



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

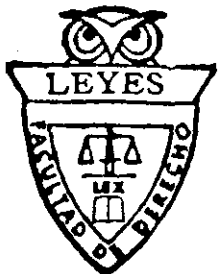
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

"LA REPRESENTACION DEL MENOR ANTE LAS
AUTORIDADES LABORALES"

T E S I S

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



ASESOR DE TESIS: DR. JOEL SEGURA MATA

MEXICO. D.F.

2001



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.

**LA REPRESENTACIÓN DEL MENOR ANTE
LAS AUTORIDADES LABORALES**

INDICE

CAPITULO PRIMERO

1. CONCEPTOS GENERALES.

1.1. DEFINICIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO.	1
1.2. RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.	3
1.3. SUJETOS DE LA RELACIÓN.	4
1.3.1. TRABAJADOR.	5
1.3.2. PATRÓN.	6
1.3.3. INTERMEDIARIO.	7
1.3.4. DURACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.	8
1.3.5. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	8
1.3.6. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	10
1.3.7. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	18

1.4.	JORNADA DE TRABAJO.	19
1.4.1.	DIAS DE DESCANSO.	20
1.5.	TRABAJO INFANTIL.	20
1.6.	DEFINICIÓN DE MENOR.	23

CAPITULO SEGUNDO

2. LOS MENORES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

2.1.	ASPECTOS JURÍDICOS.	24
2.2.	CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.	25
2.3.	NORMAS DE TRABAJO PARA LOS MENORES.	30
2.4.	LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.	31
2.5.	LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	33
2.6.	REGULACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES.	38

CAPITULO TERCERO

3.	ASPECTOS LEGALES DE LA REPRESENTACIÓN DEL MENOR.	
3.1.	ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	40
3.2.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	41
3.2.1.	CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DEL TRABAJADOR	48
3.2.2.	SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	52
3.2.3.	CONSEJO CONSULTIVO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO FEDERAL.	53
3.2.4.	CONSEJOS CONSULTIVOS ESTATALES DE ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACION.	54
3.2.5.	LAS OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.	59
3.2.6.	AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIO SOCIAL.	62
3.2.7.	JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN.	65
3.2.8.	JUNTA FEDERAL DE CONCIALICION Y ARBITRAJE.	68
3.2.9.	ELECCIÓN DE REPRESENTANTES.	68
3.2.10.	COMISIONES NACIONALES Y COMISIONES CONSULTIVAS DE LOS SALARIOS MINIMOS.	70

3.2.11. FUNCIONES DEL CONSEJO CONSULTIVO DE REPRESENTANTES.	72
3.2.12. COMISIONES CONSULTIVAS DE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.	74
3.2.13. COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.	72
3.2.14. INSTITUTO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.	77
3.2.15. ORGANIGRAMA DEL INSTITUTO.	77
3.2.16. ASAMBLEA GENERAL.	78
3.2.17. COMISION DE VIGILANCIA.	79
3.2.18. DIRECTOR GENERAL.	80
3.2.19. DIRECTORES SECTORIALES.	81
3.2.20. COMISION DE INCONFORMIDADES Y DE VALUACIÓN.	82
3.2.21. COMISIONES CONSULTIVAS Y REGIONALES.	82
3.2.22. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.	83
3.2.23. CONSEJO TÉCNICO.	84
3.2.24. DE LA COMISION DE VIGILANCIA.	86

3.2.25. DIRECCIÓN GENERAL.	87
3.2.26. DE LOS ORGANOS REGIONALES Y DELEGACIONALES.	89
3.3. LEGISLACIÓN DEL TRABAJO BUROCRATICO.	93
3.4. LEY DE RESPONSABILIDAD DE SERVIDORES PUBLICOS.	98
3.4.1. SUJETOS Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR PÚBLICO.	99
3.4.2. TIPOS DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS.	100
3.5. CODIGO CIVIL.	102
3.6. LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 3º CONSTITUCIONAL.	103

CAPITULO CUARTO

4. LA REPRESENTACIÓN DEL MENOR ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES.	
4.1. DIFERENTES FIGURAS DE REPRESENTACIÓN EN MATERIA LABORAL.	108
4.1.1. MANDATO.	109
4.1.2. PODER.	110

4.1.3. PODER NOTARIAL.	110
4.1.4. MANDATO JUDICIAL.	112
4.1.5. GESTION DE NEGOCIOS.	114
4.1.6. CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.	115
4.2. EL REGISTRO DE LOS ABOGADOS ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES.	118
4.3. LA REPRESENTACIÓN REAL ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES.	123
CONCLUSIONES	125
BIBLIOGRAFÍA	128
LEGISLACIÓN	130

INTRODUCCIÓN

Dentro de la legislación mexicana existen lagunas legales que dejan un estado de indefensión a una gran parte de la población, siendo el caso concreto del menor, y más aún si no excede lo quince años de edad.

En nuestra sociedad es obvia la presencia del menor como trabajador debido a la necesidad económica de numerosas familias que difícilmente acceden a un salario mínimo o simplemente a ninguno, ya sea por ser desempleados o personas cuyos ingresos dependen del comercio informal, lo cual obliga tácticamente al menor a brindar su apoyo de fuerza de trabajo a la familia, ya sea en forma voluntaria u obligado.

El trabajo tiene la finalidad de dar protección legal a los menores ante las autoridades laborales, más no solo en el ámbito legislativo sino el práctico.

Conforme a los objetivos planteados, en el primer capítulo encontramos los conceptos generales de una relación laboral desde su inicio hasta su terminación.

En el capítulo segundo nos abocamos a la presencia del menor en el derecho del trabajo, cubriendo los aspectos jurídicos que lo incluyen.

En el capítulo tercero mencionamos los aspectos legales de la representación del menor ante las autoridades laborales, desde el plano constitucional, civil y laboral.

En el último capítulo nos referimos a las formas de representación del menor ante las autoridades laborales haciendo mención de que los abogados que defienden a los menores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben ser registrados ante éstas para que sean profesionales los que defiendan los intereses de los menores.

Como resultado del presente trabajo, se pretende dar un testimonio auténtico de las deficiencias que adolece la representación del menor ante las autoridades laborales, añadiendo un grano de arena a su solución, teniendo presente la vieja fuente de la que venimos, la que nos nutrió intelectualmente y a la que nos debemos, la causa del pueblo, que callado espera que la justicia sea un día alcanzada.

CAPITULO PRIMERO

1. CONCEPTOS GENERALES

1.1. DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Algunos autores mexicanos han definido de manera clara al Derecho del Trabajo, tal es el caso del Maestro Mario de la Cueva que lo define de la siguiente forma: “El Derecho del Trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que a cambio del trabajo humano intentar realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana.”¹

Esta definición del maestro Mario de la Cueva, se encuentra muy apegada a los derechos esenciales del hombre y su naturaleza como ser humano, y encuentra al Derecho del Trabajo como una herramienta para dignificarse como persona, lo cual vemos de suma importancia, ya que el Derecho del Trabajo nace como una necesidad inherente al ser humano.

Trueba Urbina define al Derecho del Trabajo como “El conjunto de principios normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana”.²

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 6ª ed. Porrúa. México. 1980.p. 263.

² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª ed. Porrúa. México. 1981. p. 135.

Encontramos muy trascendente esta definición, ya que el autor nos define al Derecho del Trabajo como una forma de socialización humana, pero esta definición rebasa los motivos esenciales de trabajar, y que es la necesidad al sustento diario.

Néstor de Buen dice: “Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicio personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.³

Alfredo Sánchez Alvarado dice que: “Derecho del Trabajo es un conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permite vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”.⁴

Para José Dávalos el Derecho del Trabajo “Es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.⁵ Por nuestra parte consideramos que el Derecho del Trabajo es un derecho inherente a la naturaleza del ser humano, que lo dignifica como tal y que es el conjunto de normas que tienen por objeto mantener el equilibrio en las relaciones que se dan entre trabajador y

³ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. 4ª ed. Porrúa. México. 1981. p. 131.

⁴ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, México. 1967. Tl. Vol. I. P. 36.

⁵ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 5ª ed. Porrúa. México. 1994. p. 44.

patrón, buscando la protección de todo aquel que preste un servicio personal y subordinado, independientemente de las causa que lo originen, ya sea la necesidad de sobrevivir o una forma de socialización humana.

1.2. RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos señala: “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”.

De esta definición que nos da la ley se puede entender, que existe relación de trabajo, siempre y cuando se de la prestación de un servicio subordinado; así, que al presentarse esta relación se le aplica a la persona que esta prestando el servicio el adjetivo de trabajador, así como también se le aplica un estatuto objetivo que es el Derecho del Trabajo y un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación.

Para Mario de la Cueva relación de trabajo “es una institución jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”.⁶

⁶ DE LA CUEVA Mario, Ob. Cit. P. 187.

Como lo mencionamos con anterioridad donde se da una prestación de trabajo subordinado, existe una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral. Si bien es cierto que la relación se da por acuerdo de voluntades, los efectos que produce provienen fundamentalmente de la Ley.

Aquí es importante señalar que la esencia del Derecho del Trabajo y la diferencia de las relaciones contractuales que se pueden originar por un acuerdo de voluntades, es la de proteger al trabajo mismo, es decir, no es proteccionista del acuerdo en sí, no regula el intercambio de prestaciones, si no asegura y proporciona al trabajador una existencia digna y decorosa.

1.3. SUJETOS DE LA RELACIÓN.

“El hombre es la célula cuya existencia y vida de la relación con otros, constituye la sustancia de las comunidades humanas.

Es de él y para él de donde nace el derecho. De estas dos fases se infiere que el hombre, por su sola cualidad de hombre es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las personas jurídicas, o de acuerdo con la terminología jurídica: el hombre por su sola cualidad de hombre, es persona”.⁷

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patrones y aquí es importante señalar que es trabajador y que es patrón.

⁷DE LA CUEVA MARIO Ob. Cit. P. 151.

1.3.1. TRABAJADOR.

Es la propia ley la que nos ofrece el concepto de trabajador, al señalar en su artículo 8: “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 por cada profesión u oficio”.

El trabajador siempre será una persona física: Esto significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales. Esa persona física ha prestar un servicio a otra persona física o moral.

El servicio ha de ser en forma personal y aquí para poder atribuir la calidad de trabajador a un individuo, es necesario, que al servicio desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona.

Esta subordinación o deber jurídico de obediencia por parte del trabajador deberá ser ejercitada solamente durante la jornada de trabajo; y deberá referirse al trabajo pactado; sin embargo se ve en la realidad que esto no se lleva a la práctica, ya que el patrón muchas veces le confiere al trabajador quehaceres diferentes a los pactados y el trabajador por temor a ser despedido acepta estos trabajos aunque también muchas veces sean fuera de la jornada de trabajo.

Aquí se ve muy claramente la explotación que sufre el trabajador por la necesidad de llevar alimento a sus hogares.

1.3.2. PATRÓN.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10 primer párrafo, como sigue: “Patrones la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Del concepto legal se desprenden los siguientes elementos:

- a) El patrón puede ser una persona física o moral, y
- b) Es quién recibe los servicios del trabajador.

Del primer elemento podemos notar que el patrón puede ser una persona física y tratándose de una persona moral, ésta puede ser una sociedad civil o mercantil.

Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como la “persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.⁸

Por otro lado Néstor de Buen, se limita a dar un ligero esbozo del concepto de patrón e indica que “patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.⁹

⁸ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Ob. Cit. P. 299.

⁹ DE BUEN LOZANO, Nestor. Ob. Cit. P. 453.

Por nuestra parte se considera patrón como persona física o moral, a la cual se le presta un servicio subordinado con afán de lucro.

La raíz etimológica de la palabra patrón parte del supuesto de protección y deriva del latín pater onus, que significa carga o cargo del padre; sin embargo en la actualidad se ve al patrón de una manera muy diferente, se le ve como la parte poderosa y explotadora de la relación laboral.

1.3.3. INTERMEDIARIO.

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que intermediario “es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten los servicios a un patrón”.

El intermediario no recibe el trabajo de la persona que se contrata, éste más bien conviene con otra para que se presente a trabajar en determinada empresa. Realiza las actividades de un mandatario, gestor o agente de negocios.

El artículo 14 fracción II de la Ley nos señala: “Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores”.

La fracción XXV del apartado “A” del artículo 123 Constitucional expresa que: “El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya que se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.”

Los trabajadores que presten servicios a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas.

1.3.4. DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

El artículo 5 Constitucional, párrafo séptimo, consigna que: “El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

Las relaciones de trabajo se clasifican en:

- a) Relaciones por obra determinada.
- b) Relaciones por tiempo determinado.
- c) Relación por tiempo indeterminado.

1.3.5. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Existen tres causas por las cuales los efectos de la relación de trabajo sufren modificaciones y son: la Suspensión, Rescisión o Terminación; de la primera causa nos ocuparemos primeramente.

Mario de la Cueva define a la suspensión de la relación laboral de la siguiente manera: “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.”¹⁰

Esto es, se suspenden los efectos contractuales de prestar el servicio y pagar el salario, pero sólo temporalmente, es decir, se suspenden provisionalmente, para que resurjan algún tiempo después, esta suspensión, claro esta es sin responsabilidad para el trabajador y el patrón. Lo referido a la suspensión de la relación de trabajo está contenida en el artículo 42 de la Ley de la materia, y tiene sus excepciones; como por ejemplo, el caso de los descansos con motivo de que la mujer se encuentre en estado de gravidez, situación que analizaremos más adelante.

La consecuencia de la suspensión es proporcionar, es decir, aportar beneficios para el trabajador, como es la estabilidad en el empleo, protege al trabajador, ya que le permite regresar a laborar a su centro de trabajo, una vez vencida la contrariedad que lo hizo alejarse de su lugar de empleo.

Para que se de la suspensión de la relación de trabajo, es indispensable que se presente alguna de las causas que contempla el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, y que son diversas como la enfermedad contagiosa del trabajador, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad, la prisión preventiva del trabajador seguida por sentencia absolutoria y la maternidad entre otras causas.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit, p. 234.

Aunque la maternidad no este contemplada en la Ley como causa de suspensión de la relación laboral, nosotros creemos que opera como tal, ya que en el caso de alumbramiento de las madres trabajadoras, se les otorga un descanso de seis semanas antes y seis después del parto, y durante este lapso, la trabajadora, aquí si disfrutara de su salario integro. La rescisión laboral puede ser imputable al trabajador o al patrón; y es definida: “La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.¹¹

1.3.6 RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

El artículo 47 establece como causas la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, las siguientes:

- I. Engaño del trabajador o del sindicato que lo propone para obtener del patrón la contratación, con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las cuales carezca.

En esta causal se manifiesta el engaño que sufre el patrón por parte del trabajador, aquí se da el despido, que puede realizarse dentro de un plazo de treinta días a partir de la iniciación de la prestación del servicio. Si para este período de treinta días, se entenderá que el patrón esta conforme con la capacidad que muestra el trabajador.

¹¹DE LA CUEVA Mario Ob. Cit. P. 241.

- II. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos dentro del servicio, en contra del patrón, sus familiares o del personal administrativo o directivo de la empresa.

Por falta de probidad se entiende el no proceder rectamente en las tareas o funciones recomendadas a apartarse de las mismas. La falta de probidad, así como de las demás causas señaladas serán materia de prueba a cargo del patrón.

- III. Faltas de probidad u honradez del trabajador, actos violentos, amagos, injurias y malos tratamientos, en contra de algunos de sus compañeros, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en el que se desempeña el trabajo.

- IV. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos , injurias o malos tratamientos fuera del servicio, en contra del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa.

Aquí se trata de proteger al patrón y a las personas mencionadas en el apartado anterior, no solo en la jornada de trabajo, sino que también fuera de ella, ya que tendrá que dirigirse con rectitud y probidad en forma permanente y constante.

V. Perjuicios materiales intencionales.

Esta causal esta sujeta a que el patrón sufre un menoscabo en su patrimonio derivado de la conducta del trabajador.

VI. Negligencia.

En este caso se da la negligencia cuando el trabajador ocasiona perjuicios materiales en los edificios, obra, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo.

VII. Imprudencia o descuido inexcusable.

Cuando el trabajador incurre en la imprudencia o en el descuido y compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que estén en el mismo, se origina la rescisión sin culpa para el patrón.

No es necesario que se llegue a consumir un perjuicio; basta con que exista el peligro de que ocurra.

VIII. Actos inmorales.

Aquí el juzgado debe atender a la materia de la relación laboral para poder determinar si la conducta del trabajador es inmoral o no. Lo moral atiende al uso o a las costumbres.

IX. Revelación de secretos.

Que el trabajador revele datos relevantes o secretos de fabricación de carácter privado en perjuicio de la empresa o establecimiento.

X. Faltas de asistencia injustificadas.

Que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días sin causa justificada. Para computarse el término habrán de contarse los 30 días a partir de la primera falta. La Ley habla de más de tres faltas, en un lapso de 30 días, no importa si son continuas o discontinuas.

XI. Desobediencia al patrón.

El trabajador tiene la obligación de cumplir con las condiciones establecidas en su contrato de trabajo, y debe acatar las órdenes respectivas para poder cumplirlas, claro ésta, éstas órdenes deben ser dadas dentro del horario del trabajador y que tenga las herramientas para poder cumplir con ellas. Si el trabajador desobedece dichas órdenes la causa de despido será justificada.

XII. Negativa de adoptar medidas preventivas y procedimientos para evitar accidentes o enfermedades. Esta causal busca evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades que vayan en contra de su integridad física.

XIII. Concurrencia al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

El trabajador tiene la obligación de acudir a su empleo en condiciones normales para poder llevar a cabo sus labores, ya que si éste ocurre en estado de ebriedad o bajo los efectos de un narcótico o droga (con la excepción de que su uso sea por prescripción médica y de lo cual deberá dar aviso al patrón) corre el riesgo de sufrir un accidente o causarlo a sus compañeros de trabajo.

XIV. Sentencia ejecutoria que imponga al trabajador pena de prisión.

Esta causal contempla la condición que exista un impedimento real para que el trabajador desempeñe su trabajo, pues existe una privación de la libertad, en virtud de la sentencia ejecutoriada dictada en su contra.

XV. Causa análogas.

“Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que al trabajador se refiere”. (art. 47 de la Ley).

Cuando el patrón alega varias causales de rescisión de la relación laboral, basta que compruebe una de ellas para considerar el despido justificado. Por nuestra parte creemos que la amplitud de las causas del despido amenaza al trabajador; ya que el patrón en cualquier momento, puede despedir al trabajador y acreditar alguna causa que él considere causa de rescisión de la relación imputable a éste.

Aquí la Ley ya no es protectora del trabajador, al dejar sin tipificar la conducta en moldes preestablecidos.

El artículo 51 de la Ley menciona las causas de retiro o rescisión laboral imputables al patrón y son las siguientes:

- I. Engaño del patrón o de la agrupación patronal al trabajador en la proposición del trabajo respecto de las condiciones del mismo. La rescisión debe ser en un plazo de treinta días a partir de la iniciación del servicio.
- II. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos, dentro o fuera del servicio por parte del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- III. Si fuera del servicio se producen las citadas conductas por parte del patrón y personas señaladas por la Ley, deberán ser de tal manera graves que hagan imposible la continuación de la relación laboral, según lo establecido por la propia Ley.
- IV. Reducción del salario.

El patrón no puede de forma unilateral reducir el salario al trabajador, si esto sucede, constituye una grave causa de retiro. Pero es importante tomar en cuenta que hay casos en que la reducción del salario no implica causa de rescisión de la relación, como es el caso en que el trabajador y patrón convienen reducción de jornada, entonces habrá reducción de salario.

Para que sea procedente la rescisión de la relación de trabajo por falta de pago de salario, es indispensable que el trabajador demuestre que cuando se le dejó de pagar su salario, realizó las gestiones necesarias para lograr su cobro y que el patrón se negó a cubrirlo, sino prueba esto, la rescisión, resulta improcedente.

El lugar de pago será donde el trabajador preste sus servicios.

- V. No pagar el salario en fecha y lugar convenidos. Trabajador y patrón deberán convenir en que fecha y lugar se cubrirá el respectivo salario.

- VI. Cuando el patrón maliciosamente causa perjuicios en las herramientas útiles de trabajo. El patrón está obligado a proporcionar al trabajador los útiles o herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo, así como un lugar seguro para guardarlas.

Si el patrón de mala fe causa perjuicios en éstas y pone en peligro la salud e integridad física del trabajador se da una causal justificada de rescisión laboral.

VII. No mantener en condiciones higiénicas el establecimiento y no cumplir con las medidas preventivas y de seguridad establecidas por la Ley. El patrón al no cumplir con esta obligación se consigna como causa la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador.

VIII. No obrar el patrón dentro del establecimiento con prudencia y poner en peligro la seguridad del establecimiento y de las personas que estén en él. Esta causa va unida a la anterior.

IX. Causas análogas.

Los trabajadores pueden calificar de graves algunas faltas del patrón, lo cual determinara el Tribunal si lo son o no.

Acerca de las causas análogas de rescisión el maestro Mario de la Cueva comenta al respecto: “El Legislador no es omnisapiente, por lo tanto, no puede prever la multitud de acontecimientos que se pueden producir en la vida de las relaciones de trabajo, de ahí las fracciones XV del artículo 47 y IX del 51, cuya redacción es idéntica: (por causas) análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que el trabajo se refiere.”¹²

La aplicación del principio de analogía supone la existencia de causas tan graves que impidan la continuación de la relación laboral.

¹² DE LA CUEVA Mario Ob. Cit. P. 249.

1.3.7. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Al respecto Mario de la Cueva dice que: “La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de las interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.¹³

A diferencia de la rescisión, la cual como ya lo vimos con anterioridad es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones, la terminación es la disolución de las relaciones pero por mutuo consentimiento de las partes.

¹³ Idem.p.p. 241- 242.

1.4. JORNADA DE TRABAJO.

La definición de jornada de trabajo se encuentra en el Artículo 58 de la Ley: “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón a prestar su trabajo”.

De esta definición se puede desprender que, a partir de el momento en que el trabajador entra a su centro de trabajo independientemente que comience en un momento o no a desarrollar su actividad, inicia su jornada de trabajo.

“La jornada máxima de ocho horas es considerada como una jornada humanitaria de modo general; pero considerando la naturaleza del trabajo, la jornada de trabajo deberá ser acorde con dicho trabajo, atendiendo a circunstancias tales como la peligrosidad que implique para la salud del trabajador, es esfuerzo físico o mental que desarrolla, la tensión nerviosa a la que esta sometido, etc. En caso de conflicto resolverá La Junta de Conciliación y Arbitraje”.¹⁴

La situación actual contenida en la Ley y en la propia Constitución es la de establecer una jornada máxima de trabajo de ocho horas en general para toda relación labora; y esta limitación de la jornada de trabajo atiende a diversos factores como sociales, médicos, económicos, etc., y que a través de mucha lucha por parte de los trabajadores se logró que se estableciera esta Ley, sin embargo esta limitación debe ser particular y no general.

¹⁴ DÁVALOS, José. Ob .Cit. p. 184

1.4.1. DÍAS DE DESCANSO.

El descanso es bueno y además necesario para recuperar las energías empleadas en el esfuerzo diario.

Además el descanso también favorece al patrón, ya que el trabajador si toma los descansos suficientes, será más productivo, ya que estará despejado tanto mentalmente, como físicamente se sentirá con más fuerzas para seguir laborando en forma adecuada.

1.5. TRABAJO INFANTIL.

Nuestra propuesta para definir al trabajo infantil, es la que lo asocia a la obtención de recursos monetarios, bienes, prestación de servicios, ayuda en el hogar que contribuye tanto a la reproducción del niño como a la de su familia. Esta definición coincide con la de OIT, la cual considera, además, que puede llamarse trabajo infantil a todas esas actividades, independientemente de su efecto positivo o negativo en el desarrollo del niño”.¹⁵

Debemos considerar, también que si bien es cierto que por trabajo infantil se entiende exclusivamente el trabajo permitido por las legislaciones laborales, no existe ningún problema, puesto que la misma legislación regula dicha actividad.

Por otro lado, nos parece interesante la definición que da Juan Carlos Bossio que nos señala que: “El trabajo infantil es el conjunto de actividades que implican, sea la participación de

¹⁵ OIT. El Trabajo Infantil, Lausana. 1983.

los niños en la producción comercialización familiar de los bienes no destinados al autoconsumo, sea la prestación de servicios por los niños a personas naturales o jurídicas.¹⁶

El fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) establece tres categorías de trabajadores infantiles.

En primer lugar, los niños que están insertos en una unidad familiar de la que reciben apoyo permanente. Realizan labores en el campo, en sus casas, en pequeñas industrias, en empresas familiares, talleres artesanales o en el comercio ambulante. Segundo, los infantes que sólo tienen contacto esporádico con su familia, se valen por sí mismos y efectúan actividades agrícolas, se desempeñan como empleados domésticos o recolectores de basura. En tercer lugar estarían los menores que no tienen contacto alguno con su familia y pueden ser trabajadores por cuenta propia o de terceros.¹⁷

Es claro que en todas estas definiciones el trabajo infantil está restringido a la obtención de recursos, sean o no monetarios, en situaciones de pobreza. De manera estricta no se considera el que realizan los niños en condiciones socioeconómicas más favorables. En esto radica quizás una de las diferencias más significativas del trabajo infantil en países desarrollados y subdesarrollados. En los primero es proporcionalmente más significativo el trabajo infantil con fines de socialización que el que se efectúa con propósitos estrictamente económicos. Diversos estudios efectuados entre familias estadounidenses dan cuenta de la importancia que recibe el aspecto formativo de los niños, a quienes se persuade de efectuar

¹⁶ BOSSIO, Juan Carlos. El Trabajo Infantil en América Latina y en el Mundo. Publicaciones OIT. Ginebra, 1991. p. 5.

¹⁷ UNICEF, Informe para 1991. Resumen del año, 1991.

tareas domésticas para despertarles el sentido del deber, la cooperación y la responsabilidad.¹⁸

Efectivamente, como se señala en párrafos anteriores, en un país subdesarrollado como México, la mayoría de los niños que se lanzan a la calle a buscar trabajo es por necesidad económica, es decir, mantenerse ellos mismos y en muchas de las ocasiones buscar sustento también para su familia, ya que a falta de que el padre gane un salario suficiente para poder sobrevivir él y toda su familia, estos niños se ven en la necesidad de apoyar en el sustento de su casa, es decir, el trabajo infantil es como una cadena que parece ser irrompible, ya que si la persona que ingresa el dinero a una familia no es suficiente para poder sobrevivir, es cuando los niños salen a la calle a buscarlo, esto implica que si el padre de familia tuviera un ingreso suficiente, quizás estos niños no trabajarían, como sucede en los países desarrollados como Estados Unidos, para una capacitación cuando sea adulto o bien para adentrarlo en un sistema de socialización.

Sin embargo es importante aclarar que no todos los niños trabajadores de México, y en sí de todos los países en vías de desarrollo, trabajan sólo para ayudar al sostenimiento del hogar sino que hay muchos que lo hacen por gusto, un ejemplo muy claro es de los niños artistas, o cuando los padres de familia los instan a que lo hagan en tiempo de vacaciones infundiéndoles valores como el de la responsabilidad, o el prepararlo para una vida en lo futuro.

¹⁸ GREENBERG Y R O'NEIL, Parent's Concerns About Mother's Wellbeing and Attitudes Towards women of Marriage and the Family. Vol. 52, núm. 1 1990.

1.6 DEFINICIÓN DEL MENOR.

Es la etapa de la vida del individuo que se inicia desde su nacimiento, con su consecuente crecimiento y desarrollo hasta que alcanza la etapa de la pubertad, o sea, esta fase culmina en la aptitud fisiológica para la reproducción, y el desempeño de sus funciones potenciales.

CAPITULO SEGUNDO.

2. LOS MENORES EN EL DERECHO DE TRABAJO

2.1. ASPECTOS JURÍDICOS.

“La reglamentación del trabajo infantil tiene como objetivo fundamental su protección, evitar su explotación y salvaguardar sus derechos mínimos laborales compatibles con su condición. Es norma que resuelve, que protege, con fundamento en acontecimientos registrados, cuidando no fomentar la ocupación de la mano de obra de los menores sino, el de impedirla en caso necesario, sin embargo no se han previsto condiciones futuras porque tampoco se han imaginado panoramas, que es indispensable hacer paralelamente al avance científico y tecnológico que prolifera mundialmente en cualquier área. No se perciben panoramas futuros que descubran hipótesis sobre problemas en el mundo del trabajo que permitan evitar, en lo posible, la improvisación de normas, para resolver problemas, sistema que con frecuencia produce discrepancias y resultados inesperados y distintos a los deseados”.¹⁹

En nuestro tiempo existen diversos fenómenos por los cuales los niños se ven obligados a trabajar, como son factores de orden social, económico (que a nuestro criterio es el que se presenta con mayor frecuencia), desintegración familiar, explosión demográfica, entre otros muchos. En los países subdesarrollados como el nuestro el Estado es incompetente para

¹⁹ KURCZYN, Patricia. “Consideraciones sobre los trabajadores menores del futuro”. Revista Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Nueva Serie 1995, año XXVIII. Número 83. p. P. 695-696.

resolver estos problemas de raíz, razón por la cual, la única solución aparente que el Estado propone como paliativo es legislar respecto a este problema y aquí el legislador debe tomar en cuenta el espíritu del derecho laboral , cuya finalidad es nivelar la debilidad económica y social de los trabajadores frente a los empleadores; de ahí que se le conceptúa al Derecho Laboral como tutelar.

Un fundamento muy importante para la protección legal del menor trabajador lo señala Mendelievich, el cual señala al respecto que, por regla general, las actividades irreflexiones, precarias y poco interesantes impiden una verdadera capacitación o al menos la obstaculiza, y con ello limita las oportunidades para escalar otros niveles. La ejecución de ciertas tareas por organismos en pleno crecimiento físico, o lo que se le agrega la deficiencia alimentaria, implica riesgos (deformaciones corporales, enfermedades crónicas y hasta perjuicios en el sistema nervioso central). Psíquicamente también puede haber repercusiones por la pseudo madurez prematura que, combinada con otros sentimientos y la baja instrucción, pueden alterar su comportamiento social.

2.2. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

“La historia y la naturaleza de nuestro derecho del trabajo, ricas en ideas, en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que den a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos”.²⁰

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 86.

Así tenemos que en nuestro país diversos tratadistas le atribuyen al derecho del trabajo variados caracteres y entre los más distintivos están los siguientes:

I. Es un derecho protector de la clase trabajadora. Esta es una característica que la mayoría de los autores le atribuyen a la materia y consiste en que el conjunto de leyes laborales tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte débil en la relación obrero-patronal; así también busca conseguir el equilibrio y la justicia social en dichas relaciones. Esto se desprende del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, que al letra indica: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

En este artículo se toca un aspecto importante dentro de nuestro tema, que es la justicia social, la cual se entiende dentro de los términos del ordenamiento laboral, que busca el beneficio del trabajador tanto económica como moralmente, ya que al prestar su fuerza de trabajo y que exista un equilibrio con la clase patronal en todos los aspectos hay una dignificación como ser humano por parte del trabajador.

Esto se hace válido a la luz del artículo 3 de la citada Ley se indica: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

Aquí vemos con claridad que la Constitución de 1917 es proteccionista de la clase trabajadora y el Estado tiene el compromiso de proteger a ésta, con programas y lineamientos que sean verdaderamente efectivos para ayudar y proteger al trabajador, ya que éste es débil en su capacidad económica, social y cultural; y este compromiso dista mucho de cumplirlo el Estado ya que en la actualidad no se encuentra garantizado que su desempeño laboral lo dignifique, ya que la remuneración por prestar su fuerza de trabajo es irrisoria.

Por su parte, Mario de la Cueva objeta que el Derecho del Trabajo sea protector de la clase trabajadora; señala que sí bien en un principio esa fue su función, la protección ya no es necesaria “No requiere de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual, con el capital y aún para luchar con el Estado protector de la burguesía.

La idea de protección a la clase trabajadora por el Estado de la burguesía lesiona la dignidad del trabajo, porque no es ni debe ser tratado como un niño al que debe proteger su tutor, sino como conjunto de seres humanos que debe imponer todo lo que fluye del artículo 123 y de la idea de justicia social.²¹

En este sentido discrepamos de la opinión del maestro Mario de la Cueva, porque como ya lo vimos anteriormente la Ley es muy clara al respecto y es totalmente protectora de la clase trabajadora, y atinadamente menciona que los trabajadores debe ser tratados como un conjunto de seres humanos que deben conocer sus derechos y hacerlos respetar, pero aquí

²¹DE LA CUEVA MARIO Idem.p. 104.

es donde entra el Estado proteccionista para vigilar el cumplimiento del ordenamiento legal.

II. La constante expansión del Derecho del Trabajo. Este carácter significa que el derecho del trabajo se encuentra en constante expansión o crecimiento y que de forma ininterrumpida va ampliando cada vez más su ámbito de aplicación, es decir, como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

A esta rama del derecho tienden a incorporarse, poco a poco, otras actividades que anteriormente no se regulaban por su legislación; así se tienen reguladas, bajo el título de “Trabajos Especiales”, nuevas áreas de trabajo como la de los deportistas profesionales, los médicos residentes, los agentes de comercio, actores, músicos y, a partir de 1980, los trabajadores universitarios, entre otros.²²

III. El Derecho del Trabajo es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores “Significa que el ordenamiento laboral existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados -a través de la contratación individual y colectiva-, más que nunca reducidos o negados...”

“Y se les ha denominado “sociales”, porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora”. De aquí se desprende que los derechos del trabajador son irrenunciables y lo que se pretenda pactar por debajo de la norma laboral será nulo; esto se fundamenta en la

²² Cfr. DÁVALOS MORALES, José. Ob. Cit. P. 16

fracción XXVII del artículo 123 Constitucional y los artículos 5, 56 y 69 de la Ley Federal del Trabajo, que nos indican:

Artículo 123 fracción XXVII de la Constitución: “Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

...n) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores”.

Artículo 5 “Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce ni el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:... II Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; V Un salario inferior al mínimo; VI Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje: XIII Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo...

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.

Artículo 56 “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencia por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”.

Artículo 69 “Por cada seis idas de trabajo disfrutará el trabajador un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.

IV. Es un derecho irrenunciable. Este carácter reviste una especial importancia, ya que no es susceptible de renunciarse, a diferencia de la concepción tradicional que señala que todo derecho, es susceptible de renunciarse.

Una de las grandes injusticias y problemas de los países subdesarrollados es enfrentar la contingencia de proveer una condición digna a la mayoría de su población.

El subempleo y la marginación son factores determinantes para el menoscabo en el nivel de vida de sus jóvenes entre ellos el sector de la niñez es el más golpeado, la subsistencia del núcleo familiar depende en medidas extremas de que todos los integrantes de la familia contribuyan con un ingreso económico para la subsistencia, y más aún roto el vínculo familiar los infantes se convirtieran en niños de la calle, es entonces que los niños como grupo muy vulnerable por sus condiciones de edad y falta de preparación en un oficio se les impongan condiciones precarias y de constante abuso.

2.3. NORMAS DE TRABAJO PARA LOS MENORES.

Las normas se encuentran en leyes generales, leyes especiales, Convenios internacionales ratificados conforme a derecho; en reglamentos administrativos, reglamentos interiores de trabajo y resoluciones de autoridades administrativas y judiciales.

2.4. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La Constitución Política de México fija las condiciones generales de trabajo de los menores en el artículo 123, apartado "A" fracciones II, III, IV, XI y es importante señalar lo que mencionan al respecto:

Art. 12.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley.

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

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

F: II La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Queda prohibidas: las labores insalubres o peligrosas: Las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años;

F: III: Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;

F: IV. Por cada seis días de trabajo deben disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

1. Cuando las circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonarán como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas, los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

“La protección legal sobre el trabajo infantiles aceptable pero para eficiencia es indispensable una estricta inspección, ya que un buen sistema deja de serlo sino se instrumentan los controles propios y éste control resulta más sencillo en el desempeño del trabajo formal en que a través de la inspección los empleadores son obligados a cumplir con sus obligaciones o de lo contrario pueden ser sancionados en los términos legales, situación ésta que no se da en el trabajo informal en que intervienen otros tantos factores que dificultan no sólo su control si no hasta la información para contar con los elementos que permitan plantear soluciones”.²³

Como podemos observar la Constitución es muy clara al respecto en cuanto a protección del menor trabajador se refiere, pero esto no quiere decir que sea perfectible, para lograr una mayor eficacia en cuanto a su aplicación y vemos que al niño trabajador lo trata de una forma especial, si, pero una deficiente inspección del trabajo demerita lo que contempla la Ley al respecto, aquí debemos tomar en cuenta diversos factores para que sea más ágil la aplicación de la misma.

²³ KURCZYN, Patricia. Ob. Cit. P. 701.

2.5. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las normas constitucionales protectoras del trabajo de los menores han sido reglamentadas con una mayor amplitud en la Ley Federal del Trabajo. Este ordenamiento dedica un título especial para regular el trabajo de los menores y comprenden los artículos 173 a 180 de la misma.

Los menores con edad para trabajar que presten sus servicios a un patrón, se encuentran comprendidos en la definición que de trabajador establece el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que dice que trabajador es una persona física o moral un trabajo o persona subordinado, y también a estos menores le asisten todos los derechos y beneficios que se deriven de la relación o contrato individual de trabajo, del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley, en su caso, y de la Ley Federal del Trabajo, en todo lo que pudiera beneficiarlo, mejorarlo y protegerlo.

Por nuestra legislación laboral vigente es a partir de los dieciséis años cumplidos, e inclusive a los catorce años de edad, que se puede trabajar legalmente, cumpliendo determinadas prevenciones que señala el Código de Trabajo, como son permisos de los padres, tutores o juntas de Conciliación y Arbitraje, acreditando que el trabajo del menor es compatible con sus estudios y certificado médico en el que conste el estado de salud del menor.

Así pues es importante analizar cada uno de los artículos que contempla la Ley Federal del Trabajo al respecto del menor trabajador.

Art. 173.- Aquí es importante señalar el trabajo que desempeña la Inspección del Trabajo ya que es la encargada de vigilar y hacer que se cumplan las disposiciones de carácter laboral y educativa para los menores y de forma especial debe vigilar el cumplimiento de los artículos 22 y 23 de la Ley Federal del trabajo que a la letra dicen:

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

Art. 23.- 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 de la Autoridad Política.

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

Art. 174.- señala la importancia de los menores trabajadores obtengan un certificado médico que acredite sus actitudes para el trabajo que va a desempeñar, además periódicamente deberá someterse a los exámenes médicos que ordene la inspección de trabajo. El patrón no podrá utilizar los servicios del menor trabajador sin el requisito del certificado médico.

El certificado solicitado podrá ser expedido por cualquier médico. Este artículo aplica para los mayores de catorce y menores de dieciséis años.

Art. 175.- Estos lugares que especifica la ley son considerados por nuestros legisladores como inadecuados para el pleno desarrollo del niño trabajador, sin embargo esta preocupación sólo queda en la Ley, ya que miles de niños están expuestos a este tipo de lugares para poder subsistir él y su familia.

Art. 176.- Nos describe que podemos entender por labores peligrosas insalubres y menciona que son aquellas que por naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, química o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que utilizan, son capaces de actuar sobre la vida, desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Art. 177. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrán exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas.

Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Art. 178.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento, más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Art. 179.- Los menores de dieciséis años, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos.

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

- I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.
- II. Llevar a un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.
- III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares,
- IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley, y
- V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

La Ley Federal del trabajo limita el trabajo de los menores de acuerdo con las disposiciones constitucionales y determina su capacidad jurídica y su capacidad física en normas especiales de protección: jornada, descansos, vacaciones, certificados médicos de salud, registro de inspección especial, distribución del trabajo para coordinar su programa escolar, capacitación profesional.

Por lo antes expuesto, si un trabajador menor o niño se le exige más allá de los máximos legales, podrá rescindir su relación de trabajo con la responsabilidad imputable al patrón o bien cuando sea víctima de un despido injustificado, podrá acudir a las juntas de

Conciliación y Arbitraje y demandar bien sea la reinstalación a la indemnización, según le convenga.

En cuanto a sanciones se refiere el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo, dentro del título sanciones, dispone: “Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se les impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992”.

Estas sanciones son el resultado de las visitas periódicas que practican los inspectores de trabajo y es a través de las actas que levantan; sin embargo el panorama en este sentido no es muy halagador ya que distan mucho que esta medida protectora de los derechos del menor trabajador se lleve a cabo eficazmente, ya que muchas veces los inspectores proceden de acuerdo a intereses personales y no hacen valer verdaderamente su labor y lo más importante no respetan los derechos del niño trabajador, y a consecuencia de esto los patrones no respetan las normas laborales aplicables al menor trabajador.

“La legislación del trabajo en México, a partir de 1931 se ha reformado para ampliar cada vez más la protección infantil más no lo suficiente en virtud de que la situación de precariedad económica resulta una limitante, por ejemplo, para elevar la edad mínima de acuerdo con las recomendaciones de la OTI, entre las que se estima conveniente prohibir el trabajo de los menores entre los 14 y 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria, que no sólo es razonable, sino también deseable que puede convertirse en obstáculo para que los menores obtengan ingresos, lo que les podría llevar a optar por o cumplir con la ley ante las urgencias de sus necesidades y, por que no decirlo, por la misma

atracción por el dinero con el riesgo de dejar el trabajo formal para ingresar a las filas de los subempleados a del mercado informal, y en el, peor de los casos, en buscar ingresos por otras vías.²⁴

Una posibilidad de que mejoren las condiciones de los menores trabajadores es la que el legislador tenga mayores herramientas que el mismo. Estado le proporcione para que pueda ofrecerle al niño trabajador mejores condiciones de vida.

2.6. REGULACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES

El origen de la OIT, se encuentra en los tratados que pusieron fin a la Primera Guerra Mundial.

Durante el curso del conflicto bélico citado, organizaciones obreras de diferentes países pugnaron por conseguir que la inminente Conferencia de Paz abordara la cuestión relativa a la protección de los trabajadores.

Así fue como en 1917 en una conferencia en Berna, Suiza, cuando se demandó que el Tratado de paz reconociera a la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, como el órgano de aplicación y desarrollo de la legislación internacional del trabajo, y que la futura oficina Internacional del Trabajo tuviera entre sus funciones, las de investigación, compilación de estadística, control de la aplicación de los convenios internacionales. Surgió así la Comisión de Legislación Internacional de Trabajo, integrada

²⁴ KURCZYN, Patricia.p. p. 699-700.

por quince miembros, a cuyo inicio de labores hubo consenso que, para asegurar que los trabajos resultarán provechosos, era indispensable sentar tres premisas fundamentales:

- 1ª. Se debía establecer un cuadro institucional permanente para una reglamentación internacional del trabajo;
- 2ª. Era indispensable consagrar el principio de la tripartición (colaboración de trabajadores, empleadores y representantes gubernamentales),
- 3ª. El mecanismo que se instaurase, permitiría la adopción de convenios internacionales obligatorios.

El documento que finalmente generó paso a ser la parte XIII del Tratado de Versalles, creadora de la Organización Internacional del Trabajo, y la mayoría de sus disposiciones se incorporó a la Constitución de la OIT.

México pertenece a la Organización del Trabajo desde el año de 1931; de los Convenios adoptados por la OIT, se ha adherido a alrededor de sesenta y cinco. Por el hecho de pertenecer a la Organización y haber suscrito los instrumentos mencionados está sujeto a la obligación que establece el artículo 19, párrafo 5º, inciso d) de la Constitución de la OIT, consistente en adoptar medidas para hacer efectivas las disposiciones del Convenio, es decir, las contenidas en los que ha ratificado. En resumen, los convenios a que se ha adherido nuestro país son indiscutiblemente derecho vigente en la república y de la máxima jerarquía; razón por la cual es de suma importancia saber el origen de esta Organización tan importante en cuanto a convenios se refiere.

CAPITULO TERCERO

ASPECTOS LEGALES DE LA REPRESENTACIÓN DEL MENOR:

3.1. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

La figura jurídica de la representación obrero patronal, es llevada a cabo por personas que actúan en nombre de los factores de trabajo y capital, en los organismos que responden directamente a su 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 Mínimos y Comisión Consultiva de la Comisión de los Salarios Mínimos:
- 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.

3.2. 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 patronos así como la conformación en los órganos estatales y su funcionamiento.

Cabe destacar 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 desprende una característica , 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 pueden 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. La 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 patronos 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 el 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 nos percatamos de la representación tripartita para establecer el equilibrio entre los factores de producción, no obstante siendo ésta la finalidad en la

actualidad carecemos de sueldos poco remunerados ya que resultan ser discrepantes con los costos reales de los productos de consumo de la familia mexicana, se ha 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 práctica, 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 proporcional 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 descontar 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 algunos 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 los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas, 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 máximo 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 señalan 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.

El Capítulo III, se refiere a la habitación para los trabajadores en los artículos 136 al 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 realizará 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 las áreas delimitantes de nuestra ciudad, así como de otras grandes urbes, existe este fondo 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.

3.2.1. 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 fuera que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de la profesión y oficios".²⁵

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, 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 ésta 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 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 éstas y serán las autoridades laborales quienes cuidaran de estas para que cumplan su cometido en

²⁵ DE LA CUEVA ,Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. 4ª ed. Porrúa. México. 1986. p. 82.

cada empresa. Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento serán integrados por los que ejerzan actividades en la mismas ramas industriales o actividades, estas tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, será esta la que determine la forma de designación de sus miembros, lo relativo a su organización y funcionamiento.

eLineamientos 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 podrán exceder de cuatro años, abarcaran todos los niveles de la empresa o puestos, señalara el procedimiento de elección, registrara los nombres y el número de registro en la Secretaría.

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

Se deberán registrar todo tipo de constancia de acreditamiento de la capacitación y adiestramiento, éstas 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 patronos el ejercitar sus derechos que le confiere la Ley en cuanto a la capacitación y adiestramiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ya sean de orden colectivo o individual.

Es importante resaltar, a muchos de los empresarios, su interés, es de obtener de los trabajadores el mayor beneficio posible, sin que éstos 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 patronos 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.

3.2.2. 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 cuatro 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.

3.2.3. CONSEJO CONSULTIVO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO FEDERAL.

En la multicitada Ley en su artículo 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 los 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.

3.2.4. 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 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; siendo representante de la Secretaría del trabajo y Previsión Social de la Secretaría 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 patrones 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 de 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 esté 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 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 representante 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, particularmente 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 de 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 estable 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 mencionó 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, está 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 Local, el registro es obligatorio, en caso de omisión este no podrá actual 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.

3.2.5. LAS OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.

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

Se establece en el ordenamiento laboral las obligaciones del sindicato, en los artículos 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 capacitación 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 patronos 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 personal que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

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

3.2.6. AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIO SOCIAL.

En el sistema jurídico de nuestro país, por ser una República Federa, 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 éstas, para así obtener las características de competencia y señalaremos a los representantes que a cada una las integran.

Del 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 debe regular sus relaciones jurídicas”.²⁶

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 designados 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 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”.²⁷

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.

²⁶ Diccionario Jurídico Mexicano. A-CH. 8ª ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. Porrúa, México. 1995. p. 586.

²⁷ *Idem*. p. 198.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Órganos integrados por igual número de representantes obreros y patrones, 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 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 a 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.

3.2.7. 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 patrones 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 Secretaría 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 representantes 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 Junta Federal 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 requisitos 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”.²⁸

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
- 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

²⁸ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 8ª ed. Porrúa. México. 1976.p. 416.

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.

3.2.8. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

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

3.2.9. 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 de los mismos:

- a) se establece 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 patrones, quienes los integran
- d) señalan a las autoridades que tendrán conocimiento en tiempo que designa para su presentación del patrón
- e) la forma de comprobación de los patrones
- f) establece la forma de exclusión, en los supuestos establecidos en los artículos 652, 653 y 665 de la multicitada Ley.
- g) 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
- h) La expedición de las actas en que se acredita su elección como representantes
- i) Se establece la duración del cargo conferido
- j) Se menciona a las autoridades facultadas para recibir las renunciaciones a los cargos de representante
- k) Se establece el procedimiento de revocación
- l) La forma de suplencia en caso de ausencia temporal o permanente
- m) Señala las sanciones aplicables a los representantes de los trabajadores y los patrones

- n) Las causales de destitución
- o) La integración del jurado de responsabilidad, siendo este el encargado de la aplicación de las sanciones, así como el procedimiento seguido por dicho organismo.

3.2.10. 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 éstos 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 económica y se fijan un salario para varias de ellas. La Comisión Nacional, que residirá en la Ciudad de México, y las 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 par aun 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 éstas 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 y 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 trabajo, 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 contres 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”.

En 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 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en caso de que no se designen los representantes obreros patronales lo hará la Secretaría 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”.

3.2.11. FUNCIONES DEL CONSEJO CONSULTIVO DE REPRESENTANTES

Las funciones del consejo consultivo de representantes se encuentran establecidas en el artículo 557

- 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 éste por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, éste 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 la demás que conforme la Ley. Así como por un número de asesores técnicos que nombre la misma Secretaría, 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

3.2.12. 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.

El secretario técnico, practicará 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 resultado 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.

3.2.13. COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Es en el ordenamiento Reglamentario Laborar 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, vigilará el desarrollo del plan de trabajo, se reunirá por lo menos una vez al mes con el director y asesores técnicos, informará 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 los 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 éstos de conformidad con la convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo, éstos 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 artículos 559 y 560 de la Ley Laboral.

3.2.14. INSTITUTO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

El Instituto cuenta con su propia Ley, consta de 68 artículos, 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.

3.2.15. 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.

3.2.16. ASAMBLEA GENERAL.

Es la autoridad máxima, está 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 designó. 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 tendrán un voto.

- 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.

Está 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 éstos 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 menor una vez al mes, el artículo 16 de la citada Ley determina las atribuciones y funciones.

3.2.17. COMISIÓN DE VIGILANCIA.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

Está 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 presidida 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 designará un auditor externo teniendo las más altas facultades para revisar la contabilidad y demás documentos; y
- f) Presentará a la asamblea general el dictamen sobre los estados financieros, acompañándolos del dictamen de auditor externo.

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

3.2.18. 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 ejecutará 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 d administración; y
- d) Presentar presupuesto de ingresos, egresos, gastos y los planes laborales financiamiento para el año siguiente y que deberá ser representados estos antes del día último del mes de octubre.

3.2.19. DIRECTORES SECTORIALES. (DOS)

Los propone la asamblea general, a propuesta de los representantes obrero 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.

3.2.20. COMISIÓN DE INCONFORMIDADES Y DE VALUACIÓN.

Está integrada en forma tripartita, con un miembro de cada sector, por cada miembro propietario se designará 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 los 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 determinará lo conducente.

3.2.21. COMISIONES CONSULTIVAS Y REGIONALES.

Se integra de forma tripartita, actuarán 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.

3.2.22. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Del artículo 257 de la Ley del Seguro Social vigente señala los órganos superiores que a la letra dicen 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.

Examinará 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.

3.2.23. 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, patrones 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 determinará 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 estas facultades a las dependencias competentes;
- h) Establecer los procedimientos para inscripción, cobro de cuotas y otorgamientos 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.

3.2.24. DE LA COMISIÓN DE VIGILANCIA.

La asamblea general designará a la comisión de vigilancia compuesta por seis miembros, los representantes obrero 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 las inversiones se hagan de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley y su Reglamento;
- b) Practica 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.

3.2.25. 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 acuerdo 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 sus reglamentos.

3.2.26. 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, a fin 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

Que consta de tres artículos, los primeros dos hacen referencia a quienes se les aplicara la Ley de responsabilidad de servidores públicos, el tercero y último 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 5º 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, aquellos se sancionarán con multa de sesenta la 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”.

3.3. 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 de 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 Ávila 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 3º 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 el análisis concierne 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 grupos de trabajadores, de confianza y de base, enumera este ordenamiento en su artículo 5° de 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 servicio, disfrutarán de dos períodos vacaciones anuales, de diez días laborales cada uno.

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

El aguinaldo deberá ser equivalente a 40 días de salarios, debiendo ser pagado éste 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 éstos 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 ha determinado en jurisprudencia la libertad de sindicalización. "SINDICACION UNICA, EL ARTICULO 76 DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS. VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. APARTADO "B", FRACCION 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 Servicios 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 Época, 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 realizará el sindicato ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resolviendo ésta 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 ésto 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 éstas de carácter laboral teniendo diferencias a favor y en contra, de estas últimas 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 éste se desprende la 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 responsabilidad de los representantes de los trabajadores y de los representantes de las 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 hacer 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 ésta 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.

3.4. 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, así como las que se deben 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.

3.4.1. 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 de 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: ...”

3.4.2. TIPO DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS.

La Ley Reglamentaria establece en su articulado 53 el tipo de sanciones administrativas que van desde 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 a veinte años si excede de dicho límite.

La imposición de las sanciones administrativas se imponen tomando en cuenta las siguientes consideraciones, la gravedad de la responsabilidad en que 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 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 se establecen en el articulado 56 que consta de VI fracciones de la Ley Burocrática que a la letra reza:

I .El apercibimiento, la amonestación y la suspensión del empleo, cargo o comisión por u período 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 l período 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 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 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.

3.5. CÓDIGO CIVIL.

Aspectos Generales de la Capacidad en el Derecho Civil

El Código Civil establece la capacidad jurídica de las personas físicas, ésta 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 a la 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, éstas 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 está obligada a suspender o interrumpir el juicio para que éstos designen apoderado, esto no constituye violación procesal. En los supuestos en que el

trabajador necesitara asesoría y representación éste deberá solicitarla ante la Procuraduría del trabajo ya que ésta no es oficiosa.

Por lo que se refiere a las personas morales las diligencias de emplazamiento al demandado, ésta 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 éstos, en los casos que se ameriten

3.6. LEY REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 5º CONSTITUCIONAL.

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 éstos 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 mod. 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 por asuntos judiciales o contenciosos – administrativos determinado, sólo podrán ser otorgados a 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 regirá 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 el 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 de las profesiones que requieran título y cédula para su ejercicio”.

Del anterior artículo se desprende que cualquier ciudadano está 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 éstas ejercen las profesiones sin que cuenten con título expedido por la autoridad correspondiente. Se podrá evitar este tipo de 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.

CAPITULO CUARTO.

4. LA REPRESENTACIÓN DEL MENOR ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES.

4.1. DIFERENTES FIGURAS DE REPRESENTACIÓN EN MATERIA LABORAL.

La representación, está 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. Ésta 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 apoderada 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 físico 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.

4.1.1. MANDATO:

- a) El mandato es un contrato.
- b) El mandato no es representativo, sin embargo, puede ser 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.

4.1.2. 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 el representante con el representado.

4.1.3. 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.

4.1.4. 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 2589. 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. 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 hubiera 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, sujeto 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 que 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”.

4.1.5. GESTION 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 retroactivas al día en que se inicio la misma.

4.1.6. CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS 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 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 Contrato 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.”²⁹

Este contrato tiene la siguiente clasificación es bilateral, oneroso, con libertad de formalidad, intuitu personae, principal de tracto sucesivo.

²⁹ PEREZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación Poder y Mandato. 8ª ed. Porrúa. México. 1994, p.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, ésta 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, éste deberá prestar los servicios en la forma, tiempo y lugar convenido, el desempeño del trabajo deberá ser desempeñado personalmente, en caso de abandono deberá éste pagar los daños y perjuicios ocasionados debiendo responder a éstos por la negligencia, imprudencia, impericia o dolo, pudiendo esta exigir la forma contractual o extracontractual, guardar el secreto profesional, sin que se revele confidencias y por último dar el aviso al cliente cuando éste no puede seguir prestando los servicios profesionales para llevar acabo la sustitución de este perjuicio del cliente.

Obligaciones del cliente, es la de satisfacer los honorarios éstos podrán ser señalados libremente y por el arancel establecido, éstos 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 objetos del litigio, éstos 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 de 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 éste 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”.

4.2 EL REGISTRO DE LOS ABOGADOS ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES.

La justicia laboral, está sustentada en dos columnas, las normas sustantivas, y adjetivas, estas se enlazan para obtención de determinados fines, siendo esenciales una 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 5° 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 título 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 respectivas, 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 índole 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 para cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su destierro, o en que renuncie temporalmente o permanentemente a ejercer determinada profesión industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligará 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, pérdida 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 del trabajo, como en el caso de las 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 patronos de las personas sin título profesional debidamente registrado. El mandato judicial solo podrá otorgarse a 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 acreditará 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 asó 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 acreditarán 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 conforme 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 ha venido violando flagrantemente 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.

4.3. LA REPRESENTACIÓN REAL ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES.

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 éstas 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 funciona bajo la rectoría de los representantes gubernativos, es en la práctica consuetudinaria en la que no se observa ninguna participación activa de los sujetos representantes de los factores de producción, son elegidos los mismo 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 éstos, 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 :En todas las sociedades humanas los menores han participado y participan de una forma o de otra en los procesos de producción, intercambio y servicios necesarios para el desarrollo y supervivencia del grupo del cual forman parte y a la vez participan en un proceso de socialización aprendiendo poco a poco los papeles a desempeñar en su vida adulta.

SEGUNDA: Muchos son los factores que orillan al menor a salir a la calle a buscar trabajo, mencionando entre otros, los educativos, sociales y culturales, pero la causa determinante es la económica, que se traduce en la necesidad de satisfacer sus necesidades más esenciales e inmediatas dentro de un proceso de modernización de una sociedad.

TERCERA: El trabajo infantil es un problema social que rebasa todas las expectativas de lo contemplado en nuestra legislación, considerando éste como un fenómeno contrario al armonioso desarrollo físico e intelectual del menor, ya que a temprana edad deja sus estudios y otras actividades de su tiempo, para satisfacer sus necesidades más elementales, lo que se traduce en un a infancia llena de necesidades y problemas que afronta.

CUARTA: Consideramos que es de gran importancia la regulación de la situación laboral de los menores de 15 años o menos edad, es decir los que no sean susceptibles de protección por parte del Estado ya que los datos de población infantil que proporciona el INEGI al respecto indican que existe un a población infantil económicamente activa de 32

millones por lo que nos encontramos una cantidad muy elevada de menores sin protección alguna por parte del Estado, propiciando con esto que los empleadores los exploten sin consideración alguna.

QUINTA: Los menores trabajadores ejercen sus actividades laborales en condiciones precarias y difíciles ya que en la mayoría de las veces trabajan numerosas horas y reciben un salario por debajo de lo establecido por la Ley y a menudo prestan sus servicios bajo condiciones insalubres y peligrosas.

SEXTA: Los menores trabajadores carecen de una verdadera protección por parte de las autoridades laborales creadas primordialmente para tal efecto ya que la ausencia de una inspección del trabajo eficiente es un factor muy importante del incumplimiento de las leyes laborales y determinante en cuanto a la protección que la misma debería brindar al menor trabajador.

SÉPTIMA: Profundas reformas a la Ley Federal del Trabajo darán pauta a la creación de instrumentos que sirvan para coadyuvar en el mejoramiento de las condiciones del menor trabajador, así como dar a conocer a la sociedad la magnitud del problema y crear conciencia del mismo para así poder entenderlo y que la sociedad inducida por el entendimiento a esta problemática pueda participar de forma voluntaria, no coercitiva o por imposiciones externas.

OCTAVA: Es por lo anterior que es necesario que se profesionalice al defensor en materia laboral ya que de esta manera se dará una mejor protección al menor trabajador ya que lo defendería un profesional , perito en la materia y que daría una mayor seguridad de su representación o tal ves de la negociación de las prestaciones laborales a que tiene derecho.

BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. 10 edición
Porrúa, México, 1991.

AGUILAR CARVAJAL Leopoldo. Contratos Civiles. 3ª. Edición. Porrúa, México 1982.

BARROSO FIGUEROA, José. Las Normas internacionales del Trabajo Protectoras de Menores. Revista del Menor y la Familia. México. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) 1982. año 2, Vol. 2.

BENSUSAN, Graciela. "México" El trabajo de los Niños. OIT, Ginebra, Lousana, Suiza, 1a. Edición.

BOSSIO, Juan Carlos. El trabajo Infantil en América Latina y en el Mundo (Extensión, causas, problemas, tendencias), Seminario Regional Tripartito latinoamericano sobre la abolición del Trabajo Infantil y la Protección de los Niños que Trabajan. Notas sobre Labores. Publicaciones de la OIT, Ginebra, 1991.

BRENA SESMA, Ingrid. Intervención del Estado en la Tutela de los Menores. UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas México 1994.

BRICEÑO SIERRA, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México 1994.

CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana.

Cárdenas editores y distribuidores, México 1997.

CABAZOS FLORES , Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima edición. Porrúa, México 1992.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. 5ª Edición, Porrúa, México. 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. 2ª. Edición, Porrúa 1983.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. 6ª. Edición, Porrúa, México 1991.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. T. I. 13ª edición. Porrúa, México,

1993.

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, México 1984.

GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 8ª. Edición. Porrúa. México 1976.

MARTINEZ ALFARO, Joaquín. Teoría de las Obligaciones. 2ª. Edición. Porrúa. 1993.

MIRANDA BASURTO, Ángel. El Dramático Siglo XX. 4ª. Edición. Herri México 1995.

PEREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Poder y Mandado.

8ª. Edición. Porrúa. 1994.

LEGISLACION

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. 35ª edición. Editorial Porrúa. México 1996.

Ley del Seguro Social México 1997.

V. b
