTIMIENTO QUE PUDIERA INVALIDARLO, SE FIRMA DE CONFORMIDAD EN DUPLICADO, QUEDANDO UN EJEMPLAR A CADA UNA DE LAS PARTES, AL MARGEN DE TODAS Y CADA UNA DE LAS HOJAS, CON EXCEPCIÓN DE ESTA ULTIMA QUE LA FIRMA AL CALCE, EN MÉXICO, DISTRITO FEDERAL EL DÍA _____ DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO.

PROFESIONISTA

CLIENTE

LIC. _____

LIC. _____

**PODER GENERAL PARA PLEITOS Y COBRANZAS OTORGADO ANTE
NOTARIO PÚBLICO.**

En la Delegación _____, Distrito Federal, a tres de febrero de mil
novecientos noventa y ocho, Yo, Licenciado _____, Notario Número _____
de esta ciudad, hago constar: EL PODER GENERAL PARA PLEITOS Y
COBRANZAS que otorga el señor _____ a favor de los señores
_____, _____ y _____ de conformidad con la siguiente:

CLÁUSULA

Única. El señor _____ otorga a favor de _____ y _____ PODER GENERAL PARA PLEITOS Y COBRANZAS, con todas las facultades generales a que se refiere el primer párrafo del artículo dos mil quinientos cincuenta y cuatro y las especiales del dos mil quinientos ochenta y siete, ambos del Código Civil para el Distrito Federal y sus correlativos de las Entidades Federativas. El apoderado podrá concurrir ante toda clase de personas físicas y morales, públicas, administrativas, judiciales o particulares. En caso de juicio, de manera enunciativa y no limitativa, gozará de facultades para interponer y desistirse de las acciones penales que le sean potestativas, coadyuvar con el Ministerio Público; interponer y desistirse de juicio de amparo; comparecer como delegado ante las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje con facultades patronales para intervenir en cualquier procedimiento laboral, y ejercer otro acto o facultad que de acuerdo con la ley se exija poder especial. El presente poder para la categoría que es conferido no tiene limitación alguna.

El otorgante manifiesta ser de nacionalidad mexicana, hijo de padres mexicanos, originario de _____, donde nació el _____ de 19____, estado civil _____, ocupación _____, con domicilio ubicado en las calles _____, Colonia _____, en la Delegación _____ en esta ciudad.

YO EL NOTARIO CERTIFICO: I. Que el otorgante se identifica con credencial de _____ expedida por _____ con números de folio _____; y II. Que lei y explique íntegro este instrumento al otorgante; quien conforme con su contenido, valor y fuerza legal, lo firma en comprobación el mismo día de su otorgamiento, en cuyo acto se **AUTORIZA DEFINITIVAMENTE. DOY FE.**

Handwritten signature and initials in black ink. The signature is a large, stylized cursive mark. To its left are the initials 'V' and 'B' with a small '2' above the 'B'. Below the signature, there are some faint, illegible markings that appear to be 'M:' and a dash.