



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE 8777-09, ACUERDO No. 218/95



Facultad de Derecho
UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.
URUAPAN
MICHOACÁN

ESCUELA DE DERECHO

LA SEMI RESIDENCIALIDAD DE LAS JUNTAS ESPECIALES DE
LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO
DE MICHOACÁN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

JESSICA MEGARA ZARCO URZÚA

ASESOR: LIC. KARLO HINOJOSA BENAVIDES

URUAPAN, MICHOACÁN.,

JUNIO DEL 2008.



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.



AUTORIZACIÓN PARA IMPRESIÓN DE TRABAJO ESCRITO

**DOCTORA MARGARITA VELÁZQUEZ GUTIÉRREZ,
DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y
REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS,
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,
P R E S E N T E:**

Me permito informar a usted que el trabajo escrito:

**"LA SEMI-RESIDENCIALIDAD DE LAS JUNTAS ESPECIALES DE LA LOCAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE MICHOACÁN"**

Elaborado por:

ZARCO

APELLIDO PATERNO

URZUA

APELLIDO MATERNO

JESSICA MEGARA


NOMBRE(S)

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 40352927 0

ALUMNO(A) DE LA CARRERA DE: LICENCIADO EN DERECHO.

Reúne los requisitos académicos para su impresión.

**"INTEGRACIÓN Y SUPERACIÓN"
URUAPAN MICHOACÁN, JUNIO 17 DEL 2008.**



**LIC. KARLO MINOJOSA BENAVIDES
ASESOR**



**LIC. FEDERICO JIMÉNEZ-TEJERO
DIRECTOR TÉCNICO**



AGRADECIMIENTOS

Primeramente agradezco a DIOS por cada día de vida y por permitirme realizar mis sueños.

A mis PADRES, las personas que más admiro, seres valiosos, grandes maestros y excelentes amigos. Gracias por su desinteresado e incondicional apoyo, por su esfuerzo económico, pero sobre todo por darme una formación y prepararme para la vida, aquí están reflejados sus consejos, sus regaños, los merecidos castigos y el gran amor que me han dado. Sr. José Zarco mora y Sra. Micaela urzúa Sosa, los amo.

A mis HERMANAS, Magnolia, Tzarara Berenice e Itzia Sionela, gracias por estar siempre a mi lado, por alentarme a ser cada día mejor, por sus buenos ejemplos y por estar presentes en cada momento para lograr este sueño. Las quiero.

A mi PRINCESITA, que al inicio de este proyecto eras una estrella en el vientre de mamá, y ahora que esta terminado, eres una luz en mi vida que llenas mis momentos de felicidad. Te adoro nena.

A GUSTAVO, por ser mi fortaleza en los días de flaqueo, por llorar mis derrotas y aplaudir mis victorias, por que fuiste, eres y serás el mejor

compañero en todos los sentidos, gracias por tus consejos, por tus noches de desvelo y por todo el amor que me das. Te adoro chaparro.

A mis AMIGAS Aly Alcaraz, Cinthya Caballero, Vania Trigueros e Itzia Rodríguez por todos los momentos de escuela, por sus risas, por sus consejos, por apoyarme en este proyecto y por brindarme su amistad. Las quiero “amiguis”.

A mi ASESOR Licenciado Karlo Hinojosa Benavides, por su ayuda en la realización de este proyecto, gracias por compartirme su conocimiento, por ser un gran maestro en la práctica de esta noble carrera y por ser un buen amigo.

A todos y cada uno de mis maestros, gracias por la formación académica que me dieron y por prepararme para este largo camino.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

Capítulo 1. ANTECEDENTES DE DERECHO LABORAL

1.1	Los siglos de la Colonia _____	13
1.2	México independiente _____	14
1.3	La Constitución de 1857 _____	18
1.4	La Declaración de los Derechos Sociales de 1917 _____	19
1.5	El Nacimiento del Artículo 123 _____	22
1.6	Declaración de Derechos Sociales a la Ley Federal del Trabajo de 1931 _____	24
1.7	El Nacimiento de las Juntas Federales De Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje _____	26
1.8	La Federalización de la Legislación del Trabajo _____	28
1.9	La Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931 _____	29

Capítulo 2. CONCEPTOS GENERALES

2.1.	Derecho _____	33
2.2.	Derecho del Trabajo _____	34
2.3.	Derecho Procesal del Trabajo _____	37
2.4	Residencia _____	37
2.5	Itinerante _____	37
2.6	Justicia _____	37
2.7	Competencia _____	38
	2.7.1 Fuero Federal y Fuero Local _____	41
2.8	Jurisdicción _____	43
2.9	Trabajo _____	43
2.10	Trabajador _____	44
2.11	Patrón _____	45
2.12	Contrato Colectivo del Trabajo _____	46
2.13	Contrato Individual de Trabajo _____	47

Capítulo 3. AUTORIDADES DEL TRABAJO

3.1	Autoridades del Trabajo _____	49
	3.1.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social _____	51
	3.1.2 Procuraduría De La Defensa Del Trabajo _____	52
	3.1.3 Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento _____	55
	3.1.4 Inspección del Trabajo _____	56
	3.1.5 Comisión Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos _____	57
	3.1.6 Juntas Federal de Conciliación _____	59
	3.1.7 Juntas Locales de Conciliación _____	61

3.2	Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Fuero Local y Federal	63
3.3	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	69
	3.3.1 Materias que debe conocer	72
	3.3.2. Organigrama de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	74
3.4	Organigrama de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje	75
3.5	Junta Local de Conciliación y Arbitraje en Michoacán	75
	3.5.1 Principales actividades	78

Capítulo 4. PROCEDIMIENTOS QUE SE TRAMITAN EN LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

4.1	Procedimiento Ordinario	81
4.2	Procedimientos Especiales	91
	4.2.1 Asuntos que se Ventilan en Procedimiento Especial	93
4.3	Procedimiento de Huelga	95
4.4	Tercerías	97
4.5	Procedimientos Paraprocesales	98

Capítulo 5. DERECHO COMPARADO

5.1	Justicia Itinerante en Materia Agraria	103
	5.1.1 De la Itinerancia de los Tribunales Unitarios	104
5.2	Justicia Itinerante en tres Países	106
	5.2.1. Justicia Itinerante en Brasil	106
	5.2.2 Jueces Itinerantes en Canadá	107
5.3	Análisis comparativo entre Canadá, Brasil y México	110
	5.3.1. México y Brasil	110
	5.3.2. México y Canadá	111

Capítulo 6. ANÁLISIS DEL POR QUÉ SE DEBE APLICAR LA SEMI-RESIDENCIALIDAD DE LAS JUNTAS ESPECIALES DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE MICHOACÁN

CONCLUSIONES	119
PROPUESTA	120
BIBLIOGRAFÍA	124
ANEXOS	127

INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES

Como antecedente de mi tesis, sobre Derecho Laboral, encontré la tesis de título “LOS RIESGOS DEL TRABAJO”, presentada por ESPINOSA ESCOBAR GENARO, asesorada por el LIC. BERÓNICA M. REYES ROSALES; Tesis de 4^a Generación.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Es necesaria para la sociedad la aplicación de la Semi-residencialidad de las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán?

JUSTIFICACIÓN

La aplicación real de este principio sería un enorme paso en cuanto la impartición de la Justicia Laboral, ya que la sociedad entera se vería beneficiada si se facultara a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que puedan constituirse fuera de su recinto a dirimir controversias que sean de su competencia, y de igual forma aumentar el número de funcionarios dentro de la Junta para cubrir las necesidades de la sociedad, dándole así más agilidad a los tramites y una mejor impartición de justicia a los conflictos laborales, cuyos criterios estarían adecuados conforme a las necesidades de la sociedad, para

lograr que los trabajadores no se queden en estado de indefensión y poder llevar a cabo sus juicios; existiendo una verdadera impartición de justicia pronta y expedita tal y como lo estipula nuestra Carta Magna, además de la aplicación de los principios del Derecho del Trabajo como lo son: inmediatez, celeridad, publicidad, sencillez y gratuidad.

OBJETIVOS

A) GENERAL: Se plantea primeramente la dificultad que tienen las personas que viven fuera de la residencia de las Juntas para acceder a la Justicia Laboral, se hace un estudio comparativo en Materia Agraria, donde ya se aplica la justicia itinerante, es decir, la facultad que tienen los Tribunales Agrarios para trasladarse a las distintas poblaciones que les son competentes por razón de territorio, para así estar en condiciones de analizar los beneficios que trae la aplicación de la Semi-residencialidad y poder decidir sobre la aplicación de esta en Materia Laboral, así como las etapas del Proceso Laboral en las que sería viable aplicarla.

B) PARTICULAR: Se analizara la estructura de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, la evolución histórica del Derecho Laboral, los conceptos de mayor importancia para la materia, así como los procedimientos que se llevan acabo en estas Juntas, y sobre los cuales resultaría practico aplicar la Semi-residencialidad.

C) OBJETIVO SOCIAL: De aprobarse el presente proyecto, se beneficiaría en gran medida a la sociedad y más aun a aquellas personas que se encuentran dentro de un conflicto laboral, en lugar distinto al de la residencia de las ya citadas Juntas, toda vez que la parte más afectada es la trabajadora, ya que por motivos económicos o de distancia no acuden a los Tribunales a resolver sus conflictos por lo tanto no cuentan con una adecuada impartición de Justicia Laboral.

HIPÓTESIS

En la actualidad no se está cumpliendo con los fines de la Justicia Laboral, porque la impartición de la misma no se lleva a todos los lugares del país y mucho menos a aquellas zonas más marginadas, toda vez que la ley estipula que las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje resolverán los conflictos de su competencia en el lugar de su residencia, dejando una inadecuada impartición de justicia a aquellos trabajadores que por motivos económicos o de distancia, no acuden a los Tribunales Laborales a interponer sus demandas, situación que pone en estado de indefensión y desventaja a la parte trabajadora. Por lo que Considero que los efectos de esta determinación serían benéficos para la sociedad, ya que las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje resolverían los conflictos laborales que se susciten fuera de su residencia, trasladándose a la zona de conflicto, resolviendo asuntos, como ya se había mencionado, relacionados a los Procedimientos Paraprocesales, y lo relativo al Procedimiento Ordinario en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión

de Pruebas, solo en lo concerniente a la Audiencia de Conciliación, Presentación y Contestación de Demanda, protegiendo de esta manera a la clase trabajadora, dándole una verdadera impartición de justicia pronta y expedita, además de darle cabal cumplimiento a los principios de Derecho Laboral.

METODOLOGÍA

La METODOLOGÍA empleada para la elaboración del presente trabajo, consistió en la investigación documental, instrumental, de campo, así como del Método Hipotético - Deductivo.

La investigación documental será aquella a través de la cual la información se consulta en libros, periódicos, revistas, normas jurídicas y demás impresos que sirven de fuente o referencia, De esta forma, la investigación documental constituirá una de las fuentes principales para la elaboración de la presente tesis ya que ésta estará basada, en su mayoría, por material bibliográfico.

La instrumental, es aquella en la que se consulta información en el espacio de la red Internet, por tal motivo, ésta tesis será complementada con información que ahí se encuentre y que se relacione al tema propuesto.

La de campo es la que mayores resultados arroja al indagar datos y respuestas a problemas planteados, y puede materializarse con instrumentos

como los sondeos, las entrevistas, las encuestas, que se realizarán al Presidente de la Junta y demás personal a fin de saber si se está cumpliendo con el fin último del Derecho del Trabajo, siendo este la correcta aplicación de Justicia.

De igual forma se hizo uso del Método Hipotético – Deductivo, en el cual se partirá de premisas o situaciones generales para llegar a algo concreto o situaciones particulares.

En el desarrollo de la presente haremos un análisis profundo del Derecho Laboral, sus aspectos más importantes, así como sus principales figuras jurídicas, su evolución, su objeto, sus procesos, etc., A fin de fundamentar el tema propuesto, así como argumentar sobre la necesidad y eficacia del mismo.

Primeramente estudiaremos la evolución histórica que el Derecho Laboral ha sufrido, iniciando en los siglos de la Colonia hasta concluir con el estudio de la Ley Federal del Trabajo vigente, y haciendo una especial mención del artículo 123 Constitucional, así como las múltiples reformas de que ha sido objeto, esto por ser la base de nuestro Derecho Laboral.

De igual forma se considera necesaria estudiar los conceptos generales y más importantes de la Materia Laboral, por mencionar algunos, Derecho del Trabajo, Derecho Procesal del Trabajo, definición de trabajador, patrón, etc. así mismo, es importante conocer a todas las autoridades en Materia Laboral ya

que de su competencia y facultades se deriva el desarrollo de la presente investigación y la procedencia de la propuesta.

Por otro lado, los procesos y procedimientos que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje son un punto importante de estudio en esta propuesta ya que de considerarse viable, son precisamente éstos los que se realizarían en las localidades a las que la Junta se desplace.

Y por último, se realizará un estudio comparativo del Derecho Laboral, y en específico, del tema propuesto y su aplicación en otros países, así como en otras materias de nuestro Sistema Jurídico Mexicano.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

El Derecho Mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que solo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: *Mis derechos como ser humano*.

1.1 LOS SIGLOS DE LA COLONIA

En Las Leyes de Indias España creó el movimiento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel La Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomendadores. Es sabido que en los primeros años de la colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan una victoria de los misioneros. Las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos.

La importancia del estudio de la legislación de Indias tiene su base en el régimen feudalista que imperaba en esta etapa, el cual se logra abolir en gran medida una vez iniciada la tendencia independentista de 1810, otorgándole

mejores derechos a los trabajadores tales como: la reducción de las horas de trabajo para que la jornada sea de ocho horas, los descansos semanales, el pago del séptimo día, protección al salario de los trabajadores y en general establecer condiciones más humanas en las relaciones laborales, siendo esto un gran avance para el Derecho Laboral y para los derechos del trabajador.

Es claro al tenor de lo analizado, que el hombre desde siempre ha necesitado que se le reconozcan sus derechos y en todo momento se pugno por la aplicación y regulación de los mismos; en épocas anteriores los trabajadores eran tratados como esclavos y su dueño los trataba como cosas, es hasta las Leyes de Indias que se les tuvieron algunas consideraciones.

1.2 MÉXICO INDEPENDIENTE

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc., que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada esta. Por otra parte, la subsistencia de las legislaciones vigentes en la Nueva España podría inferirse de los artículos 1º y 2º del reglamento provisional político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro artículo 123 constitucional y que decía: “Artículo 1º, desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la Constitución Española en toda la extensión del Imperio”. Artículo 2º “Quedan, sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, ordenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del Imperio hasta el 24 de febrero de

1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las leyes, ordenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia”.

El “Bando de Hidalgo”, dado en la Ciudad de Guadalajara el 6 de Diciembre en 1810, en su Artículo 1º ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen la libertad, en el termino de diez días, so pena de muerte.

Los “Elementos Constitucionales” de Ignacio López Rayón, en el artículo 24 determinaban, igualmente, la proscripción de esclavitud, y en el artículo 30 decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados solo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

En los “Sentimientos de la Nación” leídos por Morelos el 14 de Septiembre de 1813 en Chilpancingo, en el punto 12º se indica “que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicten nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto” el punto 15º insiste en la prohibición de la esclavitud y la distinción de castas.

El “Decreto Constitucional Para la Libertad de la América Mexicana”, sancionado en Apatzingan el 22 de Octubre de 1814, a instancias de Morelos,

establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su artículo 38, a favor de todos los ciudadanos.

La “Constitución Española” expedidas por las cortes de Cádiz, jurada en España el 19 de Marzo de 1812, y en la Nueva España, el 30 de Septiembre del mismo año, que tuvo una vigencia precaria. Fue suspendida por el virrey Venegas, y restablecida por Calleja en alguna de sus partes, para que por decreto de Fernando VII, de 4 de Mayo de 1814, que restauraba el sistema absolutista, concluyera su vigencia. En el mes de Marzo de 1820 como consecuencia del levantamiento de Riego, Fernando VII volvió a poner en vigor la Constitución y el Virrey Apodaca la juró el 31 de Mayo. En ella no se establece norma alguna ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que subsistía en España el régimen corporativo. Este fue prohibido por real decreto de 20 de Enero de 1834, de donde se concluye que nuestro país se adelantó respecto de España, al menos en la intención de los documentos dictados a través de la lucha por la independencia, en establecer la libertad de trabajo y de industria.

En el “Plan de Iguala” dado por Agustín de Iturbide el 24 de Febrero de 1821 se menciona (artículo 12) que “todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su merito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo”.

El “Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano” del 18 de Diciembre de 1822, no menciona nada respecto a posible derechos vinculados al trabajo.

La constitución del 4 de Octubre de 1824, que adoptó para México la forma de Republica Representativa, Popular, Federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de Derechos Laborales.

La Constitución central y conservadora del 29 de Diciembre de 1836, fue, por supuesto, omisa, en atribuir cualquier Derecho Laboral. Su vigencia concluyo el 6 de Octubre de 1839. Los proyectos posteriores, sometidos a las incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de la guerra con los Estados Unidos de Norte América, no reflejaron preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores. Solo aparecería esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para una nueva Constitución. (DE BUEN LOZANO; MÉXICO 1998; 288 - 289).

En esta época no existe claramente lo que podríamos llamar un antecedente de los derechos laborales del hombre, ya que en ninguna legislación se hacia mención de estos, sin embargo, si nos encontramos con pequeños vestigios como la abolición de la esclavitud, la eliminación de una distinción de castas y el derecho que tenían todos los habitantes del imperio mexicano para desempeñarse en el empleo que mejor les conviniera.

1.3 LA CONSTITUCIÓN DE 1857

Al triunfo de la Revolución de Ayutla que permitió la expulsión definitiva del General Santa Anna del poder, el presidente Comonfort, nombrado en sustitución del General Juan Álvarez el 11 de Diciembre de 1855, reunió al congreso constituyente en la Ciudad de México el día 17 de Febrero de 1856, para el efecto de formular un proyecto de Constitución. De tal suceso resulto la constitución de 1857, y aun que en ella no se consagro ningún derecho social, sí hubo muy buenos discursos en defensa de los trabajadores, como ejemplo se destacan dos de ellos, el de Ignacio Ramírez, diputado de Jalisco así como el de Ignacio Vallarta, el primero se refirió en forma general al proyecto para señalar sus graves omisiones, el segundo hizo mención del artículo 17, relativo a la libertad del trabajo.

El resultado de dichas discusiones condujo al congreso a aprobar el Artículo 5° de la constitución, excesivamente tímido, cuya revisión años después, dio origen al Artículo 123 de la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente. “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o por voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.” (DE BUEN LOZANO Néstor; 291 - 293)

En la constitución de 1857 no se menciona nada sobre el derecho laboral, solo existían discurso en la defensa de los trabajadores, no fue hasta la Constitución de 1917 que se creó el artículo 123 que hablaba de los trabajadores y donde se les reconocieron sus derechos, así como la creación de una autoridad facultada para resolver los conflictos laborales que se presentaran.

1.4 LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917

Nació nuestra declaración de derechos sociales. Fuente del derecho, del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas y en los talleres. Fue el mismo grito de la guerra de independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la guerra de Reforma. Broto de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

Antes de esos años solo existía el Derecho Civil; para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue necesario que la Revolución Constitucional rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro Derecho del Trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del Derecho Civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del Derecho Mercantil, lentamente desprendido del civil. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos

ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que esta en la base del Derecho Civil. En el Derecho del Trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El Derecho del Trabajo de la Revolución social Mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social; en el futuro, el derecho ya no será tan solo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

El 15 de Julio de 1914, el General Huerta abandono el poder, cediendo el triunfo a la revolución. Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del Derecho del Trabajo; el 8 de Agosto se decreto en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios; y el 7 de Octubre, Aguirre Berlanga publico el decreto que merece el título de la primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista; el 4 de Octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el estado de Veracruz y el 19 del mismo mes. Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República.

En el año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de *Las Cinco Hermanas*: Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo, un intento de socialización de la vida. La Ley del Trabajo reconoció y declaró alguno de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución; el Derecho del Trabajo esta destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social ; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las noemas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollaran y completaran en los Contratos Colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje. La Ley, el Reglamento, las Instituciones Colectivas; Asociaciones, Contratos Colectivos y Huelgas. Comprende también las bases del Derecho Individual del Trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. En armonía con sus principios la Ley creo las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de servicios, y

cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.
(DE LA CUEVA; MÉXICO 1990-1991; 44 - 49)

En virtud de que el trabajo del hombre no era reconocido, ni los derechos de este como persona; se pugno por la creación de un Derecho Laboral, que tuviera como único fin la protección de trabajador, y de manera equilibrada al patrón, se pugno por reconocer la fuerza de trabajo y por una mejor impartición de la justicia; es pues que en relación a esto es importante la Semirresidencialidad, por que a través de esta se cumpliría con el objetivo del Derecho Laboral.

1.5 EL NACIMIENTO DEL ARTÍCULO 123

En la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada la tarde del 26 de Diciembre, y bajo la presencia del Diputado Luis Manuel Rojas, se inicio la discusión del Artículo 5° del proyecto. El Secretario dio lectura al dictamen de la comisión en el que se introducían modificaciones, algunas de ellas propuestas por Aquiles Elorduy y se desechaban las presentadas por Aguilar, Jara y Góngora. Estas, relativas al principio de la igualdad del salario en igualdad de trabajo, el derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de conflictos entre el capital y el trabajo, eran consideradas ajenas al capitulo de las garantías individuales, por lo que la comisión proponía aplazar su estudio para cuando llegare a examinar las facultades del congreso. De todas maneras se había agregado, además, un

párrafo final al proyecto en el que se señalaba: La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas, aunque este allá sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece obligatorio el descanso hebdomadario.

Al ser sometido a discusión el dictamen, se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra. Comenzó así, el debate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo dando origen a nuestro artículo 123. Había nacido el primer precepto que a nivel constitucional otorgo derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución. (DE BUEN LOZANO; MÉXICO 1998-2001; 332-333).

Como era de esperarse, hubo descontento por parte de la clase que ostenta la propiedad de lo medios de producción, ya que con la promulgación del artículo 123 Constitucional, el trabajador adquiere muchísimos beneficios lo cual no convenía a la parte patronal que estaba acostumbrada a que se le consecuentaran las injusticias cometidas contra sus trabajadores. Este artículo es el parte aguas histórico, logrando así una verdadera justicia laboral.

1.6 DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la Republica en materia de trabajo.

Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que contrariaba el Sistema Federal y el convencimiento de que las necesidades de las Entidades Federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente: por esas dos razones en el párrafo introductorio del artículo 123 dijeron: el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes.

1. La legislación de las Entidades Federativas; los Poderes Legislativos Estatales, con una conciencia clara de su misión, expidieron un conjunto hermoso de leyes en el lapso que va de 1918 a 1928. el 14 de enero de 1918, el estado de Veracruz expidió su Ley del Trabajo, que no solamente es la primera de la república, si no que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro continente; se completo la Ley con la del 18 de Junio de 1824 y fue un modelo para las leyes de las restantes Entidades Federativas, más aun, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931. en un preciso primer párrafo, su exposición de motivos señalo las finalidades de la legislación: urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política.

2. La legislación y los proyectos legislativos para el Distrito y territorio Federales.

a) Un decreto del Presidente Carranza de 1917 señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptar en los casos de paros empresariales; otro decreto de 1919 reglamento el descanso semanal en el año de 1925 se expidió la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo y en ella se contemplaron algunos problemas de la huelga. Un año después se publicó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Finalmente en 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

b) La Legislatura Federal de 1918 creía preferible dictar leyes separadas para cada uno de los temas del trabajo. De ahí los dos proyectos sobre accidentes del trabajo, el segundo de los cuales, del diputado Octavio M. Trigo estuvo precedido de una excelente exposición de la teoría del riesgo profesional.

En el año de 1919, con base en los estudios de Macías, se discutió en la Cámara de Diputados un proyecto de ley, en el que se encuentran una reglamentación del derecho obrero a una participación en las utilidades y la regulación de un sistema de cajas de ahorro. En el año de 1925 se formuló un segundo proyecto, de cuyos principios destacan la tesis de que “el trabajo humano no podía ser considerado como una mercancía”. (DE LA CUEVA; MÉXICO 1990-1991; 50 - 52)

1.7 EL NACIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La Junta Federal de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje nacieron de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por la Junta del Estado por que trascendían los límites de su jurisdicción.

Delante de esta situación, la Secretaria de Industria giro la circular del 28 de Abril de 1926, en la que previno a los Gobernadores de los Estados que los conflictos ferrocarrileros serian resueltos por el departamento del trabajo de la Secretaria. El 5 de Marzo de 1927 giro una nueva circular en la que dijo que el artículo 27 de la Constitución “declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera”, por cuya razón, los conflictos que surgieran entre los trabajadores y las empresas serian resueltos por la propia secretaria. Por ultimo, el 18 del mismo Marzo giro una tercera circular explicando que en consideración a que los trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato-ley nacional, y con objeto de informar su aplicación, todas las cuestiones derivadas en el serian igualmente resueltas por el departamento de trabajo de la secretaria.

La situación creada por esas circulares determino al poder ejecutivo a expedir el 27 de Septiembre de 1927 un decreto creador de la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, decretó que se declaró Reglamento de las Leyes de Ferrocarriles, Petróleo y Minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. 6 días después se expidió el reglamento a que debían sujetarse la organización y funcionamiento de las Juntas.

La legitimidad constitucional de esas disposiciones fue largamente cambiada, pero el debate quedó clausurado al federalizarse la expedición de la Ley del Trabajo y distribuidores las competencias entre las Juntas Federales y las Locales. (DE LA CUEVA; MÉXICO 1990-1991; 52 - 53)

1.8 LA FEDERALIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

La idea del Derecho del Trabajo; defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se contribuya a la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y miedos de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter Local o Federal de la Legislación del Trabajo.

La declaración de derechos sociales fortaleció el ejército de los trabajadores para beneficio del trabajo; el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República y creó Sindicatos y

Federaciones y Confederaciones y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo, y se convirtió en una fuente cuya primicias fueron los conflictos colectivos, las Huelgas y los Contratos Colectivos. Pero no estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fue formando un rumor que resonó en los campos mineros y petroleros y en las fabricas y en los talleres; fue noble y oportuna la solución a la Asamblea de Querétaro, así el rumor, pero la República es un enjambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y de beneficios. Por otra parte, el Gobierno Federal sostenía, con justificación, que el artículo 27 de la Carta Magna había reivindicado para la nación, el dominio sobre los productos del suelo, y atribución que exigía que todos los asuntos que pudieran afectarlo se estudiaran y resolvieran por las autoridades nacionales. Finalmente, algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más Entidades Federativas ninguna de las cuales podía intervenir, por que sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

En vista de la multiplicación de las dificultades, el poder revisor de la Constitución modifico en el año de 1929 el párrafo introductorio de la declaración y propuso una solución estrictamente original; la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, por su aplicación correspondería a las Autoridades Federales y Locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República. (DE LA CUEVA; MÉXICO 1990-1991; 53 -54)

1.9 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931

Como antes se menciona, en el anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que solo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia del trabajo. Esta tesis fue desechada y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al congreso como a los Gobiernos de los Estados. Sin embargo pocos años después el Presidente Portes Gil, propuso la reforma a la fracción X del artículo 73 constitucional, relativo a las facultades del congreso y la del proemio del artículo 123 para que solo el congreso contara con esa facultad. Al declararse aprobadas las reformas en ese momento quedo expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El primer “Proyecto de Código Federal del Trabajo” fue presentado en el de Julio de 1929. La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no solo en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazado.

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El Presidente Calles termino su periodo el 31 de Noviembre de 1928; el día siguiente, por muerte del Presidente electo, fue designado Presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el Gobierno tenía

planeada la reforma de los artículos, 73. Fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de Ley del Trabajo. Dentro de ese propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaria de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de Noviembre de 1928 y le presento para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo.

El 6 de Septiembre de 1929 se publicó la primera de siete reformas Constitucionales al artículo 123; por otro lado, y en vista de dichas reformas, el Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los jurista Enrique Delhumeau, Praxedis Balbo y Alfredo Iñarritu, pero encontró una fuerte oposición en las Cámaras y en el movimiento obrero, fundada no solo en los errores que presentaba el proyecto, sino también en la antipatía hacia Portes Gil.

Dos años después la Secretaria de Industria Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de código, sino de Ley. Fue discutido en el consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido, y previo un número importante de modificaciones fue aprobado y promulgado por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de Agosto de 1931. la Ley de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de Abril de 1970, ya que esta fue reiteradamente reformada y adicionada; en el transcurso de los años 1931 a 1970 hubo un cambio radical en la condición económica de los trabajadores y en consecuencia de las reformas surgió la necesidad de crear

una nueva Ley del Trabajo, esto ocurrido el 30 de Abril de 1970, siendo la ley que nos rige hasta nuestros días. (DE BUEN LOZANO; MÉXICO 1998-2001; 357-359).

Como conclusión hemos de señalar que el hombre desde que comenzó a desarrollar actividades laborales dentro de los grupos sociales, le surgió la necesidad de que existiera una ley que regulara dichas actividades, la cual les otorgara derechos y facultades que facilitaran la relación obrero-patronal, pues es sabido que en estos inicios existían solo obligaciones para los trabajadores y eran objeto de múltiples injusticias y eran tratados como objetos que pertenecían al patrón; en las Leyes de Indias, la aplicación de las mismas era realizada por la Reina Isabel, en esta se le empezaron a reconocer algunos derechos a los trabajadores y con ello el establecimiento de las instituciones destinados a la salvaguarda de esos derechos.

A medida que el hombre a evolucionado así mismo lo hace el derecho, creando nuevas instituciones, reglamentos, principios y leyes que tratan de regular las necesidades que se presentan en la época determinada, específicamente en las relaciones laborales, el Derecho Laboral a sido modificado en muchas ocasiones a fin de acercarse día con día a un equilibrio entre las fuerzas patronales y la clase trabajadora. Cabe señalar que las intenciones del legislador son muy buenas, sin embargo la justicia no se ha logrado totalmente puesto que las instituciones o autoridades laborales tienen a su cargo varias poblaciones que en la mayoría de los casos se encuentran distantes del lugar de residencia de las Juntas trayendo como consecuencia,

por un lado, el difícil acceso a la justicia laboral, y por el otro, la ignorancia o desconocimiento de que existen autoridades especializadas para resolver sus conflictos laborales.

CAPÍTULO 2

CONCEPTOS GENERALES

2.1 DERECHO

Conjunto de normas impero atributivas de contenido abstracto y aplicación general que regula la conducta del hombre en sociedad y para cumplimiento se puede hacer uso de la fuerza pública que persigue la justicia, el orden y el bienestar general.

Etimología. La palabra "derecho" proviene del latín *directum* el cual deriva de *dirigere* que significa enderezar, dirigir, encaminar, a su vez, de *regere, rexi, rectum* "conducir", "guiar", "conducir rectamente, bien".

El significado originario. La expresión "derecho" es utilizado con los usos de *ius*, no sólo porque éstos se encuentran recogidos en las lenguas modernas, sino, fundamentalmente, porque los usos prevalecientes de "derecho" reciben su significado paradigmático en la jurisprudencia romana. Los romanos usan *ius* para indicar el lugar donde se llevaba a cabo el proceso, se llama derecho al lugar en el que es aplicado, *ius* significa así lugar o acto de administrar justicia.

2.2 DERECHO DEL TRABAJO

Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.

Para Néstor de Buen Lozano, lo define como el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.

Precisa señalar no obstante, que para una visión integral del Derecho del Trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales. Como ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

La aparición de grupos sociales homogéneos y la concientización de clase como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma de esencia, la concepción de la vida social y del derecho. En efecto, el interés prioritario de estos grupos se antepone al transpersonalismo material y a la defensa del derecho individual, determinando por una parte, la intervención del Estado en las economías particulares y por la otra, la creación de un estatuto tutelar y promotor de la condición de los trabajadores: el Derecho del Trabajo.

En su estructura general, el Derecho del Trabajo abarca las siguientes disciplinas:

a) El Derecho Individual del Trabajo que comprende, a su vez, la autonomía privada en las relaciones laborales; las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo.

b) La Previsión Social, dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.

c) El Derecho Sindical que incluye la Organización Profesional, el Pacto Sindical o Contrato Colectivo de Trabajo y el Derecho de Huelga.

d) La Administración Laboral que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo, y.

e) El Derecho Procesal del Trabajo.

Es el ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental y aspira a su mejoramiento moral y espiritual, el Derecho del Trabajo ya no puede concebirse como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones.

Dentro de las corrientes doctrinales que explican los fines del Derecho del Trabajo, un buen sector resalta su carácter intuitivo y nivelador destinado a concordar la acción contrapolar de los trabajadores y de los patrones, mediante una mutua comprensión de intereses. Por tal razón se ha afirmado que si su origen fue clasista, el derecho del trabajo fue evolucionando hacia un

nuevo ordenamiento de superestructura, dirigido a superar la tensión entre las clases... socialmente calculador y de equilibrio, para armonizar las relaciones entre los factores de la producción.

En sentido inverso, otra corriente de autores estima que la lucha de clases por su carácter irreconciliable, atribuye al Derecho del Trabajo no tan sólo la función de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores, sino también de promover su reivindicación total mediante la instauración del Estado socialista.

Una tercera corriente doctrinaria, atendiendo al carácter clasista, esencialmente proletario del Derecho del Trabajo, le atribuye dos fines esenciales:

Un fin económico, inmediato, destinado a nivelar la condición de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa. Otro fin, político y mediato, orientado a la reivindicación social de los trabajadores mediante la instauración de un régimen más justo y más perfecto. (Ley Federal del Trabajo)

2.3 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Conjunto de normas que regulan los procedimientos por medio de los cuales se resolverán los conflictos que se susciten dentro de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. Así mismo determinara las autoridades

ante los que se deberán plantear dichos conflictos así como la competencia de tales Autoridades de Trabajo. (DE BUEN LOZANO; MÉXICO 1998)

2.4 RESIDENCIA

Se refiere al domicilio, lugar en que se reside y espacio de tiempo en que se permanece en el, proviene del latín *residere*.

(www.monografias.com/trabajos14/hanskelsen/hanskelsen.shtm)

2.5 ITINERANTE

[Adj.](#) ambulante (El que va de un lugar a otro). Biblioteca de Consulta

Microsoft® Encarta® 2005. © 1993-2004 Microsoft Corporation.

2.6 JUSTICIA

En el Derecho Romano, el jurisconsulto Ulpiano hablaba de justicia como la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo que le corresponde. La justicia es un principio de armonía, proporcionalidad e igualdad.

El Derecho tiene como fin último aspirar a la justicia, con criterio ético que obliga a dar al prójimo lo que se le debe conforme a las exigencias de la naturaleza, en orden a la subsistencia y perfeccionamiento individual.

Existen dos clases de justicia: conmutativa y distributiva. La primera se refiere en dar a cada individuo, según su dignidad y meritos, las cargas o los beneficios. La segunda señala que hay que dar a cada persona lo debido en estricta igualdad de acuerdo con su naturaleza. (ANDA GUTIÉRREZ; MÉXICO 2001; 175-176).

JUSTICIA ITINERANTE: Con la unión de estos dos conceptos, lo que se pretende dar a entender es, la facultad que tienen las autoridades jurisdiccionales, para trasladarse de un sitio a otro a realizar sus funciones, pero siempre dentro del territorio que es de su competencia.

2.7 COMPETENCIA

Encuentra su raíz etimológica en las voces latinas *competentia*, a (*competens*, *entis*), relación, proposición, aptitud, apto, competente, conveniencia. En castellano se usan como sinónimos los vocablos: aptitud, habilidad, capacidad, suficiencia, disposición.)

En un sentido jurídico general se alude a una idoneidad atribuida a un órgano de autoridad para conocer o llevar a cabo determinadas funciones o actos jurídicos. Recuérdese que el artículo 16 de nuestra Constitución dispone que nadie pueda ser molestado sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente.

El numeral 689 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje

de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

La competencia de los tribunales se determinará por la materia, la cuantía, el grado y el territorio. Tomando en cuenta este precepto, así como la doctrina, podemos distinguir los siguientes criterios de competencia:

A) Materia. Es el criterio que se instaura en virtud a la naturaleza jurídica del conflicto objeto del litigio; o por razón de la naturaleza de la causa, o sea de las cuestiones jurídicas que constituyen la materia litigiosa del proceso; o es la que se atribuye según las diversas ramas del Derecho sustantivo. Este criterio de distribución del quehacer judicial toma en consideración la creciente necesidad de conocimientos especializados, respecto de las normas sustantivas que tutelan los intereses jurídicos involucrados en el debate sujeto a juzgamiento; así encontramos órganos que conocen de materia Civil, Familiar, Penal, Constitucional, Administrativa, Laboral, Agraria y Fiscal.

B) Territorio. No se restringe a la "costra terrestre", sino que abarca el subsuelo, la superficie terrestre, una columna del espacio aéreo hasta los límites que los recientes descubrimientos astronáuticos recomienden. Por otro lado, en planos internacionales se comprenden otras instituciones como el mar jurisdiccional, la plataforma continental y el zócalo submarino.

El numeral 700 de la Ley Federal del Trabajo, nos menciona que por razón de territorio la competencia de la Junta de Conciliación se regirá por las siguientes normas:

- I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;
- II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:
 - a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos;
 - b) La Junta del lugar de celebración del contrato, y
 - c) La Junta del domicilio del demandado.
- III. En los conflictos colectivos de Jurisdicción Federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de Jurisdicción Local, la del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento;
- IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;
- V. En los conflictos entre patronos o trabajadores entre si, la Junta del domicilio del demandado; y
- VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

C) Cuantía. En torno al monto pecuniario de los litigios a ventilarse; se habla de "justicia para pobres" y de "justicia para ricos"; En ese sentido tanto en el orden local, como en el federal se regula por las Leyes Orgánicas del

Poder Judicial esta distribución para el conocimiento de los pleitos de mayor o menor quantum.

D) Grado. “Este vocablo en su acepción jurídica significa cada una de las instancias que puede tener un juicio...” (Eduardo Pallares) o bien el numero de juzgamientos de un litigio. “Se hace referencia al "grado de jurisdicción" como el lugar que ocupa un órgano jurisdiccional en el orden jerárquico de la Administración de Justicia, es decir, se emplea la palabra grado como sinónimo de instancia...” (De Pina Vara, Rafael) (DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones jurídicas (UNAM), México 1994; 542-543)

2.7.1 FUERO FEDERAL Y FUERO LOCAL

Nuestro país y es una República Federal y, por lo tanto, existen normas jurídicas que son aplicables en toda la República que se denominan Federales y otras normas que sólo imperan en los límites de cada estado, miembro de la federación, y que se les llama locales. Algunas autoridades que son federales y otras que son llamadas locales, bien por su origen, bien por la naturaleza de sus funciones.

Pues bien, en materia de trabajo no hay sino una ley, que es al mismo tiempo Federal y Local, es decir, que no es posible que cada estado expire sus Leyes Laborales; pero para su aplicación sí existe la diferencia básica entre el ramo Federal y Local. La fracción XXXI del apartado "A " el artículo 123 de la Constitución Federal, ordena que " la aplicación de las Leyes del Trabajo

corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, desde la competencia exclusiva en las Autoridades Federales en sus asuntos relativos... "

En el artículo 523, las autoridades federales son: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y Educación Pública, la Procuraduría (Federal) de la Defensa del Trabajo, el Servicio Público del Empleo, la Inspección Federal del Trabajo, las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, las Juntas Federales de Conciliación, La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, El Jurado (Federal) de Responsabilidades, El Instituto del Trabajo y el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación, Adiestramiento, así como la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Como Locales quedan las restantes, o sea: las Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo, La Procuraduría (Local) de la Defensa Trabajo, La Inspección (Local) del Trabajo, las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación Arbitraje y el Jurado (Local) de Responsabilidades. (EUQUERIO GUERRERO; MÉXICO 1990; 446-447)

2.8 JURISDICCIÓN

Del latín *jurisdictio-onis*, poder o autoridad que se tiene para gobernar o poner en ejecución las leyes, o para aplicarlas en juicio.

La jurisdicción puede concebirse como una potestad-deber atribuida e impuesta a un Órgano Gubernamental para dirimir litigios de trascendencia jurídica, aplicando normas sustantivas e instrumentales por un oficio objetivamente competente y un agente imparcial.

2.9 TRABAJO

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thilbo, que denota apretar, oprimir o afligir.

El Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus acepciones define al trabajo como "el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza".

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8º conceptúa al trabajo como "toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 3º consagra que "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para

las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

2.10 TRABAJADOR

En artículo 8 de La Ley Federal del Trabajo nos señala que trabajador "Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón. (DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas (UNAM), México 1994; 3106)

2.11 PATRÓN

De patrono y éste, a su vez del latín patronus. El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona que "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

El concepto de patrón, desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras aceptaciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo.

La doctrina suele distinguir entre los patrones del sector privado y aquellos del sector público. Dentro de nuestro sistema, las relaciones de trabajo burocrático fueron substraídas al marco del derecho administrativo para regular a nivel tanto constitucional como legal, las vinculaciones laborales entre el Estado y otros entes de carácter público, con el personal a su servicio. (DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 2363).

2.12 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrón o un grupo de patrones, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores. La Doctrina ha definido al Contrato Colectivo de Trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los Contratos Individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero. (DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 1994; 720)

2.13 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Es el acuerdo entre un trabajador y un patrón mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrón se obliga al pago de un salario específico en

función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas. (DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 1994; 695).

Es importante, para el Derecho Laboral, el análisis y comprensión de los conceptos básicos, ya que de estos se deriva el mejor entendimiento y aplicación del mismo.

Cabe mencionar, de manera aislada la importancia que para el presente tema tiene el concepto de competencia, ya que esta se determina por territorio, cuantía, grado y lógicamente la materia; sin embargo se establece una sede fija para el desempeño de sus funciones, en tal virtud, surge la inquietud y la necesidad de que las autoridades laborales, dentro del territorio de su competencia tengan facultades para desplazarse a dirimir controversias, trayendo como resultado una mejor impartición de la justicia laboral y mayor accesibilidad a la misma.

Las reglas aplicables, contenidas en el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, atienden sobre todo a la comodidad del trabajador de manera que él pueda elegir la Junta que tendrá que conocer del conflicto. Sin embargo, el único beneficio al trabajador es que el conflicto lo puede llevar ante la Junta que le quede más cerca.

Respecto de la competencia por razón del territorio, habitualmente depende de un deseo de división del trabajo. La enorme extensión del territorio nacional ha sido motivo importante para la creación de las Juntas de Conciliación y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de ámbito territorial exclusivo, fórmula que se extendió a la Jurisdicción Federal con la creación de Juntas Especiales con territorio específico.

CAPÍTULO 3

AUTORIDADES DE TRABAJO

El Estado es la organización jurídica de un pueblo dentro de un territorio determinado y le competen tres funciones principales: la determinación de orden jurídico o sea el establecimiento de las normas que va a regir la vida de la colectividad; el mantenimiento de ese orden jurídico, es decir, la forma de que se cumplimenten las normas para garantizar la paz social y, por último, la satisfacción de necesidades de seguridad, cultural y bienestar general. Para cumplir tales funciones, el poder para su ejercicio se divide en Legislativo, Judicial y Ejecutivo.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo establece que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;

- X. A la Junta Federal de Conciliación Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación Arbitraje, y
- XII. Jurado de Responsabilidades.

El artículo 525 de la Ley Federal del Trabajo, faculta la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que organice un instituto del trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo. Por otra parte, el artículo 392 se prevé la posibilidad de que en los contratos colectivos de trabajo se establezca la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Por lo que ve a la Secretaría De Hacienda y Crédito Público su intervención se justifica el material parte utilidades y en la educación pública le competen vigilar el cumplimiento de las obligaciones e imponer los patrones esta ley en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo Previsión Social en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. (EUQUERIO GUERRERO; MÉXICO 1990; 445)

3.1.1 SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la dependencia del Poder Ejecutivo del Estado que tiene a su cargo la atención de los asuntos del trabajo y la previsión social, así como el despacho de los asuntos que expresamente le encomienden la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece en su artículo 40 que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I. Vigilar la observancia y la aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 y otros de la Constitución Federal; en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;

II. Procurara el equilibrio entre los factores de producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;

III. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las secretarías de Gobernación, de Economía y de Relaciones Exteriores;

IV. Coordinar la formulación y la promulgación de los contratos ley de trabajo;

V. Promover el incremento de la productividad del trabajo;

VI. Fomentar el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como efectuar investigaciones, prestar servicios de asesora e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaria de Educación Pública;

VII. Establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento;

VIII. Coordinar la integración y el establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción Federal, así como vigilar su funcionamiento;

IX. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de Jurisdicción Federal que se ajusten a las leyes;

3.1.2 PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

Organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito Federal y del Gobierno de las Entidades Federativas y del Distrito Federal en el nivel Local, que tiene funciones de representación, asesoría, prevención, denuncia, coordinación y conciliación en beneficio de los trabajadores y de los sindicatos obreros.

A pesar de que desde 1929 se había federalizado la facultad de legislar en materia de trabajo; no obstante que el primer cuerpo normativo de alcances nacionales fue la Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931 y que ésta contemplaba a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como una de las autoridades laborales, es hasta el 11 de Septiembre de 1933 cuando se publica en el diario oficial el reglamento correspondiente a dicha dependencia.

El Presidente Manuel Ávila Camacho promulgó el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal el 24 de Noviembre de 1944; no debe olvidarse que aunque la Federación legislaba en exclusiva sobre la materia jurídica laboral, el Distrito Federal y los estados compartían la facultad de administrar justicia y de mediar en la resolución de la conflictiva laboral a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de sus Departamentos Administrativos del Trabajo.

Como puede observarse, la constitución de las Procuradurías en los ámbitos Federal y Local, así como la expedición de los reglamentos correspondientes, no estuvieron en consonancia con la celeridad que demanda la protección de las reivindicaciones obreras dentro de la rama más dinámica y representativa del Derecho Social: el Derecho del Trabajo. Las Entidades Federativas reglamentaron el funcionamiento de sus procuradurías con cierta lentitud; a la fecha todas cuentan con un reglamento que recoge y reproduce las experiencias, vicios y aciertos del "centro"; es decir, las disposiciones y directrices contenidas en los reglamentos de las Procuradurías Federal y del Distrito Federal. (EUQUERIO GUERRERO; MÉXICO 1990; 463)

En virtud de que la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo recibe del artículo primero de su reglamento la encomienda consistente en "coordinar sus funciones con todas las autoridades laborales del país, especialmente con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo que funcionan en cada uno de los Estados", analizaremos brevemente su base legal, estructura y funcionamiento. El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que la aplicación de las Normas Laborales compete, entre otras autoridades y en su respectiva jurisdicción, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; luego en siete preceptos (artículos 530-536 Ley Federal del Trabajo) fija los aspectos básicos de su alta función social.

Diversas actividades de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo merecen ser destacadas; particularizaremos, por límites de espacio, las que corresponden a los artículos sexto, séptimo y octavo de su reglamento y que consisten en "interponer demanda de amparo ante las autoridades competentes, siempre que sea procedente, y seguir el juicio hasta obtener sentencia ejecutoriada"; representar o asesorar a los trabajadores o a sus Sindicatos en los Juicios de Amparo en que figuren como terceros interesados; y que todos los servicios que preste serán gratuitos. (EUQUERIO GUERRERO; MÉXICO 1990; 463)

3.1.3 SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

El artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona que tiene por objeto, estudiar y promover la generación de empleos y lograr la colocación de los trabajadores, por una parte, y por otra, organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y registrar las constancias de habilidades laborales.

Es muy importante que la Ley haya dedicado un capítulo especial a la capacitación y al adiestramiento, en lugar de señalarlos solamente como una obligación patronal, pues el desarrollo industrial del país y los avances espectaculares en materia de tecnología, requieren la reparación de mano de obra experimentada. Es interesante el fenómeno que se ha observado al analizar al desempleo, pues si son abundantes las solicitudes de empleo de personal no capacitado, lo que origina un problema social delicado, en cambio diariamente los periódicos publican ofertas de trabajo para personas capacitadas que muchas veces no se encuentran.

La Ley incluye varios preceptos relativos a las multas que se impondrán a los patrones remisos, siendo estos los que no otorgan la capacitación y el adiestramiento adecuado, las que se calculan por el determinado número de veces del importe del salario mínimo en general vigente en cada región.

La capacitación y el adiestramiento es un derecho de los trabajadores, el cual se encuentra previsto en el artículo 153-A, exigir a su patrón que lo capacite y adiestre, a fin de elevar su nivel de vida y para ese efecto debe formular planes y programas el patrón y sus trabajadores sindicalizados o no,

pero se requiere, en todo caso, la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (EUQUERIO GUERRERO; MÉXICO 1990; 464-465).

3.1.4 INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Denominación que identifica la dependencia gubernamental que por disposición de la Ley Federal del Trabajo tiene como funciones las consistentes en vigilar el cumplimiento de las normas laborales, proporcionar información técnica y asesoría a los trabajadores y a los patrones, hacer del conocimiento de las autoridades respectivas las violaciones y deficiencias que observe en los centros de trabajo, realizar estudios y acopio de datos que contribuyan a la armonía de las relaciones obrero-patronales, así como todas aquellas que se desprendan de ordenamientos colaterales y reglamentarios. (Artículo 540 de La Ley Federal del Trabajo).

En nuestro país las Leyes de Burgos (u Ordenanzas de Diciembre de 1512) prescribían la designación de visitadores que vigilaran el cumplimiento de lo relativo al trato de los indios y al pago de sus salarios. Antonio Saracho Zapata incluye como un valioso antecedente a la Real Cédula de Repartimiento, emitida el 17 de enero de 1632, según la cual un Juez visitador debía acudir "a todas las labores y minas, a las de ganados donde sirven los indios del distrito de su repartimiento para ver si les pagan su jornal y si los tratan bien y dejan ir a sus pueblos después de la semana, o no lo hacen".

La Inspección del Trabajo es una de las entidades más importantes de la vertiente administrativa del Derecho del Trabajo. No existe realmente ningún campo de las prestaciones básicas que este fuera de su alcance y de su acción vigilante (salarios, jornada máxima, etc.). Por esto se pide, para un funcionamiento más expedito y técnicamente autónomo, que la Inspección del Trabajo se convierta en el quinto órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Y que lo mismo acontezca con las Oficinas de Inspección de las Entidades Federativas en relación con los Departamentos o Direcciones Locales del Trabajo. (EUQUERIO GUERRERO; MÉXICO 1990; 466-467).

3.1.5 LA COMISIÓN NACIONAL Y REGIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Los capítulos VI y VII de la Ley Federal del Trabajo reglamentan la constitución de diversas clases de organismos, todos de carácter Federal, una Comisión Nacional que residirá en la Ciudad de México y comisiones regionales que actuarán en cada una de las zonas económicas en las que se divide la República. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, a semejanza de la prevista para la repartición a los trabajadores de las utilidades de las empresas se integrará con tres elementos: el Presidente, el Consejo de Representante y una Dirección Técnica.

Todos los representantes de la Comisión Nacional y en las regionales duraran en funciones 4 años y el señalamiento de salarios mínimos deberá efectuarse cada año.

El establecimiento de los salarios mínimos generales y profesionales se hace a través de un estudio que los trabajadores y los patronos le presenten, analizándolos antes de dictar su resolución. Así mismo las Comisiones Regionales deben pronunciar su resolución a más tardar el 31 de Octubre de cada año.

La comisión tiene facultades para revisar las resoluciones dictadas por las comisiones regionales y en el caso de que alguna de esta comisiones no dictaran resolución, hacerlo así, sustituyendo de esta forma, pudiéramos decir, a la opinión de la Comisión Nacional remisa. En cuanto su integración se hará cada 4 años. (EUQUERIO GUERRERO; MÉXICO 1990; 467-469).

3.1.6 JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN

La nueva ley ha establecido un cambio fundamental en el carácter de las Juntas de Conciliación, pues aún cuando su función principal seguir siendo la de avenir las partes, se les asignan ahora características de Juntas de Arbitraje cuando se trate de conflictos que tenga por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. Este cambio

seguramente ha tenido como objeto expedir la Justicia Laboral permitiendo que los conflictos de pequeña cuantía sean resueltos por estos Tribunales, disminuyendo así el número de asuntos de que conozcan las Juntas de Conciliación Arbitraje.

Existen dos tipos de Junta de Conciliación: las Accidentales y las Permanentes. Las primeras existirán en los lugares donde el volumen de los conflictos de trabajo no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente. Para este supuesto los trabajadores o patronos, cuando surja un conflicto deberán de ocurrir ante el Inspector Federal del Trabajo a fin de que se integre la Junta de Conciliación Accidental. Este funcionario prevendrá a cada una de las partes que dentro del término de 24 horas designe a su representante, y dar a conocer el nombre del representante del Gobierno, pudiendo el propio inspector asumir estas funciones cuando sus actividades lo permitan. Si alguna de las partes no designa su representante, lo hará el propio inspector, debiendo recaer tales designaciones en trabajadores y patronos.

Respecto al presidente la Ley exige, en su artículo 597, que sea mexicano, mayor de edad, en el pleno ejercicio de sus derechos; no pertenecer a las organizaciones de trabajadores o patronos; no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito internacional sancionado con pena corporal y haber terminado la educación obligatoria.

El desarrollo industrial de una región puede justificar la existencia de Juntas Federales de Conciliación Permanentes y para este caso la designación

de representantes obreros patronales se efectúa de distinta manera que para las accidentales, siguiendo el procedimiento establecido para elección de representantes de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, designado de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma secretaría o sea que se trata de buscar la representación de clase y no la de los propio litigantes. (EUQUERIO GUERRERO; MÉXICO 1990; 447-448).

El artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que la Junta se integrara con representante del Gobierno y representantes de los trabajadores y de los patronos designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

3.1.7 JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN

El artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo señala que en las Entidades Federativas funcionaran Juntas Locales de Conciliación, que se instalaran en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador. En los Municipios en los que existan Juntas de Conciliación y Arbitraje no funcionaran las Juntas de Conciliación. Para estas Juntas les son aplicables las disposiciones de las Juntas Federales de Conciliación.

En estas las atribuciones asignadas a la Secretaría de Trabajo y previsión Social se ejercerá por los Gobiernos de los Estados y que el Presidente Municipal será quien actúa en lugar de Inspector Federal del Trabajo; pero nada dice la Ley sobre la responsabilidad de que propio Presidente intervenga como tal en la Junta Local de Conciliación por lo que debe suponerse que, siguiendo procedimiento tradicional, está impedido para actuar en este caso.

El procedimiento de las Juntas de Conciliación es, al momento que haya recibido el escrito al actor o éste hubiera comparecido se citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas cuidando, en la notificación se hará personal. Si el actor no concurra la audiencia se llevará el expediente hasta nueva promoción. En caso la que las dos partes estuvieron presentes o sólo faltar el demandado, la Junta procurará avenirlas, pero si no lo logra se procederá al ofrecimiento de pruebas y tan luego como haya concluido la recepción de las mismas se enviará el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda. Si lo Junta de conciliación que se celebre un convenio entre las partes, el Presidente de la Junta, si ésta es permanente, procederá a su ejecución y si fuera una Junta Accidental remitir al convenio, conjuntamente con el expediente, al Presidente de la Junta de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje más próxima.

Con lo anterior se aprecia, que las Juntas de Conciliación siguen conservando el carácter de organismos meramente conciliatorios y que sea

necesario, conforme a la Ley actual, que emitan una opinión al finalizar la recepción de pruebas. (EUQUERIO GUERRERO; MÉXICO 1990; 449)

En el artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe de Departamento del Distrito Federal, determinaran el número de personas de que deba componerse cada Junta, los cuales serán Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de la Junta Especial.

3.2 JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL FUERO FEDERAL Y LOCAL

Órganos integrados por igual número de representantes obreros y patronales, que, bajo la rectoría del representante gubernamental, constituyen la magistratura del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha delimitado los alcances de las funciones de conciliación por un lado y de arbitraje, por el otro. Mientras en el primer caso estamos en presencia de una solución voluntaria con elementos inducidos por un tercero (conciliador), quien ha de atenerse a la

opinión de las partes para toda convención posible, aunque él formule o proponga los términos del arreglo; en el segundo se persigue que ese tercero resuelva, con fuerza vinculante, a través de un laudo, el conflicto sometido a su consideración y juicio.

El tema relativo a la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje resulta altamente polémico aun en la actualidad. Los investigadores Jorge Carpizo y Héctor Fix-Zamudio han hecho importantes análisis y reflexiones al respecto. El primero distingue dos corrientes en la Asamblea Magna de 1917 de Querétaro. Una, encabezada por el Diputado constituyente por Yucatán, Héctor Victoria, quien pretendía para cada Estado un tribunal de arbitraje similar al que funcionaba en la Entidad Federativa que representaba, para lo cual proponía que, como se trataba de "verdaderos tribunales... se hiciera mención expresa de los mismos en el artículo 13 Constitucional, excluyéndose de la prohibición de los Tribunales especiales". La otra corriente tenía al frente al hombre de la confianza ideológica de Venustiano Carranza: José Natividad Macías. Este se inclinaba por un arbitraje que "incluyese el escrito de compromiso" (potestativo), tal como se estilaba en algunos países de la Europa insular y continental. Lo cierto, señala Fix-Zamudio, es que la Comisión de Constitución eliminó la alusión al escrito de compromiso, en la versión definitiva de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional.

El propio Fix-Zamudio no descuida la influencia de las legislaciones del periodo preconstitucional (las leyes yucatecas de Salvador Alvarado de 14 de Mayo y 11 de Diciembre de 1915, principalmente) y las existentes en países

como Inglaterra, Estados Unidos, Francia, Bélgica, Alemania, Austria y Nueva Zelanda, aunque "los constituyentes no tengan una idea precisa de los órganos paritarios que establecieron para la resolución de los conflictos laborales...".

Carpizo nos informa del desconcierto que privó entre la Doctrina y la Jurisprudencia en el periodo post-constitucional inmediato pues hasta antes de 1924, no estaban facultadas las Juntas para ejecutar coactivamente sus laudos, y el ámbito competencial se circunscribía a los conflictos de naturaleza colectiva. Pero en el señalado año de 1924, se produjeron, por parte de la Suprema Corte de Justicia, las famosas ejecutorias de La Corona y de La Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A., que reconocían en las Juntas a "Tribunales competentes para conocer y resolver tanto los conflictos colectivos como los individuales, y que... no son tribunales especiales que violen el artículo 13 Constitucional".

El mismo tratadista hace un repaso de aspectos "que aún no han sido definitivamente resueltos", y de otros, incontrovertibles ya, bajo la contundencia de diversos análisis jurídicos, algunos ejemplos son: las juntas en México, sin desconocer su origen de tribunales de carácter administrativo, se encuentran encuadradas dentro del Poder Judicial; las juntas no son tribunales de equidad lisa y llanamente: no tienen carácter transitorio, excepcional, ni sustituyen al legislador: aplican la equidad como lo hace cualquier otro Tribunal, no son tribunales de conciencia: razonan su fallo, se puede impugnar y la contextura de éste es la de una sentencia (no un veredicto) la composición tripartita de las Juntas es acertada y ha brindado relativa estabilidad en el medio laboral, sin

desconocer la naturaleza sui generis de los integrantes factoriales: "son Jueces en los que se encuentran aspectos del carácter que tienen como representantes de las partes" las garantías judiciales en las Juntas (medios para asegurar la designación, independencia, remuneración y estabilidad de sus miembros) "dejan mucho que desear", etc. (Manual de Derecho del Trabajo, Euquerio Guerrero)

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden ser, conforme a la competencia derivada de la Constitución Federal o Local, de acuerdo con la función que realizan ya se ha dicho, son Órganos Jurisdiccionales. No podemos olvidar, en cuanto al primer punto, que de 1917 a 1929, año este último, en que se federalizó la facultad de legislar en Materia Laboral, las Entidades Federativas regulaban en forma exclusiva las relaciones de trabajo en sus circunscripciones políticas. La intención, loable en un auténtico federalismo, provocó un caos legislativo que desembocó en indefinición e inseguridad jurídicas, pero que afortunadamente se resolvió también en la emisión de la primera Ley Federal del Trabajo, la de 1931, ansiado cuerpo normativo unificador.

En la actualidad, y conforme a la Ley Federal de 1970, aunque la normación del trabajo corresponde al Congreso General, su aplicación es compartida por las autoridades Federales y las Locales. Así, la competencia a nivel federal se fija por la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 Constitucional, que enumera, con el auxilio reglamentario del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, las ramas industriales y el tipo de empresas que

corresponden a ese nivel del poder político, por exclusión, los asuntos de naturaleza laboral no comprendidos en esa relación, se encuentran en el ámbito competencial de las autoridades Jurisdiccionales Locales del Trabajo. Debe hacerse la aclaración consistente en que las autoridades de la Federación únicas competentes en principio serán auxiliadas por las Locales en la aplicación de las normas relativas a capacitación y adiestramiento, así como a seguridad e higiene.

En cuanto a los órganos que constituyen la magistratura del trabajo en nuestro país, debe señalarse que existe, con sede en la Ciudad de México, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que, por razones didácticas o expositivas, podemos denominar "Junta Matriz" de la que dependen las llamadas Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje establecidas fuera de la capital de la República y dentro de ella conforme a la distribución de ramas de la industria, materias y jurisdicción territorial que se les asigne por el Secretario de Trabajo y Previsión Social. Asimismo, en cada capital de Entidad Federativa, existe una Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la cual dependen Juntas Especiales que desempeñan tanto las funciones conciliatorias como las de arbitraje, en los renglones industriales, materias y territorio asignados por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal en el caso de la sede de los Poderes Federales.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es conducida por su respectivo Presidente cuando se trate de dos o más ramas de actividad o de

conflictos colectivos; en los demás casos, salvo las excepciones del artículo 610 de la Ley Federal del Trabajo, dicho funcionario y los Presidentes de las Juntas Especiales serán sustituidos por el auxiliar correspondiente.

Existen Juntas que exclusivamente realizan funciones conciliatorias. En el ámbito federal prácticamente se han eliminado las Juntas de Conciliación y se han sustituido por órganos que conjuntamente realizan las funciones de arbitraje, puesto que aquéllas eran una carga al erario y se caracterizaban por su inoperancia. Las multicitadas "Juntas matrices", además, de funcionar en Juntas Especiales, sesionan en Pleno.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se componen, amén de su presidente, del personal jurídico integrado por Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Secretarios Generales.

En la designación de los representantes gubernamentales intervienen, según el ámbito competencial, desde el Presidente de la República y el Secretario del Trabajo hasta los Gobernadores de los Estados. Un Presidente de Junta puede ser designado por un periodo y ratificado en los subsiguientes; los representantes de los trabajadores y de los patronos son designados en convenciones convocadas para ese efecto y generalmente permanecen en la defensa de los intereses sectoriales durante un periodo de seis años.

Si los representantes obreros y patronales incurren en las causas de responsabilidad previstas en la Ley Federal del Trabajo, las sanciones

correspondientes se impondrán por el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, integrado en los términos del artículo 674 de la propia Ley Federal del Trabajo.

3.3 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

En el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo nos indica que hay una sola Junta de Conciliación y Arbitraje Federal, en la Ciudad de México, éste integrara con un representante del Gobierno y representantes de los Trabajadores y de los Patronos designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo Previsión social.

Dispone el artículo 606 en la Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales. Se autoriza a la Secretaría de Trabajo Previsión Social para establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial, o sea que podrán existir Juntas Especiales en diversos lugares de la República; pero como el pleno de la Junta requiere la presencia de todos los representantes de los trabajadores y de los patronos, resultará físicamente muy difícil reunir a cada representantes que vengan de los distintos confines de la República a la capital del país o tendrán que celebrarse los plenos sólo en forma extraordinaria, lo cual no está conforme con las

actividades del propio Pleno. Estas Juntas Especiales se integran con Presidentes para cada Junta, independientemente del Presidente Titular de la única Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuando existan conflictos colectivos deberán intervenir el Presidente Titular junto con los representantes y cuando se trate de otro tipo de conflictos la Junta se integrara con los citados representantes y con el Presidente de la Junta Especial. Es importante el estudio profundo de el articulo 606, para el objeto de la presente tesis, toda vez que es precisamente la propuesta planteada en los términos de que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social permita a las Juntas Especiales el traslado eventual para dirimir controversias en lugares sobre los que tiene competencia y de los cuales resulta difícil el acceso a la Justicia Laboral por razones de distancia respecto de la Sede de las Juntas.

El artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo y la Constitución en su artículo 123 fracción XXXI; delimitan la clase de asuntos que deben de ser del conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así enumera:

I. Ramas industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderurgia, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como

la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos;

8. Hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Sementera;
11. Calera
12. Automotriz, incluyendo auto partes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o embasados o se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean embasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas:

1. Aquella que sean administradas en forma directa o descentralizado por el gobierno federal;

2. Aquellas que actúan en la virtud de un contrato o concesión conexas;
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas Federales o que se encuentren bajo Jurisdicción Federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la Zona Económica Exclusiva de la Nación. También corresponderá a las Autoridades Federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; Contratos Colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo. (EUQUERIO GUERRERO; MÉXICO 1990; 451-453).

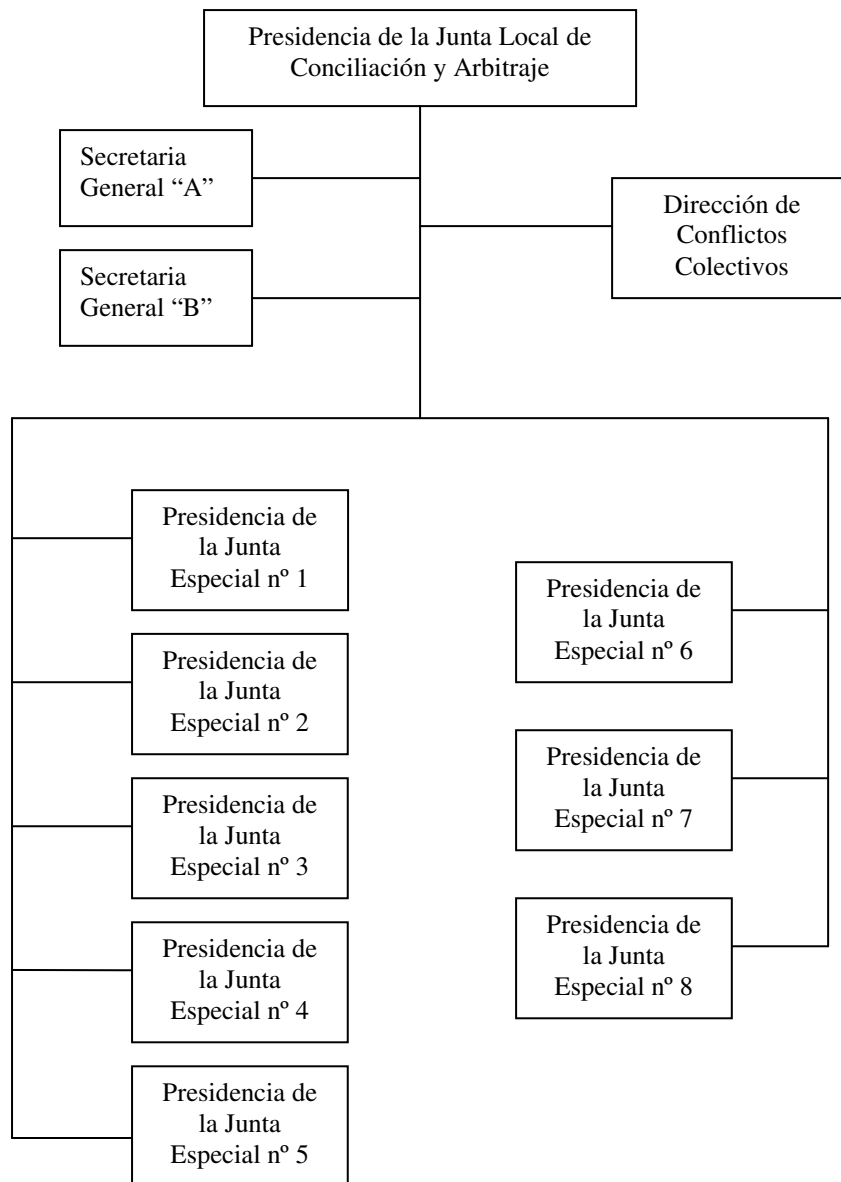
3.3.1 MATERIAS QUE DEBEN CONOCER

Las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje corresponde conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; estudiar y decidir los casos de pago e indemnizaciones por muerte de trabajadores y riesgos profesionales; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de los actos del Presidente en ejecución de los laudos y recibir en deposito los Contratos Colectivos y los Reglamentos Interiores de Trabajo.

Al Pleno de la Junta le compete, además de uniformar el criterio de las Juntas, como antes lo indicamos, expedir el reglamento interno de la Junta y el de las Juntas de Conciliación; conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno; cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación e informar a la secretaria del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observen en el funcionamiento de la Junta. (EUQUERIO GUERRERO; MÉXICO 1990; 454-455).

Es interesante también hacer notar el cambio de procedimiento que se establece ahora en la ley, pues durante la tramitación de los juicios hasta la formulación del dictamen, que será discutido para pronunciar el laudo, el presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán sustituidos por auxiliares, con excepción de la votación para resolver lo siguiente: competencia, nulidad de actuaciones, sustitución del patrón, desistimiento de la acción, designación de peritos en los casos de conflictos de naturaleza económica.

3.3.2. ORGANIGRAMA DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



3.5 JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN MICHOACÁN.

La estructura orgánica de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán de Ocampo, se encuentra compuesta con ocho Juntas Especiales, cuya competencia se determina atendiendo a los conflictos laborales que se suscitan en las diversas ramas de la actividad industrial, las cuales se distribuyen de conformidad con los acuerdos publicados en el

Periódico Oficial del Estado, tomo CV número 69 de fecha 1 de Octubre de 1982 y tomo CXVI número 16 de fecha 21 de Mayo de 1992, expedidos por el Poder Ejecutivo en la siguiente forma:

En la Ciudad de Morelia:

1. La Junta Especial número uno, que le competen los asuntos correspondientes a la agricultura, transportes, avicultura, ganadería y selvicultura.
2. La Junta Especial número dos, de industria de carácter general;
3. La Junta Especial número tres, de servicios y varios, y organismos descentralizados;
4. La Junta Especial número cuatro, de comercio y construcción; y
5. La Junta Especial número cinco, de universidades e instituciones superiores autónomas de educación.

En la Ciudad de Zamora:

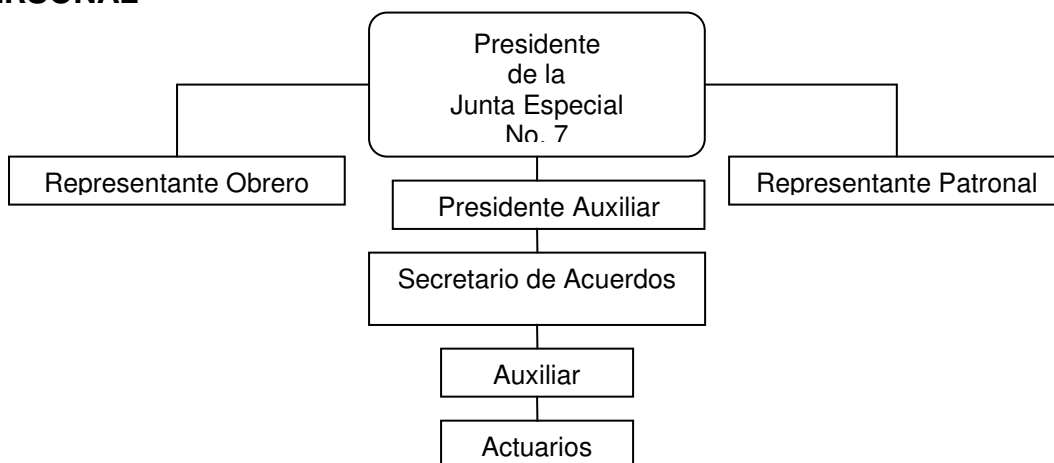
6. La Junta Especial número seis, que conoce de los conflictos de cualquier rama industrial de carácter Local, y cuya competencia territorial abarca los

Municipios de Zamora, Tlazazalca, Purepero, Churincio, La Piedad, Venustiano Carranza, Pajacuaran, Villamar , Azuayo, Cotija, Regules, Tangancicuaro, Tinguindin, Yurecuaro, Tanhuato, Ecuandureo, Ixtlan, Vista Hermosa, Briceñas, Chavinda, Tangamandapio, Jiquilpan, Tocumbo; Marcos Castellanos, Jacona.

En la Ciudad de Uruapan:

7. La Junta Especial Número Siete, que resuelve conflictos de distintas ramas de industria Local, cuya competencia territorial comprende los Municipios de: Uruapan, Paracho, Nahuatzen, Ziracuaretiro, Nuevo Parangaricutiro, Tancitaro, Nuevo Urecho, Buena Vista, Paracuaró, Charapan, Cheran, Tingambato, Taretan, Periban, Gabriel Zamora, Apatzingan, Mújica y Tepalcatepec.

PERSONAL



En la Ciudad de Lázaro Cárdenas:

8. La Junta Especial número Ocho, que conoce de los conflictos de diversas ramas industriales de carácter Estatal y su competencia territorial abarca los

municipios de: Lázaro cárdenas, Chinicuila, Aguililla, Arteaga, Coahuayana, Coalcoman de Vazquez Pallares, Tumbiscatio y Aquila.

3.5.1 PRICIPALES ACTIVIDADES

El artículo 616 de la Ley Laboral establece las funciones primordiales que realiza la Juntas Local de Conciliación y Arbitraje, se proyectan en los siguientes servicios públicos:

- a) Conciliación de conflictos de trabajo tanto individuales como colectivos y en su caso aprueba los convenios que le son sometidos por las partes.
- b) Tramita los avisos de rescisión de la relación de trabajo, presentados por el patrón y notifica al trabajador.
- c) Administra justicia en asuntos de trabajo dictando resoluciones o laudos previo procedimiento jurisdiccional donde las partes en conflicto aportan pruebas para acreditar sus respectivas acciones.
- d) Crea condiciones generales de trabajo cuando se tramitan procedimientos de naturaleza económica con el objeto de decidir conflictos colectivos entre los trabajadores y patrones.
- e) Tramita, Concilia y resuelve los procedimientos de huelga cuando los conflictos le son sometidos a la decisión de la Junta.
- f) Concilia y resuelve los conflictos intersindicales originados por la titularidad de los contratos colectivos de trabajo en las empresas, a través del procedimiento especial indicado en la legislación laboral.

- g) Registra sindicatos cuando la agrupación de trabajadores lo solicita y cumple con los presupuestos legales que la Ley establece. Así mismo revisa las actualizaciones sobre directiva sindical, modificación de estatutos, altas y bajas de los miembros que integran la organización, verificando que se cumpla la norma estatutaria sindical y la legislación del trabajo.
- h) Recibe en depósito el contrato colectivo de trabajo que regula las relaciones obrero-patronales y las condiciones generales de trabajo en una empresa.
- i) Reciben en depósito los reglamentos interiores de trabajo que regula la forma de prestar los servicios en el centro de trabajo.

Es importante conocer todas y cada una de las Autoridades del Trabajo, así como su estructura jerárquica para determinar a quien corresponde la facultad de permitirle a las Juntas el desempeño de sus funciones dentro de un determinado territorio así como en donde se establecerá el domicilio de la misma.

A través del estudio del presente capítulo se pudo analizar que existen varias Autoridades del Trabajo, pero no las suficientes para satisfacer las necesidades de la colectividad, ya que las localidades que se encuentren más alejadas de la residencia de la autoridad, estarán en desventaja y sin acceso a la impartición de justicia. Tal es el caso de Apatzingan, Tepalcatepec, Paracho, Nahuatzen, Tancitaro, por mencionar algunas; pues el factor económico, la

distancia y en ocasiones el desconocimiento de la sede, no les permiten resolver sus asuntos laborales.

Cabe señalar que el numeral 622 de la Ley Federal del Trabajo menciona, que el Gobernador del Estado o el Jefe de Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo cual sería muy costoso y en cierto modo imposible, pues de ser así, se tendrían que establecer miles de Juntas. Por esta razón es importante y necesario que se les faculte a las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje ya existentes, para salir de su sede y trasladarse a otros lugares de su competencia, a dirimir controversias.

Es tal virtud y para lograr este objetivo, se tiene que contar con el personal adecuado y apto, siendo el necesario para cubrir las necesidades y exigencias de la colectividad. Pudiendo así atender los asuntos que sean sometidos a su competencia de otras localidades, sin descuidar los que se estén llevando o se presenten en el lugar de residencia.

CAPÍTULO 4

PROCEDIMIENTOS QUE SE LLEVAN ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

4.1 PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

En los Conflictos Individuales y colectivos de naturaleza jurídica se aplicara preferentemente el Procedimiento Ordinario excepto en los casos en los que la Ley específicamente señala una gestión especial. En realidad el Juicio Ordinario es un procedimiento de carácter general.

El procedimiento se iniciara con la presentación del escrito de demanda, ante la oficialia de partes o la unidad receptora de la Junta Competente, la cual lo turnara al Pleno o la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta. (Ley Federal del Trabajo artículo 871).

La demanda se formulara por escrito acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresara los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones. (Ley Federal del Trabajo artículo 873).

El Pleno o la Junta Especial, dentro de las 24 horas siguientes contadas a partir del momento en que reciba el escrito inicial de demanda, dictara acuerdo en el que señalara día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenara se notifique personalmente a las partes con 10 días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejecutando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un termino de 3 días. (Ley Federal del Trabajo, artículo 874).

La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio, nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedaran notificadas de la nueva fecha para su celebración; a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueren notificadas se les hará personalmente. (Ley Federal del Trabajo artículo 874).

La Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, constara de tres etapas a) De conciliación; b) De demanda y excepciones; c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciara con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente. (Ley Federal del Trabajo artículo 875).

La etapa conciliatoria se desarrollara en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta sin abogados patronos, asesores o apoderados;
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto, el convenio respectivo, aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijara su reanulación dentro de los 8 días siguientes quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de la Ley;
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones;
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. (Ley Federal del Trabajo artículo 876).

La etapa de demanda y excepciones se desarrollara conforme a las siguientes normas:

- I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- II. El actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios; si el promoverte, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare la irregularidades que se le hayan indicado en el

planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso, estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;
- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.
- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.
- VI. Las partes podrán por una sola vez replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;
- VII. Si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato, o bien a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los 5 días siguientes;
- VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas. (Ley Federal del Trabajo artículo 878).

Cabe señalar que en esta etapa del Procedimiento Ordinario, es factible se aplique la itinerancia, toda vez, que la conciliación se lleva a cabo en un solo momento, pudiendo la Junta trasladarse a resolver el conflicto.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se realizará de la siguiente forma; El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y este a su vez las del demandado. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de instrucción, si el actor quisiera ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos en la demanda, podrá solicitar que se suspenda la audiencia y reanudarla dentro de los 10 días siguientes. Concluido el ofrecimiento resolverá inmediatamente sobre las pruebas. (Ley Federal del Trabajo artículo 880).

La Junta en el mismo acto que admita las pruebas señalará día y hora para la celebración de desahogo de pruebas, durante los 10 días hábiles siguientes. Dicha audiencia se llevará conforme a las siguientes normas: La audiencia se desahogará con las pruebas que estén debidamente preparadas iniciando con las del actor y después con las del demandado; desahoga las pruebas las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos. Serrada la instrucción y dentro de los 10 días siguientes se formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo.

Una vez analizado el desarrollo de la preparación, admisión y desahogo de las pruebas. Podemos señalar que la prueba confesional y la prueba testimonial, son de las que por su propia naturaleza se pueden desahogar en una sola audiencia. Haciendo un estudio de ellas a continuación, para dejar más claro el por qué es factible la aplicación de la itinerancia.

a) DE LA CONFESIONAL.

Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo. (Ley Federal del Trabajo, artículo 786)

Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos. (Ley Federal del Trabajo, artículo 787)

La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

Si la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo anterior y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, ésta libraré exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la Junta.

La Junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite la Junta exhortante.

En relación al exhorto, como ya se estudio anteriormente, no en todos los lugares o poblaciones hay una Junta que pueda ser exhortada, de tal forma, en estos casos es donde resulta útil la itinerancia, puesto que así la Junta podrá desplazarse al domicilio del absolvente, también podrá desplazarse el oferente de la prueba, si es el caso de que éste no viva en la misma población que el absolvente, agilizando el tramite, sin tener que esperar respuesta de la Junta exhortada y todos los tramites del exhorto. Así mismo, se le dejara citatorio al absolvente para que se presente el día y hora señalados para el desahogo de la prueba, y de no hacerlo, la Junta podrá hacer efectivos los medios de apremio que marca la Ley de la materia.

b) DE LA TESTIMONIAL.

La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos que marca el artículo 813 de la misma ley:

I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;

III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

La Junta, en el caso de la fracción III, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicará a la autoridad exhortada, los nombres de las personas

que tienen facultad para intervenir en la diligencia. (Ley Federal del Trabajo, artículo 817).

En esta prueba se presenta, el mismo caso de la Confesional, en tal situación, es igual de necesario que sea la misma Junta, que esta conociendo del proceso, la que de manera propia desahogue la testimonial aplicando también la itinerancia.

Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados, artículo 819 de la Ley en comenta.

Ahora bien, en el Juicio Ordinario en el que se puede aplicar la itinerancia, en las etapas y diligencias sugeridas, lo serán el Despido Injustificado, en donde se podrán reclamar las siguientes prestaciones: La indemnización con el importe de tres meses de salario; pago de salarios devengados desde la fecha de despido hasta que se cumplimente el laudo; tienen derecho al pago del séptimo día; en caso de trabajar el domingo tendrán derecho al pago del 25% de su salario diario como prima dominical; pago de la prima vacacional; aguinaldo; prima de antigüedad ,solo después de un año; las cuales se encuentran establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

4.2 PROCEDIMIENTOS ESPECIALES ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

El artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo menciona que se resuelven conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan el importe de 3 meses de salario.

El procedimiento se iniciara con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con 10 días de anticipación citaran a una audiencia de conciliación y demanda, excepciones, pruebas y resolución, esta efectuarse dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se presento la demanda.

La Junta al citar al demandado, lo apercibirá que de no asistir a la audiencia se dará por admitidas las peticiones de la parte actora salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley. La Audiencia De Conciliación, Demanda, excepciones, Pruebas y Resolución se celebrara de acuerdo a lo siguiente: La Junta procurará avenir a las partes, de no tener conformidad las partes expondrán, formulara sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas, se ofrece el recuento de los trabajadores, concluirá la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictara resolución.

En caso de que no asista el actor o promoverte a la audiencia se tendrá por reproducido, su escrito o comparecencias iniciales y/o ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la aplicación del artículo 503 de esta Ley, que habla del fallecimiento del trabajador, la Junta, dictara su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que género el trabajador fallecido. Cuando existe controversia del derecho de los presuntos beneficiarios, se suspende la audiencia, se reanuda dentro de 15 días siguientes, para que

puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Para la tramitación y resolución de los conflictos la Junta se integrara con el auxiliar excepto en los casos que señala esta ley, en los que deberá intervenir el presidente de la Junta o el de la Junta Especial.

La Junta solicita al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios del trabajador fallecido, registrados ante las instituciones oficiales. Ordenara la practica de cualquier diligencia o emplear los medios de comunicación que estime pertinente para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido, a ejercer sus derechos ante la Junta.

Dentro del procedimiento especial que marca esta ley, podemos resaltar que el juicio de indemnización por muerte es al que se puede aplicar justicia itinerante, después de que los beneficiarios hayan entregado a la Junta de Conciliación y Arbitraje el aviso de muerte como lo indica la fracción I del artículo 503 de la Ley Federal de Trabajo. Posterior a esto, la Junta realizará la investigación correspondiente; la Junta se puede trasladar al lugar de conflicto, en donde se presentarán a audiencia aquellos que se crean con derecho a la indemnización, en ese mismo acto la Junta dictará resolución señalando a los beneficiarios, todo esto en un solo acto.

4.2.1 ASUNTOS QUE SE VENTILAN EN PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Artículo 5ª fracción III, relativo a las jornadas inhumanas, por notoriamente excesivas.

Artículo 28 fracción III, relativo al depósito y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, de los escritos que contengan las condiciones de trabajo para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos, fuera de la república mexicana.

Artículo 151, relativo a las habitaciones que se dan en renta a los trabajadores.

Artículo 153, X, relativo a los conflictos derivados de las reglas de capacitación y adiestramiento.

Artículo 158, relativo a la determinación de la antigüedad de los trabajadores en caso de discrepancia con la resolución de la comisión mixta.

Artículo 162, relativo al pago de la prima de antigüedad.

Artículo 204, fracción IX, relativo a la repatriación o traslado al lugar convenido de los trabajadores de los buques.

Artículo 209, fracción v, relativo a la repatriación de los trabajadores de los buques y al pago de los salarios cuando por apreciamiento o siniestro, se dan por terminadas las relaciones de trabajo.

Artículo 210, relativo a la fijación de bonificaciones adicionales a los trabajadores que hubieren realizado actividades destinadas a la recuperación de los restos de un buque o de su carga.

Artículo 236, fracción II y III, relativas al pago a los miembros de las tripulaciones aeronáuticas del traslado, en cambio de base de residencia y de la repatriación, en caso de que se destruya o inutilice la aeronave.

Artículo 389, relativos a los conflictos de titularidad respecto de un contrato colectivo de trabajo.

Artículo 418, relativo a la administración por un Sindicato, de un Contrato Ley.

Artículo 424, fracción IV, relativo a la modificación de un reglamento interior de trabajo.

Artículo 427, fracciones I, II, VI, relativo a las causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

Artículo 434 fracciones I, III, IV, relativo a la causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Artículo 439, relativo a las reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos.

Artículo 503 relativo a la designación de beneficiarios de los trabajadores que sufren riesgos de trabajo.

Artículo 505, relativo a la oposición de los trabajadores respecto a la designación de los médicos de una empresa.

Cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salario.

4.3 PROCEDIMIENTO DE HUELGA

El artículo 920 de la ley Federal del Trabajo, señala que el procedimiento de huelga iniciara con la Presentación de pliego de peticiones, el cual se dirigirá por escrito al patrón y anuncia el propósito de huelga, si no son satisfechas las peticiones. Se presenta por duplicado el escrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje; se señala día y hora para suspender labores o el

término de huelga (el aviso se dará con 6 días de anticipación) y 10 días cuando se trate de servicios públicos.

El término a partir del día y hora en que el patrón quede notificado; la Junta de Conciliación y Arbitraje tendrá las siguientes funciones:

La autoridad que realice el emplazamiento remitirá el expediente dentro de las 24 horas siguientes a la Junta; La Junta de Conciliación y Arbitraje avisará al Presidente de la Junta; El Presidente de la Junta entregará al patrón copia de emplazamiento dentro de las 48 horas de recibido; El Presidente de la Junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga deberá cerciorarse de lo anterior, ordena la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promoverlo; La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación. (Esta audiencia será a petición del trabajador y por una sola vez).

El artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que la audiencia de conciliación se ajustará:

Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones; La Junta resolverá esta situación en caso de declararla infundada, continuará con la audiencia.

Se continúa con la audiencia del Procedimiento conciliatorio; Si los trabajadores no asisten a la audiencia de conciliación no correrá el término para suspensión de labores; El Presidente de la Junta podrá emplear los

medios para obligar al patrón a asistir a la audiencia; No se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por rebeldía del patrón.

El patrón tiene la obligación en un término de 48 horas siguientes de la notificación, presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como asistir a las audiencias.

Sino cubre los siguientes requisitos no cumple el trámite al escrito de emplazamiento de huelga:

Deberá ser el Sindicato presentado por el Titular del Contrato Colectivo y/o administrador del Contrato de Ley; Cuando pretenda exigir la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo (ya existe en la Junta de Conciliación y Arbitraje); A partir de la notificación del pliego de petición deberá suspenderse toda ejecución de sentencia

Antes de estallar la huelga no podrá practicarse en contra de la empresa o patrón.

- Embargo.
- Aseguramiento.
- Diligencia.
- Desahucio.
- Ni secuestrar bienes del local instalados.

La finalidad de una huelga será asegurar los derechos del trabajador; Falta de pago de las cuotas al IMSS; Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación con INFONAVIT; Créditos fiscales.

4.4 TERCERÍAS

Excluyentes De Dominio: Tienen objeto de conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros.

Excluyentes De Preferencia: Obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

Las tercerías se tramitan y resuelven por el pleno, por la Junta Especial o Conciliación que conozca el Juicio. Se interpone por escrito, acompañado el titulo en que se funde las pruebas. La Junta ordena, se tramite la tercería aparte, y citara las partes a una audiencia dentro de 10 días. Posterior de esos 10 días se oirá, y después desahogadas las pruebas dictara resolución. La tercería no suspenden la tramitación del procedimiento Tercería excluyente de dominio: suspende únicamente el acto de remate. Tercería excluyente de preferencia: el pago del crédito. Se declara procedente la tercería, la Junta ordenara el levantamiento del embargo y ordenará se pague.

Requisitos de la tercería:

- El tercerista podrá presentar la demanda ante la autoridad exhortada que práctico el embargo.
- Designara el domicilio en el lugar de residencia de la Junta exhortante para que se realicen las notificaciones personales.

- Si no hace la designación, todas las notificaciones se harán por boletín o por estrados.
- La autoridad exhortada devolverá el exhorto y remitirá la demanda de tercería.
- Procedimientos procesales o voluntarias se tramiten los asuntos. Por mandato de ley. Naturaleza o solicitud de parte interesada.

4.5 PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES

Se encuentran establecidos en el numeral 982 de la Ley Federal de Trabajo y son aquellos asuntos que por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada requieren la intervención de la Junta sin que este promovida jurisdiccionalmente en conflicto.

PROCEDIMIENTO

El trabajador, Sindicato o patrón interesado podrá asistir a la Junta competente. Se solicita oralmente o por escrito la intervención del mismo y señalar la persona. La cosa que se pretende o exhiba o la diligencia que se pide o se lleve a cabo. La Junta dentro de las 24 horas, sobre lo solicitado, señalara día y hora para llevar acabo la diligencia y ordenara la citación de las partes. Por alguna autoridad o por acuerdo de partes se tenga que otorgar depósito fianza, el presidente de la Junta recibirá y lo comunicara a la parte interesada. La cancelación de la fianza o la devolución del depósito también podrá tramitarse ante el presidente de la Junta quien acordara de inmediato la

situación del beneficiario y previa comprobación de que cumplió las obligaciones que garantiza la fianza.

Reparto de Utilidades, el trabajador le pide al patrón el ingreso global gravable, si no hayan permitido el acceso, el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de los 3 días siguientes al recibo de la notificación y/o suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores.

La Junta al recibir el escrito del patrón examinará si cumple los requisitos. Se hará el traslado a los representantes de los trabajadores para que dentro de los 3 días manifiesten lo que a su derecho convengan. Transcurrido el plazo acordará lo conducente si la solicitud del patrón no reúne los requisitos, la Junta desechará de plano. Los trabajadores y patrones llegan a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio podrá ante Junta de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitar su aprobación y ratificación.

En el convenio que determina la relación de trabajo deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de reparto de utilidades.

En este tipo de asuntos es donde se debe aplicar la justicia itinerante, ya que son de los que por su propia naturaleza se pueden desahogar en una audiencia la cual, por el tipo de trámite, no lleva mucho tiempo el realizarla, y siempre que se reúnan los requisitos que la Ley de la materia señala en su

artículo 33 párrafo segundo, es decir, que se presente el convenio por escrito y que este no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Los trabajadores mayores de 14 años pero menores de 16 que no hayan terminado la educación obligatoria podrán ir a la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando autorización para trabajar acompañado de los documentos que estimen convenientes para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Toda vez que se esta hablando de asuntos que no conllevan conflicto alguno, es decir no existe litis, por lo que es factible la aplicación de justicia itinerante, pues la Junta en un solo acto resolverá lo solicitado, siempre y cuando los interesados cumplan con lo que marca la ley.

Los trabajadores podrán solicitar por conducto de la Junta de Conciliación que el patrón expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido. El trabajador o beneficiario deberá ir a la Junta para personalmente cobrar.

En los casos de rescisión el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente a solicitar que se le notifique al trabajador el aviso de la rescisión cuando este se haya negado a recibirla, a fin de librarse de cualquier responsabilidad posterior.

De igual forma, en este caso también resulta útil la aplicación de la semi-residencialidad de las Juntas, ya que por el tipo de asunto, la Junta lo resuelve de inmediato.

Se considera que la semi-residencialidad debe aplicar, en procedimientos ordinarios desde la etapa de conciliación, así como en el desahogo de la prueba testimonial y confesional, solo en lo que respecta al despido injustificado ya que aquí las partes tienen una participación activa y se hace necesaria su presencia para que se puedan llevar a cabo; así mismo en el procedimiento especial se deberá aplicar ésta justicia en la etapa de conciliación en los casos de muerte del trabajador por riesgos de trabajo. De esta manera es importante mencionar que los Juicios Paraprocesales antes mencionados, son pues los que con mayor razón se deben desahogar por justicia itinerante, ya que no conllevan conflicto alguno y se pueden resolver en un instante. Sin embargo, para dictar resolución o emitir el Laudo, es una actividad propia de la Junta, por lo cual esta la debe emitir desde su residencia.

CAPÍTULO 5

DERECHO COMPARADO

5.1 JUSTICIA ITINERANTE EN MATERIA AGRARIA

La itinerancia esta prevista en el artículo 8º, fracción II de la ley Orgánica de los Tribunales Agrarios y en el capítulo XV, artículos 56, 57 y 58 de su Reglamento Interior y consiste, básicamente, en que el magistrado se traslada a impartir justicia a poblados alejados de la Sede del Tribunal, esta figura jurídico-procesal solo esta prevista en el procedimiento agrario, teniendo las siguientes características:

- Así se acerca la justicia a campesinos que por su pobreza o falta de información no acuden al tribunal.
- Por medio de esta figura procesal los Tribunales Unitarios Agrarios trabajan en el alma del país; es en los caseríos y pequeños poblados en donde late con más fuerza y autenticidad la patria.
- Las lecciones que ahí se reciben no solo son jurídicas sino también humanas.
- Ahí el país, la patria, no es un ente abstracto; es el lugar en que han nacido los hijos; en donde se han enterrado a los viejos; ahí viven nuestros seres queridos y la tierra provee de los alimentos necesarios para vivir.
- En el Distrito Federal se tiene una visión del país muy diferente de la que se tiene en provincia.

5.1.1 DE LA ITINERANCIA DE LOS TRIBUNALES UNITARIOS

El artículo 56 del Reglamento Interior de los Tribunales Agrarios. Cada Magistrado de los Tribunales Unitarios deberá presentar al Tribunal Superior un programa semestral de administración de Justicia Itinerante, señalando los poblados y tipo de asuntos a cuyo conocimiento se avocará de conformidad con sus atribuciones y ámbito competencial, así como la calendarización de las visitas, las actividades a desarrollar y las circunstancias o particularidades que aquéllas representen.

Este programa deberá difundirse con anticipación en los lugares señalados en el mismo, a la vez que notificar el contenido sustancial de dicho programa a los órganos de representación de los poblados correspondientes, con la finalidad de lograr una efectiva, pronta y expedita administración de la Justicia Agraria.

Al término de cada recorrido, el Magistrado del Tribunal Unitario deberá informar al Tribunal Superior sobre sus resultados.

El artículo 57 del Reglamento Interior de los Tribunales Agrarios. Para la realización del programa de administración de Justicia Itinerante, el Magistrado se hará acompañar de los Funcionarios, Peritos, Actuarios y demás personal que considere necesario, sin menos cabo de las actividades en la sede del Tribunal Unitario.

En la impartición de la Justicia Itinerante, el Magistrado recibirá las promociones de las partes, desahogará las pruebas correspondientes, oír los alegatos de las partes y las citará para oír sentencia que se dictará en la sede del Tribunal Unitario.

En ningún caso se podrá dictar sentencia fuera de la Sede del Tribunal Unitario.

Serán nulas las resoluciones que se tomen fuera del programa presentado y se sancionará al Magistrado conforme a la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Cuando lo considere imprescindible, el Magistrado solicitará apoyo a las autoridades Federales, Estatales y Municipales para la realización de su programa.

El artículo 58 del Reglamento Interior de los Tribunales Agrarios. Cuando los distritos agrarios comprendan varias Entidades Federativas, el Magistrado del Tribunal Unitario tendrá la obligación de impartir justicia en cada una de ellas, por el tiempo necesario para desahogar los asuntos que se le presenten.

Para tal efecto, las disposiciones contenidas en los artículos anteriores se aplicarán en lo conducente.

En virtud de lo analizado, se puede apreciar la importancia de esta figura en la Materia Agraria, dando un cambio y un nuevo sentido a la impartición de justicia, pues esta se creó pensando en el sector más desprotegido de la población, es decir, los campesinos. Por otra parte, es importante destacar como el tribunal superior les exige a los Magistrados un reporte semestral detallando los procesos itinerantes que se llevaron a cabo fuera de la su residencia, así como la calendarización de las visitas y las actividades que vaya a desarrollar. Así mismo es importante resaltar como el Tribunal Agrario cuenta con el personal necesario para trasladarse, y el suficiente para el lugar de residencia. La itinerancia se aplica hasta la exposición de alegatos; la sentencia siempre se emitirá desde la sede.

5.2 JUSTICIA ITINERANTE EN OTROS PAÍSES

5.2.1. JUSTICIA ITINERANTE EN BRASIL

Justicia itinerante es el nombre con el que se ha bautizado un innovador proyecto creado en el 2001 por la Fundación Banco de Brasil, cuyos objetivos centrales suponen facilitar el acceso a la justicia de los habitantes del vecino País, modernizar el Poder Judicial y promover una cultura de derechos constitucionales. De ese modo a través de una serie de convenios celebrados con Tribunales de Justicia de todo Brasil, la iniciativa posibilita que algunos Jueces, junto a sus equipos de trabajo accedan a los lugares más remotos para solucionar conflictos del ámbito Civil, Penal, de Familia y Criminal; a través de

forums itinerantes que se desplazan en ómnibus, microminibús y hasta en barco.

Así en el interior del autobús, un primer ambiente es adaptado para funcionar como recepción. En caso de producirse un acuerdo, el conflicto en cuestión puede ser resuelto sin necesidad de que el Juez se haga presente; en caso contrario, se agenda una audiencia; esto con la finalidad de dotar al país de una justicia ágil, activa y accesible.

El proyecto no se acaba en la entrega de vehículos adaptados, sino que pretende promover la concientización de los brasileros con respecto a sus derechos esenciales.

Así como se aplica en Brasil la Justicia Itinerante, se podría hacer en México. El Derecho comparado en este aspecto resulta de grandes beneficios ya que al analizar las figuras e instituciones de otros Estados o Países se encuentran buenas ideas que se puedan aplicar en nuestro Régimen Jurídico.

5.2.2. JUECES ITINERANTES EN CANADÁ

En conjunto con el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento y la Embajada de Canadá en Argentina,

organizaron “Acceso a la justicia. La experiencia de los Jueces itinerantes en Canadá”...

Esta labor cuenta con un proyecto en donde a los obstáculos culturales e institucionales se suman los obstáculos económicos que hacen prácticamente imposible que una persona de bajos recursos acceda al servicio de justicia. Por otra parte, se destaca la necesidad de poner en el foco del debate público un tema tan importante como lo es la reforma de las instituciones para que se pueda lograr un mayor acceso a la justicia por parte de los sectores desaventajados. Es por ello que resulta sumamente interesante el sistema de la Corte Itinerante de la provincia de Québec, mediante el cual se acerca la justicia a la gente, para tomarlo como modelo en una reforma judicial.

Dado que las distancias en la región son muy grandes, cuando se han de realizar las audiencias en los territorios nórdicos, el Juez viaja junto con uno o dos sustitutos del Procurador General, un máximo de tres Abogados Defensores, el Organizador de los Viajes, los intérpretes, el Agente de Probation y los Trabajadores Sociales.

Durante la semana de duración de cada viaje, se realizan audiencias en distintos pueblos, utilizándose a menudo un lugar determinado como centro de operaciones del cual se parte todos los días hacia pueblos próximos. Estas audiencias se extienden largas horas y están marcadas por frecuentes interrupciones, ya que los abogados no tienen oportunidad de reunirse con sus clientes y testigos con anterioridad. Es de destacar la labor del Comité de Justicia, compuesto por ancianos y otros miembros de la comunidad, quienes

se reúnen con el acusado y la víctima, pudiendo formular recomendaciones al Juez y ofrecer al acusado asistencia en su rehabilitación. Asimismo, en caso de delitos de menor importancia el Comité puede intervenir a fin de llegar a una solución extrajudicial.

En materia penal, la Corte por lo general no aplica penas de prisión efectiva, constituyendo el encarcelamiento una medida muy severa dado que desarraiga a la persona de la comunidad a la que se halla íntimamente vinculado. Por ello, se suspende el encarcelamiento en el seno de la colectividad, imponiéndose al condenado una serie de restricciones y obligaciones que ha de cumplir. En cambio, en los supuestos de prisión efectiva los condenados son llevados al sur, puesto que no hay cárceles en las comunidades nórdicas. Por otra parte, indicó que en materia de justicia juvenil, el Juez ha de decidir si la seguridad y el desarrollo del niño se hallan comprometidos, en cuyo caso debe ordenar las medidas necesarias para su protección, siendo la medida más seria el confiar el niño a otra familia o a un centro de ayuda autóctono.

Si bien la Corte Itinerante aplica a las comunidades autóctonas el mismo derecho que al resto de los habitantes del país, los procedimientos han sido adaptados a fin de hacerlos más accesibles a los pueblos indígenas, aunque subsisten ciertas dificultades en virtud de que esta justicia no corresponde a sus costumbres ancestrales, las cuales se caracterizan por ser de tradición oral, con preeminencia de los ancianos en la toma de decisiones y con un lugar destacado del perdón en la resolución de conflictos en el orden penal. No

obstante, las comunidades autóctonas han aceptado la Corte Itinerante porque contribuye al mantenimiento de la paz social y les da participación, en particular a través de los Comités de Justicia.

Los Jueces Itinerantes de Canadá sirven de base comparativa para la implementación de esta figura en nuestro Sistema Jurídico Laboral, toda vez que menciona la necesidad de poner en el foco de debate público éste tema ya que se enfoca a los sectores desventajosos de la sociedad, como en nuestro país podrían ser las comunidades indígenas que no cuentan con los conocimientos, la cultura, ni los recursos económicos para trasladarse al local de las Juntas desde donde ejercen sus funciones.

5.3. ANALISIS COMPARATIVO ENTRE CANADÁ, BRASIL Y MÉXICO

5.3.1. MÉXICO Y BRASIL

La justicia itinerante en Brasil se aplica en materia Civil, Penal y Familiar; mientras que en México solo se aplica en materia Agraria.

En Brasil el Estado les otorga un medio de transporte, el cual sirve a la vez de recepción para dirimir las controversias; En México no existe tal cosa, el lugar de recepción casi siempre es donde se celebran las Asambleas Ejidales o Comunales según sea el caso.

En ambos países, las resoluciones serán dictadas, siempre, en la residencia del Tribunal; y aquellas que se dictaran fuera de éste serian del todo nulas.

Así mismo, en los dos países, la finalidad de la Justicia Itinerante es el apoyo a la clase más desprotegida.

5.3.2. MÉXICO Y CANADÁ

En Canadá, la multimencionada justicia, se aplica en todas las materias, mientras que en México solo en el Derecho Agrario.

Los Jueces de Canadá realizan viajes a las zonas de conflicto, en las cuales permanecen por semanas, en México solo es por un día.

En Canadá, los Jueces se trasladan con todo el personal necesario, además de abogados de oficio, máximo tres, cabe señalar que éstos abogados son en todas las materias; en México las partes en conflicto deben de contar con sus propios abogados, excepto en materia Penal, Laboral, Fiscal y Administrativa y Agraria.

En la toma de decisiones, en Canadá, se tomará la preeminencia de los ancianos ya que son importantes las costumbres ancestrales; en México, es solo el Juez o Magistrado quien decide.

En Canadá, las sentencias si se pueden emitir fuera de las Sede del tribunal.

Se puede concluir con el estudio del presente capítulo, que es notorio el retraso que existe en nuestro país en cuanto a la aplicación de justicia en la mayoría de las materias, excepto en Derecho Agrario, materia en la cual si se practica la Justicia Itinerante para la aplicación de una justicia más general. Ya que en otros países se ha aplicado la itinerancia con éxito, en la mayoría de las materias, pues satisface las necesidades jurídicas de la colectividad. Debe tomarse como ejemplo el precedente y darle mayor aplicación en nuestro país, sobre todo en materia laboral, donde las desventajas de los trabajadores son notorias.

CAPÍTULO 6

ANÁLISIS DEL POR QUÉ SE DEBE APLICAR LA SEMI-RESIDENCIALIDAD DE LAS JUNTAS ESPECIALES DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE MICHOACÁN

Como ha quedado establecido en capítulos precedentes, el Derecho del Trabajo surgió por la necesidad de proteger y velar por los derechos de los trabajadores que tantas vejaciones han sufrido, sin embargo, las instituciones encargadas de la aplicación de dichas normas y de la impartición de justicia laboral, no cuentan hasta el momento con las facultades idóneas que les permitan cumplir efectivamente con su cometido, puesto que la misma ley les otorga competencia territorial muy amplia, sin que les sea posible atender las necesidades de las localidades que se encuentran fuera de su Sede.

Por otro lado, los trabajadores que han sufrido violaciones a sus derechos, muchas veces no les es posible acudir a las Juntas en busca de justicia, puesto que la gran mayoría no cuenta con los recursos suficientes para invertir en largos procesos que exigirían constantes desplazamientos a las Ciudades donde se encuentran las Juntas, o en otras ocasiones su ignorancia les impide acercarse a las autoridades competentes que les resolverán sus conflictos.

Es importante mencionar que sí existen varias Autoridades del Trabajo competentes para resolver conflictos laborales, como lo son las Juntas de

Conciliación, las de Conciliación y Arbitraje, y las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, todas ellas con gran competencia territorial, pero que estando fijas no logran cubrir el total de las necesidades de todo su territorio; trayendo como resultado una deficiente aplicación de justicia en Materia Laboral.

En virtud de lo anterior, es que cobra relevancia el tema propuesto en la presente tesis, toda vez que al otorgarle facultades itinerantes a las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje, la realización de sus funciones seria mucho más eficiente, cubriendo verdaderamente con las necesidades de la mayoría de las Localidades que son de su competencia, ya que con la aplicación programada de la semi-residencialidad, los trabajadores en conflicto obtendrían grandes beneficios al no tener que desplazarse de su lugar de residencia y ahorrándose gastos innecesarios.

Ahora bien, es claro que no en todos los asuntos es factible aplicar la itinerancia, es por eso que en el presente trabajo se propone aplicarla solo en lo que respecta a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en el Juicio Ordinario cuando se trata de despido injustificado, pero solo en lo concerniente a sus dos primeras etapas, es decir, la audiencia de conciliación, presentación y contestación de demanda, y en los referente al desahogo de las pruebas, solo en la testimonial y la confesional, ya que por su propia naturaleza, son cuestiones que es posible atenderlas en un solo acto.

Por otro lado, la semi-residencialidad se puede aplicar también en el procedimiento especial del Juicio de Indemnización por muerte del trabajador, después de que los beneficiarios hayan dado el aviso de muerte a la Junta correspondiente, y así la Junta inicie la investigación y posterior a esto, trasladarse al lugar de conflicto a desahogar la audiencia correspondiente.

De igual manera se puede aplicar la semi-residencialidad en algunos Procedimientos Paraprocesales, como lo son: en La Aprobación y Ratificación de Convenios; Permisos para Trabajadores Mayores de catorce años pero menores de dieciséis; en el caso de Rescisión de Contrato por parte de la Patronal, cuando el Trabajador se niegue a recibir el aviso de dicha Rescisión; en este tipo de asuntos es aun más viable la aplicación de la semi-residencialidad toda vez que no existe litis y el asunto se puede resolver en un solo momento.

Es importante mencionar que la Ley Federal del Trabajo establece las Juntas Accidentales en su artículo 868, siendo aquellas que se constituyen en lugares donde no existen Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje permanentes, y estas se conforman por el personal de Ayuntamiento, fungiendo como representantes del Estado, pero los representantes del Patrón y del Trabajador lo eligen las partes; y son creadas solo para darle solución al conflicto que se suscitó y después desaparecen. Pero, de nada sirve que se

prevean dichas Juntas en la Ley si en la práctica nunca se aplican siendo solo una ficción y quedando como letra muerta.

A fin de fundamentar de una mejor manera el presente trabajo, se realizó una Investigación de campo (ver anexo 1) la cual consistió en entrevistar al Presidente, Presidente Auxiliar y a la Secretaria de Acuerdos de la Junta Especial Número Siete de la Local de Conciliación y Arbitraje con jurisdicción y residencia en la Ciudad de Uruapan, Michoacán, obteniendo los resultados siguientes; el porcentaje de asuntos laborales que provienen de localidades que se encuentran fuera de la sede de la Junta, son realmente bajos, en primer lugar, por los gastos que le genera al trabajador el trasladarse hasta donde está la Junta, además de que el tiempo prefiere aprovecharlo en buscar un nuevo empleo que le permita cubrir sus necesidades más básicas, y no perderlo en un trámite incierto que finalmente no podrá concluir. En segundo lugar la falta de interés por parte del trabajador, y por otra parte la ignorancia en la que se vive aun en los poblados que se encuentran alejados de las grandes Ciudades.

Por si fuera poco, del pequeño porcentaje que sí llega a presentarse a la Junta, no todos llegan a concluir en laudo, puesto que el trabajador termina renunciando a sus pretensiones por carecer de los medios suficientes que le permitieran continuar luchando para defender sus derechos.

Por otro lado, de los pocos asuntos laborales foráneos que llegan a la Junta, la gran mayoría son por un Despido Injustificado, demostrando con esto la viabilidad del tema propuesto ya que estos asuntos bien podrían solucionarse en una audiencia conciliatoria aplicando la semi-residencialidad.

Es importante mencionar que de la entrevista realizada, nos dimos cuenta que son muy pocos los asuntos Paraprocesales y Especiales foráneos, que se tramitan ante la Junta, pareciendo que no existe necesidad de semi-residencialidad en dichos asuntos, sin embargo la verdadera realidad es que tanto trabajadores como patrones deciden actuar fuera de todo marco legal, por ejemplo, contratando a menores de edad sin permiso alguno, dejar los avisos de despido sin el trámite que marca la ley, o llegando a convenios desfavorables para los beneficiarios del trabajador en caso de muerte, sin otorgarles la indemnización que corresponde. Todo esto en razón de las inconveniencias que presenta el tener que desplazarse fuera de la fuente de trabajo para realizar un trámite que en realidad es muy sencillo. Quedando de manifiesto nuevamente la viabilidad del tema materia de la presente tesis.

Para finalizar este análisis, debemos recordar que la hipótesis sobre la que se basa la presente, lo fue la necesidad de una mejor impartición de Justicia Laboral puesto que las zonas más marginadas y alejadas de la Cede de las Juntas les es demasiado gravoso acercarse a las autoridades para que les garanticen el respeto a sus derechos como trabajadores; al término de esta investigación estamos en condiciones de decidir lo práctico de nuestra

propuesta, a lo cual respondemos que si existe la necesidad de una Justicia itinerante aplicando la Semi-residencialidad de la Juntas, toda vez que como hemos venido manifestando a lo largo de este trabajo el Estado está obligado a velar por los intereses del sector laboral más desprotegido como son los trabajadores, sin importar los gastos que esto le pueda generar.

CONCLUSIONES

Terminado el presente trabajo de investigación podemos concluir, en primer lugar, que las zonas más marginadas y alejadas de las ciudades donde se encuentran concentradas las Autoridades obligadas a defender y proteger sus derechos, se encuentran en total descuido por parte del Estado, puesto que, por un lado tenemos la falta de recursos de los trabajadores para invertir en la defensa de sus derechos, y por otro, el total desinterés del Gobierno para procurar los medios idóneos y más accesibles que permitan a la clase obrera acudir en busca de una verdadera y pronta protección de sus intereses legales.

Se concluye además, que ante todo, el Estado tiene la ineludible obligación de resolver cualquier problema social que se presente, y satisfacer las necesidades del grueso de la población que no goza de los privilegios de vivir cerca de la Justicia que imparten los Órganos de Gobierno, sobre todo de la clase trabajadora que tantos abusos ha soportado a través de los siglos.

Por último, se concluye con la importancia y el beneficio que traería consigo la aplicación de una Justicia Itinerante a través de la Semi-residencialidad de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los términos propuestos en la presente tesis, pues los beneficios que con esta traería la multicitada clase trabajadora, son innumerables.

PROPUESTAS

Una vez que se ha concluido el presente trabajo de investigación y atentas las consideraciones vertidas en el desarrollo del mismo, se imponen las siguientes propuestas:

Se propone implementar la semi-residencialidad que permita un correcto seguimiento de conflictos que se susciten fuera del recinto de la Junta; con el fin de mejorar las condiciones de todos los ciudadanos dándoles certeza jurídica y garantizar que la impartición de justicia en la materia, sea expedita, pronta, completa, imparcial y gratuita como lo establece la Constitución en sus artículos 13, 14, 16 y 17.

Así mismo, se abatirá el rezago de los asuntos laborales, de los que ya está conociendo la Junta, detectando los conflictos que excedan los plazos señalados por las Leyes y ubicar el factor de atraso en su resolución, por lo que se propone la posibilidad de que las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Michoacán tengan una mejor actuación en los problemas laborales, atacando más de cerca los conflictos.

Se propone simplificar el formalismo y tecnicismo que es una característica de los procesos en los que se ventilan controversias laborales, se debe resaltar el interés de que las controversias legales se resuelvan, cuando

así es posible, por la vía de la conciliación, lo que representa un ahorro de tiempo.

Y en general todas nuestras propuestas se pueden unificar en la firme intención de velar por los intereses de la clase menesterosa que carecen de todo conocimiento jurídico y que los vuelve el blanco perfecto para ser víctimas de múltiples injusticias. El Estado a través de sus instituciones debe garantizar una protección a todo el que lo solicite, más aun, a todo el que la necesite y que carezca de los conocimientos y los recursos para obtener justicia.

Por todo lo anterior, se propone de manera específica, que se establezca un capítulo especial para la semi-residencialidad dentro del título XIV que habla del Derecho Procesal del Trabajo, el cual quedaría de la siguiente forma:

Capítulo IV

De la Semi-residencialidad

Artículo 706 A.- Se faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a aplicar la semi-residencialidad, para trasladarse a las distintas poblaciones que por competencia territorial les sean conferidas por el Estado.

Dicha semi-residencialidad solo se aplicara en los casos siguientes:

I. En los Procesos Ordinarios, en lo concerniente al despido injustificado previsto en artículo 47 último párrafo de esta Ley, cuando el patrón incurra en

alguna causal prevista en el artículo 51 de la Ley de la materia; pero solo en lo relativo a la etapa de conciliación, así como en el desahogo de las pruebas testimonial y confesional, aplicando las reglas a las que se refieren los artículos 786 y 813 de ésta ley.

II. Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo previsto en el artículo 503 de la presente Ley, en su etapa de audiencia, solo en lo concerniente a la etapa de conciliación, ante la Junta, para los beneficiarios y todas aquellas personas que se crean con derecho a la indemnización.

III. En la ratificación de convenio fuera de juicio.

IV. Autorización para trabajadores mayores de 14 pero menores de 16 años.

V. Avisos de rescisión de contrato por parte del patón, cuando el trabajador no lo haya recibido.

Artículo 706 B.- El Presidente de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, deberán presentar, mensualmente al Presidente General un programa de administración de Justicia Itinerante, señalando los poblados y tipo de asuntos a cuyo conocimiento se abocaran de conformidad con sus atribuciones y ámbito competencial, así como la calendarización, las actividades a desarrollar y las circunstancias o particularidades que aquellas representen.

Este programa deberá difundirse con anticipación en los poblados que sean competencia de cada Junta, a la vez que modificar el contenido sustancial de dicho programa a los órganos de representación de los poblados correspondientes, con la finalidad de lograr una efectiva, pronta y expedita de la justicia laboral.

De igual forma, el Presidente de la Junta tendrá que entregar reporte mensual a la Secretaría de Contraloría, la cual vigila que todas las Dependencias de Gobierno estén cumpliendo con sus funciones de acuerdo con la ley; así como al INEGI para la realización de estadísticas, pero solo cuando estas dependencias así lo soliciten.

Artículo 706 C.- Para la realización del programa de justicia itinerante, el Presidente se hará acompañar de los funcionarios, Secretarios, Escribientes, Abogados de Oficio de la Procuraduría del Trabajo y Previsión social y demás personal que considere necesario, sin menoscabo de las actividades en la Sede de la Junta.

Serán nulas las resoluciones que se tomen fuera del programa presentado y se sancionara al Presidente conforme a la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Para tal efecto las disposiciones contenidas en los artículos anteriores se aplicaran en lo conducente.

ANEXOS

ANEXO 1.-

ENTREVISTA REALIZADA AL PRESIDENTE Y PERSONAL DE LA JUNTA ESPECIAL NÚMERO SIETE DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, DEL DISTRITO JUDICIAL DE URUAPAN MICHOACÁN

- 1.- De todos los asuntos que se llevan en esta Junta a su cargo ¿Qué porcentaje de estos provienen de localidades que se encuentran fuera de la Sede pero dentro de su competencia por razón de territorio?
- 2.- Del porcentaje que señala en su respuesta anterior ¿Cuántos llegan a terminar el proceso?
- 3.- ¿Cuál cree usted que sea el motivo de su respuesta anterior?
- 4.- Del total de asuntos laborales que se llevan en la Junta dentro del lapso de un año ¿Cuántos de los asuntos foráneos son por despido injustificado?
- 5.- Del total de asuntos laborales que se llevan en la Junta dentro del lapso de un año ¿Cuántos de los asuntos foráneos son por asuntos paraprocesales?
- 6.- Tienen aplicación en la vida real las Juntas Accidentales que prevé la Ley Federal del Trabajo ¿si o no? ¿Por que?
- 7.- ¿Opina usted que la Junta de Conciliación y Arbitraje a su cargo, cumple en aplicar la justicia a todas las entidades que son de su competencia?
- 8.- ¿Cree usted que es necesario se aplique la Semi-residencialidad para una mejor impartición de justicia, en las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado?
- 9.- ¿En que asuntos y/o juicios cree usted que se deba aplicar la Semi-residencialidad?

FUENTES CONSULTADAS

BIBLIOGRAFÍA

1. ANDA GUTIÉRREZ, Cuahutémoc;
Introducción a las Ciencias Sociales;
Editorial Limusa
México 2001
2. CAVAZOS FLORES, Baltasar
“40 Lecciones de Derecho Laboral
Editorial Trillas
3. CHARIS GOMES, Roberto;
Estudios del Derecho del Trabajo;
Editorial Porrúa
México 1997
4. DE LA CUEVA, Mario
“El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”
Editorial Porrúa
Sexta edición
México 1990-1991
5. DEL BUEN LOZANO, Néstor

Derecho del trabajo

Editorial Porrúa

Edición 14^a

México 1998-2001

6. DEL BUEN LOZANO, Néstor

Derecho procesal del Trabajo

Editorial Porrúa, 6^a edición

México 1998

7. DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO,

Instituto de Investigaciones jurídicas (UNAM),

México 1994

8. GUERRERO, Euquerio

Manual del derecho del Trabajo

17^a Edición

Editorial Porrúa

México 1990

9. PATIÑO CAMARENA, E Javier;

Instituciones del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social;

Oxford (UNAM)

México 2000

LEGISLACIÓN

10. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

11. Ley Federal del Trabajo

12. Reglamento Interior de los Tribunales Agrarios

I N T E R N E T

13. Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2005. © 1993-2004 Microsoft Corporation.

14. www.todaley.com

15. www.ciudadania-e.com.br

16. www.ran.gob.mx/2003/transparencia/DGAJ/capitulo08.htm

17. www.monografias.com/trabajos14/hanskelsen/hanskelsen.shtm