



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**

FACULTAD DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la Universidad
Nacional Autónoma de México

CLAVE: 8793-09

INCIDENTE DE NULIDAD DE NOTIFICACIONES

TESIS

Que para obtener el título de
LICENCIADA EN DERECHO

Presenta:

MARGARITA ANTONIA COFRADÍA MARTÍNEZ

Asesor:

LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA

Celaya, Gto., Enero 2010.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A G R A D E C I M I E N T O S

A DIOS:

Por darme la felicidad inmensa de haber concluido mis estudios satisfactoriamente, y el haberme convertido en una persona de provecho, jamás podré pagarle todo esto que ha hecho por mí.

A mis padres:

A quienes me han heredado el tesoro más valioso que pueda dársele a una hija: amor.

A quienes sin escatimar esfuerzo alguno han sacrificado gran parte de su vida que me ha formado y educado.

A quienes la ilusión de su existencia ha sido verme convertida en persona de provecho.

A quienes nunca podré pagar todos sus desvelos ni con las riquezas mas grandes del mundo.

A los seres universalmente mas queridos sinceramente..... GRACIAS.....

De su Hija: MARGARITA.

A MIS HERMANOS:

Por tener estos hermanos que me apoyaron incondicionalmente desde el inicio de mi carrera hasta el final, de ante mano les doy las gracias y prometo no defraudarlos.

A MI ASESOR:

Por haberme ayudado y asesorado incondicionalmente en mi tesis muchas gracias.

A todos mis seres queridos Gracias....

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL

1.- Concepto del Derecho Laboral.....	1
1.1. Naturaleza Jurídica.....	1
1.2. Relación Laboral.....	3
1.3. Relación con otras disciplinas.....	3
1.4. Importancia Económica Social.....	7
1.5. Fuentes del Derecho General y del Derecho del Trabajo en Particular.....	7
1.5.1. Como se genera la norma.....	8
1.5.2. Las fuentes del derecho.....	8
1.5.3. Fuentes del derecho laboral.....	9
1.5.4. Formación del derecho del trabajo.....	9
1.5.5. Consecuencias.....	10
1.6. Como se clasifican las fuentes en el derecho laboral.....	10
1.7. Estudio sobre las manifestaciones de las principales fuentes.....	13
1.8. Límites del derecho laboral.....	17

CAPÍTULO II. FUNCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.- El derecho del trabajo.....	18
2.1. Mario de la Cueva, destaca los siguientes caracteres.....	18
2.2. Nacimiento y desarrollo del derecho del trabajo.....	19
2.2.1. Notas que caracterizan al derecho del trabajo.....	19
2.3. Dónde están reguladas las normas del derecho del trabajo.....	20
2.4. Fuentes.....	20
2.5. Inspección de trabajo.....	22

CAPÍTULO III. EL CONTRATO DE TRABAJO

3.- Concepto y naturaleza jurídica del contrato del trabajo.....	23
3.1. La naturaleza del contrato del trabajo.....	24
3.2. El objeto y la causa de contrato de trabajo.....	24
3.2.1. El contenido de los derechos y deberes laborales básicos del trabajador.....	24
3.2.2. Concepto jurídico del trabajador.....	27
3.2.3. Concepto legal de trabajador.....	27
3.2.4. Clases de trabajadores.....	28
3.3. Trabajadores excluidos de la contratación laboral.....	28
3.4. Relaciones especiales de trabajo.....	28
3.5. Capacidad contractual de los sujetos.....	29
3.6. Los contratos de trabajo comunes con peculiaridades.....	30
3.7. Contrato de trabajo en prácticas.....	31
3.8. El contrato para la formación.....	32
3.9. La forma del contrato de trabajo.....	33
3.10. Duración del contrato de trabajo.....	33
3.11. Duración de la prestación de trabajo.....	34
3.11.1. Jornada de trabajo, protección, duración y límites.....	34

3.11.2. Tipos de jornada partida, continuada intensiva.....	35
3.11.3. La suspensión del contrato del trabajo.....	36
3.11.4. La extinción del contrato de trabajo.....	40
3.12. Contrato de trabajo.....	49

CAPÍTULO IV. NOTIFICACIONES

4.- Definición de una notificación.....	50
4.1. Cual es el momento que surtirá efectos las notificaciones.....	50
4.2. Cual es el término para hacer las notificaciones.....	50
4.3. Cuando debe de realizarse la notificación.....	51
4.3.1. Cuantos tipos de notificaciones existen.....	51
4.3.2. Se harán personalmente las notificaciones siguientes.....	52
4.4. Cuales son los requisitos para la primera notificación personal.....	53
4.5. Casos en que la notificación debe realizarse por edictos.....	54
4.6. Casos en que la notificación debe realizarse por estrados.....	54
4.7. Cuando se harán las notificaciones en los estrados de la junta.....	54
4.7.1. Cuando se realizaran las notificaciones por boletín.....	55
4.7.2. Que debe de contener la cedula de notificación.....	55

CAPÍTULO V. INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

5.- Definición del pleno de la junta de conciliación y arbitraje.....	56
5.1. Cómo se integra el personal de la junta de conciliación y arbitraje.....	56
5.2. Cuál es la competencia general de la junta de conciliación y arbitraje.....	56
5.3. Cómo se deciden las competencias de la J.D.C.A.....	56
5.4. Cómo funcionan las juntas de conciliación y arbitraje.....	57
5.5. Cuáles son las funciones que tienen la J.F.C.A.....	57
5.6. Para ser presidente de la J.F.C.P. se requiere.....	58
5.6.1. Los representantes de los trabajadores y de los patrones.....	59
5.6.2. No podrán ser representantes de los trabajadores.....	59
5.6.3. Cuáles son las facultades y obligaciones de las J.F.D.C.....	59
5.7. Cuál es el fundamento de la J.F.D.C.A.....	60
5.8. Integración y funcionamiento de la J.L.D.C.A.....	61
5.9. Cómo se integran las juntas especiales.....	64
5.9.1. El pleno de la J.C.Y.A. tienen las facultades y obligaciones.....	65
5.10. Las juntas especiales.....	66
5.10.1. Las Juntas especiales tienen las obligaciones y facultades sig.....	66
5.10.2. Los presidentes de las J.E. tienen obligaciones y facultades sig.....	67
5.10.3. Los secretarios generales de la J.E. tienen las facul, y obliga sig.....	67
5.10.4. Para el funcionamiento del pleno y de las Juntas Especiales.....	67
5.10.5. Cómo se integran las juntas de conciliación accidentales.....	69
5.10.6. Cuáles son las normas que se observan en la J.C.A.....	69
5.10.7. Cuál es el procedimiento ordinario ante la J.C.A.	69

CAPÍTULO VI. LOS INCIDENTES

6.- Introducción a los incidentes.....	78
6.1. Qué es un incidente.....	78

6.2. Cómo se tramitarán los incidentes.....	79
6.3. Clasificación de los incidentes.....	79
6.4. Incidente de nulidad después de cerrada la instrucción.....	80

CAPÍTULO VII. LA NULIDAD

7.- Introducción de la nulidad.....	81
7.1. Qué es la nulidad.....	81
7.2. Tipos de nulidades.....	81
7.3. Cómo se define la acción de nulidad.....	84
7.4. Cómo se define un incidente de nulidad.....	84
7.5. Definición del principio dispositivo en la nulidad.....	84
7.6. Definición del recurso de nulidad.....	84
7.7. Cuándo se deben de reclamar las nulidades.....	84
7.7.1. El juez procura sanear el acto antes de declarar la nulidad.....	86
7.7.2. Cómo se lleva acabo la nulidad de notificaciones.....	87
7.8. Extinción de las nulidades.....	88

CONCLUSIÓN

BIBLIOGRAFÍA

I N T R O D U C C I Ó N

Etimológicamente la palabra *trabajo* proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del Derecho la rama del Derecho del Trabajo que no es mas que el conjunto de Normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

Este Derecho del Trabajo no surge de la noche a la mañana, tiene un período de evolución histórica que se irá desarrollando a lo largo del presente manuscrito, pasando por la época antigua, edad media, edad moderna y contemporánea, llegando a América y comparando su evolución con respecto a las antiguas potencias europeas, en donde se observa mayor evolución de las normas en América Latina que con respecto a los países europeos.

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN AL DERECHO LABORAL

1.- Concepto de Derecho Laboral: Rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea, en que se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva. Así Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. "No se presume la gratitud del trabajo".

Terminología. La terminología más adecuada es el derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones cómo: derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral.

1.1.- Naturaleza jurídica. La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así:

Publicista: tendencia según la cual el Derecho del trabajo es Derecho Público.

Privatista: sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado.

Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

Frente a la clásica distinción entre Derecho Público y Privado otros juristas afirman que el Derecho Laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza Sui Géneris.

La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica es la que manteniendo incolumne la sustantividad del Derecho Laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta. Ya que lo integrado de modo inescindible instituciones del Derecho Público y del Derecho Privado.

Caracteres. En la época contemporánea de nuestro siglo, el Derecho Laboral sólidamente estructura como núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la Ciencia Jurídica. Los enunciaremos del modo siguiente:

Constituye una nueva rama no tradicional del Derecho Positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.

Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho común.

Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.

Está destinado a superar la lucha de clases. El Derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que obliterando el principio de la igualdad jurídica.

Tiende a la unificación internacional y a la codificación. Débese a razones predominantemente económicas, la estructuración de un Derecho universal del trabajo.

Las leyes del trabajo son de orden público. Para precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el Derecho Público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.

Autonomía. Después de seguir un proceso de integración, similar al de otras ramas de la Ciencia jurídica, el Derecho Laboral adquirió sustantividad propia. Así esta disciplina jurídica se emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el cuadro general de la clasificación del Derecho Positivo, y cuenta hoy con una triple autonomía: científica, jurídica y didáctica. Todas se prestan mutuo auxilio, dadas

Las zonas comunes que presenta. Ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás.

Autonomía científica: Esta se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del Derecho Laboral, son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.

Autonomía jurídica: El Derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene:

Principios doctrinales propios, distintos de los del Derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.

Especialización legislativa. Las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad.

Jurisdicción especial. Las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empleador, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía.

Autonomía docente: La extensión e importancia teórico-práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del Derecho laboral.

1.2.- Relación Laboral.

Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquel se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo según convenga a sus propios fines.¹

1.3.- Relación Con Otras Disciplinas

No puede sobrevivir solo, necesita de otra ciencia especialmente en las lagunas legales, de allí surge sus relaciones con las ramas del Derecho Público y Privado.

¹ Climent Beltrán Juan B, Ley Federal del Trabajo, Ed. Esfinge, México 2004, p.95

Derecho Público y Privado.

El Derecho laboral tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas del Derecho público y privado, sobre las que ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones mediante la socialización de las libertades que no existen sólo en beneficio del hombre, sino también para la sociedad de que forma parte.

Derecho Constitucional.

Principios y normas de la Constitución Nacional en materia de trabajo. Dicha rama del Derecho público interno estudia la Constitución de un país, esto es, la organización jurídica de la vida integral del Estado. De ahí que una Constitución sea el mismo Derecho constitucional reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria.

Por tanto, las normas jurídico-laborales han de conformarse a los principios y garantías fundamentales proclamados en la Constitución de cada país. Todas las constituciones modernas de contenido liberal-social, consagran principios políticos, económicos y financieros.

Derecho Político.

La política social: antecedentes, concepto, fines y orientación contemporánea. El derecho político estudia el aspecto jurídico de la organización y funciones del Estado. Tiene por objeto estudiar la teoría general de Estado, que comprende: el concepto, elementos, soberanía, personalidad, fines, formas del Estado y las formas gobierno. Este derecho se halla constituido por dos elementos: jurídico y político. En consecuencia, guarda vinculación con la Política o ciencia práctica del Estado.

En efecto, la concentración de capitales, el desarrollo de la gran industria y la abstención completa del Estado para intervenir en la vida económica y social de la nación, posición ésta sustentada por el individualismo político y el liberalismo económico, sumieron en la época señalada a las masas proletarias de las fábricas y talleres, en condiciones precarias de existencia e indefensión social. El trabajo fue considerado entonces, independientemente de la persona del trabajador, como una mercancía semejante a las demás y sujeta a la ley económica de la oferta y la demanda que determinaba las condiciones de su utilización por el empresario capitalista.

Derecho Administrativo.

La organización administrativa del trabajo en el Paraguay. La rama del Derecho público interno mencionada, regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos.

En opinión de ilustrados especialistas, el Derecho administrativo es la dinámica del Derecho constitucional pues, el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines. En todos los países, existe una organización administrativa del trabajo, esto es, nuevos órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones: Ministerio, Departamento o Dirección del Trabajo, Institutos de Seguridad o de Previsión Social, para atribuirles como funciones: el régimen del trabajo y de la seguridad social, la fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales.

Derecho Penal.

Como sistema positivo, el Derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas y medidas adecuadas para prevenir la criminalidad. De ahí sus vinculaciones con el Derecho laboral. Pueden acaecer con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, de los pases o cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o contravencionales comunes que caen dentro de la órbita del Derecho penal.

Derecho Procesal.

El Derecho procesal paraguayo del trabajo. Como rama del Derecho positivo, el Derecho procesal comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo. Ahora bien, en los términos técnicos del Derecho procesal, jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos.

Las normas laborales substantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento. En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, ella constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada. La jurisdicción especial del trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de

La disciplina jurídica nominada Derecho procesal del trabajo. Su contenido se halla integrado por las nociones fundamentales de todo Derecho procesal, a saber: la jurisdicción, la acción y el proceso.

Dicha disciplina jurídica, mantiene relaciones de interdependencia con el Derecho procesal común, porque éste es de aplicación supletoria, a falta de normas procesales de trabajo.

Derecho Civil.

El Derecho civil o Derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de la persona, respecto a la familia y la propiedad. Su contenido se halla integrado por las siguientes instituciones: familia, propiedad, obligaciones, contratos y sucesiones.

Por su amplio significado normativo, el Derecho civil es supletorio del laboral, y se lo aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

Derecho Mercantil.

El Derecho comercial o mercantil, como rama del Derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. En otros términos, establece reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes la producen a quienes las consumen.

Dicha rama del Derecho privado tiene vinculaciones con el Derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

Derecho Internacional Público.

El estudio de esta rama del Derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos. Al enunciar los caracteres relevantes del Derecho laboral, hemos destacado su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

Derecho Internacional Privado.

La protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la Ciencia jurídica que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desarrollado bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.

1.4.- Importancia económica social.

Los fines económicos del derecho del trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción, sino ante bien estimularla. El Derecho Laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas.

Político Social.

El Derecho Laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición de Estado frente a los problemas sociales.

1.5.- Fuentes del Derecho en General y del Derecho del Trabajo en Particular.

Generalidades. El derecho, según la gráfica definición de Stammler, es el querer inviolable, entrelazante y autárquico. Querer significa principio teleológico de acción. El querer jurídico se presenta autárquico porque entraña obligatoriedad. No mera invitación a obrar como los usos y convenciones sociales. Derivase la inviolabilidad de su carácter coercitivo, y obliga, mientras esta vigente a los gobernados y a los órganos del Estado. Tal se concibe la propiedad entrelazante, en la sociedad democrática. Si la norma es irrefragablemente obligatoria y si despliega una fuerza capaz de obtener la observancia generalizada, debe tener un órgano adecuado para conseguirla. Actualmente, tal entidad es el estado,

Organización colectiva de un pueblo en unidad de querer y de acción. El Estado, pues, aparece como el órgano del querer unitario y de la fuerza organizada, para hacer valer la norma jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines sociales. La tutela del Derecho es ejercida por el Estado en forma preventiva, cuando pretende impedir la violación de la norma jurídica y en forma represiva, dirigida a constreñir –si todavía es posible- a la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación. El juez, constatando la infracción, restablece coactivamente el orden alterado en representación de la Sociedad. Esta es la relación entre Derecho y Estado en el momento de la actuación de la norma.

1.5.1.- Cómo se genera la norma: En sentido lato, la realización del Derecho es función y vocación del Estado; pero esto no significa también que la formación de la norma se cumpla sólo por el estado. En efecto, además de la Ley, hay distintas maneras de realización del Derecho, emanadas de otros órganos; tales son, por ejemplo, la costumbre derivada de la conciencia popular, la jurisprudencia, como labor humanizadora e integradora del Derecho, y el Derecho autonómico mismo de las instituciones y entes colectivos. No es menos cierto, sin embargo, que si la formación del Derecho no constituye la obra exclusiva del Estado, es éste el que le imprime el sello de verdadera y propia norma jurídica, como órgano superior y depositario del querer colectivo.

1.5.2.- Las fuentes del Derecho.- Este examen nos lleva necesariamente al planteamiento del problema relativo a la fuente del Derecho que analizaremos especialmente desde el punto de vista laboral, pero relacionado con las fuentes generales. Nosotros concebimos unitariamente el Derecho.

Con todo, y de modo amplio, debemos considerar fuentes del Derecho, no sólo los modos reconocidos como capaces de crear normas jurídicas, sino también los medios necesarios para que nazcan. Así en Roma eran tan fuentes del Derecho la Ley y el edicto del pretor, por ejemplo, como los comicios.

Dentro de la amplitud de los conceptos que estamos tratando, pero con significación ya más concreta, fuente del Derecho equivale a "toda norma jurídica en general no sólo la norma abstracta, sino también la individual en tanto de ella fluye en cuanto Derecho Objetivo, el Derecho en sentido subjetivo, es decir, un deber jurídico o una facultad".

Como ya se adelantara, la teoría general de las fuentes del Derecho desarrollada por tratadistas de las diversas ramas jurídicas es aplicable- en sus fundamentos- al Derecho del Trabajo, en el que cobra especial interés un aspecto: el relativo a la jerarquización de las fuentes en el Derecho del Trabajo, aspecto que abordaremos dentro de los límites naturales de la obra.

En el orden interno la doctrina y el Derecho positivo reconocen a la ley, a la costumbre, a la jurisprudencia y a la doctrina, como fuentes principales y comunes a la mayoría de las ramas comprensivas de la Ciencia Jurídica. La índole propia de cada una de las ramas obliga a otorgar preferencias o exclusividad a una sola de ellas, como en el Derecho Penal, estrictamente legalista por su carácter restrictivo de la libertad; y permite a otras formarse con todas ellas, como la mayoría de los Derechos Privados, en que se envuelve a observar el auge de la costumbre, que la concepción racionalista del siglo XIX había relegado a un modesto segundo termino.

1.5.3.- Fuentes del Derecho Laboral.- Tributan en principio, pues, en la formación del Derecho del Trabajo las fuentes generales o clásicas. Pero por la naturaleza misma del Derecho Laboral el estudio de sus fuentes tiene un carácter práctico más inmediato: buscar de dónde provienen las reglas aplicables a las relaciones a que da lugar la propia existencia del Derecho del Trabajo. En efecto, nos encontramos frente a una rama nueva en formación inspirada en principios totalmente opuestos a los que informan al Derecho clásico, protectora, foral y en su generalidad conteniendo mandatos de orden público. Bajo estos respectos, el Derecho Social reconoce fuentes diversas y de orden original.

1.5.4.- Formación del Derecho del Trabajo. - A causa de estas características "hay contrastes notorios entre los métodos de emanación del Derecho Común y las Fuentes del Derecho Laboral. Hay en primer término, la enorme participación del ejecutivo frente al legislativo. Hay que tener en cuenta, asimismo, la aparición de nuevos protagonistas en la tarea de elaboración de las normas. A la gran polémica del siglo XIX acerca de si el Derecho es obra del Estado o del fluir espontáneo del pueblo, acuden nuevos contendientes que se desembarazan de las dos facetas iniciales. El Derecho no es obra exclusiva del Estado ni tampoco un reflejo irisado del espíritu del pueblo.

El Derecho es obra de la Sociedad, Estado y Pueblo son categorías abstractas, muy generales, que no pueden concentrarse en la asequible, pero complicada tarea de hacer las leyes. También, quizá, a primera vista parecerá que la Sociedad es obra abstracción y que escrito así con mayúscula, su nombre es tan vacía de concreción orgánica como el de Estado o Pueblo. Aparte de que, en último término, habría mucho que pensar en la similitud que guardan dos de las tres figuras del tríptico. Mas, al hablar de la Sociedad, alúdase, no sólo a la reunión global de todos los hombres que conviven en determinada porción de territorio, sino también a los grupos sociales que esos hombres forman entre sí. Grupos

Sociales que tienen una existencia concreta, tangible, que participan, adelantando conceptos, de un modo directo e inmediato en la elaboración de normas que regulan las relaciones económico-sociales. Son los Sindicatos. Son las Empresas. Son los Colegios profesionales".

1.5.5.- Consecuencias.- Con motivo de lo anterior y considerando, además, la naturaleza propia del Derecho Obrero, las conquistas sociales, con la consiguiente aparición de instituciones adecuados a su objeto, las propias relaciones internacionales, las nuevas concepciones filosófico-jurídicas y, en fin, la revisión de los conceptos fundamentales que sobre el Derecho General se viene operando en los últimos años, las fuentes del Derecho Social se ven considerablemente aumentadas con relación a las clásicas.

Por lo mismo, se hace difícil jerarquizarlas y obtener el acuerdo de los tratadistas sobre ellas, porque, si bien algunos las aceptan en su totalidad, otros les niegan su carácter de fuente, disintiendo acerca de su naturaleza jurídica (caso específico que estudiamos). Tampoco puede exigirse uniformidad desde el punto del cual deben clasificarse, ni su sanción uniforme por las legislaciones.

1.6.- Cómo se clasifican las fuentes en el Derecho Laboral.- Para los fines pertinentes a nuestro trabajo haremos una síntesis de las divisiones más importantes, con lo que esperamos aportar algunas luces a la cuestión debatida.

- A. Desde el punto de vista de la función que desempeñan dentro del ordenamiento y con relación al Derecho chileno, Gaete y Figueroa distinguen:
 - a. Fuentes que concretamente crean derecho; como leyes, decretos, reglamentos, contratos colectivos.
 - b. Fuentes que contribuyen a aclarar o a suplir un Derecho o una laguna que pueda presentarse: Derecho Natural, analogía, equidad, principios generales del Derecho.
 - c. Fuente intermedia: La jurisprudencia, cuya misión es más bien dar mayor realce a la aplicación concreta de cada una de las fuentes mencionadas.

- d. "Frente a la clasificación anterior podemos afirmar que el Derecho nacido de las fuentes clasificadas en el 2º grupo, no puede derogar al que tiene como fuente el primero. Así puede resolverse el problema de la jerarquización de las fuentes en términos generales. Entrando a valorizar cada fuente en especial se presentan numerosas dificultades. Pero teniendo en cuenta los principios generales de nuestro Derecho, es posible establecer el siguiente orden de prelación:
 - a. Código del Trabajo, con sus leyes complementarias.
 - b. Decretos y Reglamentos complementarios del Código.
 - c. Reglamento Interno de Empresa.
 - d. Contrato individual.
 - e. Contrato colectivo.

Razonando con estricta lógica jurídica se llega a la conclusión de "que la reglamentación de cada caso concreto se encuentra más detallada a medida que es menor el rango jurídico de la norma laboral, la que cuanto más elevada contiene disposiciones más generales y amplias, que pueden ser desenvueltas, pero no contradichas, por las fuentes que les son jerárquicamente inferiores" y.

- a. Fuentes especiales: a) Dictámenes de la dirección General del Trabajo; b) Reglamento interno; c) Convenios Internacionales del Trabajo, y d) contrato colectivo del Trabajo.
- A. Antokoletz, para formular su clasificación distingue: fuentes Directas e Indirectas; Nacionales e Internacionales.

Son fuentes de orden interno:

- a. Directas: usos, costumbres, leyes, decretos, reglamentos, ordenanzas municipales, edictos de policía, reglamentos de higiene y seguridad:
- b. Indirectas: jurisprudencia judicial o administrativa, los contratos colectivos, reglamentos de fábrica o taller, doctrina de los autores, principios generales del Derecho, justicia, social, moral, equidad.

En el orden internacional constituyen fuentes directa los tratados bi o plurilaterales.

Considérense fuentes indirectas de orden internacional las recomendaciones o votos que se aprueban en Congresos Oficiales.

- A. Pérez Botija, con su filosófica posición frente al Derecho, logra distinguir, según su origen:
 - I. Fuentes que se confunden con los propios órganos de legislación o gobierno de los Estados, como leyes y reglamentos.
 - II. Fuentes extra estatales, como normas de carácter supranacional en unos casos y de orden subnacional en otros; así, por ejemplo, las Convenciones Internacionales del Trabajo, así también, los estatutos de los Colegios Profesionales, y Corporaciones Obreras.

Según Rouast y Durand, en materia de fuentes del Derecho del Trabajo, es preciso distinguir; también según el origen de las normas, las siguientes fuentes:

Fuentes internas de origen estatal: Leyes, actos del poder ejecutivo, jurisprudencia;

Fuentes internas de carácter privado: El Derecho Profesional, el reglamento interior, la costumbre, y

Fuentes de carácter internacional: Tratados bilaterales, Organización de N.U.(Consejo Económico y Social).

Por nuestra parte, estimamos que las fuentes del Derecho deben clasificarse así:

- a. Teóricas o de formación de la Ciencias del Derecho del Trabajo, y
- b. Prácticas o de aplicación del Derecho.

Ambas categorías pueden encontrarse en el plano nacional o en el internacional.

Al primer grupo corresponden la acción científica o doctrinaria (enseñanza a los autores, recomendaciones o votos aprobados en congresos oficiales y científicos).

En el segundo grupo- que es aquel que el juez encuentra las normas que rigen las relaciones laborales – se hallan, por ejemplo: Las Convenciones Internacionales del Trabajo, la ley, los decretos, los contratos individuales y colectivos, el

Reglamento de fabrica, etc. La trascendencia práctica de esta clasificación nos induce a preferirla.

1.7.- Estudio sobre las manifestaciones de las principales fuentes:

I.- La ley: Manifestación primigenia de la voluntad estatal, en la labor interna de formación Del Derecho del Trabajo, la ley, se encuentra en el primer rango dentro del cuadro de las fuentes del Derecho. Debemos entender por tales, no solo las leyes en sentido formal, de conformidad con el artículo 1º del Código Civil, sino también la serie de Decretos-leyes, dictados en la República durante periodos críticos, leyes igualmente por el contenido y reconocimiento y sanción forales. Como fuente, crea directa y concretamente el Derecho, pero dada su alta jerarquía, a menudo aunque no siempre, prescinde de los detalles. En la mayoría de los casos, contiene los principios más abstractos y las disposiciones más generales de la reglamentación del trabajo.

II.-Decretos y Reglamentos complementarios del código. Como la Ley, constituyen fuente interna de origen estatal. Por más abundantes que sean las manifestaciones legislativas, no constituyen hoy día, sino una parte del Derecho social, emanado de los competentes órganos del estado. Los actos del Poder Ejecutivo son numerosos y son los organizadores de la reglamentación concreta del Trabajo. Mediante ellos manifiesta el Gobierno su voluntad social. Si no crean Derecho, al menos lo desenvuelven permitiendo la aplicación practica de los preceptos legales con carácter general. En efecto, como fuente jerárquicamente inferior y subordinada no pueden dar lugar a obligaciones y derechos distintos a los impuestos o reconocidos por la Ley Laboral.

Es precisamente en la materia social donde la facultad reglamentaria se presenta con toda amplitud en consideración al complejo carácter de las relaciones laborales. Justamente, porque las leyes no pueden prever todos los detalles y circunstancias, se las complementa con decretos reglamentarios como parte integrante de la ley correspondiente. Bajo estos respectos estimamos que la Ley del Trabajo no puede ser interpretada con independencia o abstracción de los actos ejecutivos en ejercicio de la potestad reglamentaria. Contribuyen muchas veces a determinar la verdadera intención del legislador.

III.- Reglamento Interno o de taller. Consiste en la verdadera ley del asalariado, mientras presta servicios dentro de la empresa.

Como institución desconocida en otras ramas del Derecho se discute su naturaleza jurídica.

El objeto de nuestro trabajo consistirá precisamente en esclarecer todas aquellas cuestiones capaces de llevarnos a una conclusión universalmente verdadera acerca de la real ubicación que le corresponde en el orden jurídico.

IV.- Contrato Individual. De conformidad con el artículo 1º del Código pertinente, debe entenderse por "contrato de trabajo la convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleado se obligan recíprocamente, éstos a ejecutar cualquier labor o servicio material o intelectual, y aquéllos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada".

En el Derecho del Trabajo, el contrato no solo es fuente de obligaciones, sino fuente también del Derecho Laboral y en su expresión más tangible: fuente para la aplicación misma Del Derecho a un caso concreto.

La realización viva de la Doctrina del Dirigismo Jurídico tiene en el antiguo contrato de "arrendamiento de servicios" su más potente realización.

La intervención cada vez mas acentuada del Estado en la vida contractual da fe de ello.

Figuradamente podemos decir, que la redacción de los contratos de Trabajo esta a cargo del propio legislador por la necesidad en que se encuentran las partes de respetar estrictamente las disposiciones legales por el dictadas, sin que sea posible interpretarlas como supletorias de las voluntades concurrentes. Así, pues, no cabe duda acerca de que el contrato de Trabajo es fuente del Derecho Laboral.

V.- Contrato Colectivo. Como el contrato individual, es también fuente que concreta y directamente crea un Derecho.

En atención a los elementos legales que lo forman se le acostumbra definir como aquel que celebra un Sindicato legalmente constituido con un patron o empleador o con una asociación de patrones o empleadores y que tienen por objeto la estipulación de cláusulas uniformes para el cumplimiento de las mutuas prestaciones. Corresponde a una fuente indirecta concebida por las legislaciones más avanzadas. Caracterizan a un instituto igualmente nuevo, acerca de cuya naturaleza hace muy poco que se dejo de discutir.

VI.- Dictámenes de la Dirección General del Trabajo. Tiene por objeto la interpretación del Derecho Social. He aquí otra diferencia entre el Derecho Laboral y la generalidad de las restantes ramas de la Ciencia Jurídica. Un Organismo de la

Administración, cuya principal misión consiste en obtener la correcta aplicación de la Ley Laboral y con atribuciones fiscalizadoras, tiene también facultades para señalar el alcance de las disposiciones laborales.

Los dictámenes que evacua de oficio o por consulta de interesados tienen el carácter de una verdadera interpretación auténtica del Derecho, del mismo modo que lo haría el propio legislador cuando de modo propio fija sentido a las expresiones de su voluntad, por la vía autoritaria.

VII.- Convenios Internacionales del Trabajo. Se clasifican principalmente en bi y plurilaterales. En principio unos y otros no obligan sino a los Estados contratantes, siendo para los terceros res inter alios acta. Se acepta, sin embargo, que las normas generales reconocidas en los tratados de la mayoría de los países civilizados forman un Derecho común al que ningún Estado no contratante puede sustraerse moralmente. Las Conferencias Internacionales del Trabajo; han dado nacimiento a los Tratados Colectivos más notorios desde 1919 hasta la fecha. Los órganos creadores de esta fuente están representados por las entidades internacionales del Trabajo; papel preponderante tiene en la actualidad el Consejo Económico y social de las N.U.

Aunque fuentes especial, los convenios -puesto que no es lo ordinarios generarlos internacionalmente- deben considerarse directamente productores de Derecho. Legalmente suscritos y ratificados, dan lugar al nacimiento del Derecho en forma inmediata.

VIII.- Jurisprudencia. En Derecho del Trabajo, la jurisprudencia puede emanar tanto de la judicatura especial, como de organismos que ha semejanza de la Inspección del Trabajo tienen funciones tutelares que cumplir.

Su misión es más bien dar mayor realce a la aplicación concreta de las fuentes del Derecho. Judicial y administrativa la jurisprudencia, como fuente indirecta, ocupa un lugar destacado entre todas ellas. Es verdad que los jueces no crean Derecho, pues únicamente se dedican a la interpretación en los casos concretos que le son sometidos, pero como no pueden negarse a juzgar por obscura o insuficiente que sea la ley, tienen la facultad de aplicar las leyes análogas o los principios generales del Derecho, llenando así una misión supletoria.

Cuando por una serie de fallos sucesivos se obtiene una interpretación uniforme, la jurisprudencia recibe una aplicación tan firme como la misma ley. La

Jurisprudencia que se ha formado alrededor del Derecho Del Trabajo es desde un doble punto de vista, una fuente de este Derecho.

Los Tribunales intervienen tanto en carácter de autoridad jurisdiccional, como autoridad reglamentaria. La función jurisdiccional representa en el tiempo la primera labor del foro. Como hemos visto, los tribunales se limitan en su intervención a aplicar la regla individual para solucionar el conflicto cuyo conocimiento se le s lleva; con esta intervención no dan lugar mas que, excepcionalmente, a la formación de reglas de Derecho. En efecto, los tribunales en la mayoría de las ocasiones se inclinan a hacer la hermenéutica legal de los textos vigentes. Sin embargo, los jueces pueden, en ejercicio de la labor jurisdiccional, crear verdaderas reglas de Derecho, cuando lo dicen en materias no legisladas o insuficientemente reglamentadas. Con el nuevo espíritu que se va originando en torno al Derecho del Trabajo, poco a poco se ha dado nacimiento a una jurisprudencia de equidad, menos estricta que la jurisprudencia legalista.

IX.- Derecho Natural. Como "el dictado de la recta razón que hay en nosotros, acerca de aquellas cosas que han de hacerse u omitirse para la conservación de la vida", es evidente que el Derecho Natural preside las decisiones de la magistratura, la cual determina lo que es justo y bueno.

X.- Usos y costumbres. Los usos y costumbres han desempeñado en el Derecho del Trabajo un papel similar al que en otras materias jurídicas en formación. Algunas normas tuvieron su primera manifestación en las prácticas industriales. Ellas fueron impulsadas ciertas veces espontáneamente por los patrones y, otras, por la acción directa y solidaria de los obreros.

Determinado número de usos recibió la confirmación del legislador moderno; otros quedaron derogados por su incompatibilidad con los nuevos conceptos tutelares del Estado. En los últimos tiempos, sin embargo, el avance del Derecho, escrito en materia laboral ha hecho perder jerarquía a la costumbre. Justamente en Reglamento de Taller tiene origen en las viejas "costumbres industriales".

Los usos desempeñan, con todo, en el siglo XIX un papel preponderante en el Derecho del Trabajo. Parece que después de la abolición del Derecho Antiguo, empleadores y asalariados se encontraron bruscamente privados de una abundante fuente de reglamentación del trabajo, originadas principalmente en los Gremios. Espontáneamente con la naturalidad de quien regresa a la casa paterna, se volvieron hacia las normas tradicionalmente observadas, las cuales se habían cristalizado en los estatutos y reglamentos de las usinas. Los Códigos Civiles clásicos aportaron en suficiente apoyo legal al reconocer valor a las costumbres del lugar en lo concerniente a relaciones entre principales y dependientes.

Por causas inversas, según establecimos, la costumbre iba perdiendo jerarquía.

XI. El Derecho Profesional. Como especificamos mas arriba, no todo el Derecho del Trabajo reconoce origen estatal. Existe un Derecho del Trabajo de formación profesional cuyo nacimiento se verifica en la Edad Media y que la Revolución Francesa condena al desaparecimiento más tarde.

No estaba en la mentalidad del siglo XIX concebir la concreción de una regla de Derecho por otros órganos de autoridad que el Estado. En virtud del principio de la soberanía nacional, ningún cuerpo debía interponerse entre la nación y sus representantes. Los individuos aislados no podían ser sino sujetos. Pero en la actualidad, el renacimiento de los grupos ha hecho reaparecer la legislación gremial: Los Colegios dictan reglas para el ejercicio profesional que los miembros deben respetar son pena de sanción.

1.8.- Límites del Derecho Laboral: a su vez **MARIO DE LA CUEVA**, considera que la creación del Derecho Laboral, salvando su espíritu tutelar tiene sus límites, cuya exposición dada su autorizada doctrina, es interesante resumir:

1.- Como primer limite, esta el orden político creado en la Constitución ir mas allá significaría la destrucción misma del derecho del trabajo, puesto que en otro régimen político tendría que responder a fundamentos distintos y no seria el estatuto jurídico creado por la constitución vigente.

2.- El segundo consistente en las garantías individuales seria admisible que la Ley del Trabajo, autorice la coacción sobre la persona del patrono para obligarle a cumplir las obligaciones derivadas de una relación de trabajo.

3.- Como tercer límite se encuentra el derecho de propiedad. El derecho de propiedad como límite del artículo 123, es el derecho de capital a obtener en todo caso una utilidad.²

² Climent Beltrán Juan B, Op. Cit. p.44

CAPÍTULO II: FUNCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.- El derecho del trabajo: es un fenómeno histórico reciente que se remonta a fines del s XIX o principios del XX. No obstante podremos hablar de un régimen anterior del derecho del trabajo.

En una 1ª etapa del DT el título de apropiación del trabajo se basaba en la propiedad o en el dominio que ejercía el señor sobre el esclavo o sobre el siervo.

En la Edad Media ya existía un régimen de trabajo libre: el régimen gremial. Los gremios eran agrupaciones de trabajadores del mismo sector. Estaban constituidos por aprendices, oficiales y maestros. Era un régimen cerrado. Cuando los maestros se cerraron en banda y no quisieron que los oficiales pasaran a ser maestros, empezó el fin del régimen gremial.

Serán las revoluciones burguesas del s XIX las que establezcan las bases para que exista un libre intercambio entre trabajadores y empresarios.

A finales del s XIX comienzan las primeras normas reguladoras del trabajo por cuenta ajena pero estas normas son escasas y no constituyen un verdadero derecho del trabajo sino que formarían parte de lo que se conoce con el nombre de Derecho Común o Civil.

2.1.- MARIO DE LA CUEVA, destaca los siguientes caracteres del Derecho del Trabajo:

A) Es derecho inconcluso: la legislación contiene garantías mínimas sobre la base del que esos contenidos crezcan continuamente y en la proporción que determinen los cambios sociales y económicos.

B) Su fuerza expansiva: esta fuerza expansiva del derecho del trabajo ha invertido los términos de la relación entre el derecho del trabajo y el derecho privado.

C) Es derecho concreto y actual: ello consiste según la expresión de Duran y Jaussaud, en que no obstante su generalidad, su aplicación varía en función de las regiones, de las actividades y profesión de las personas.

D) Derecho imperativo: el derecho privado particularmente el derecho civil, señala también Mario de la Cueva, es derecho dispositivo, pero este derecho tiene como límite el orden público, a diferencia del derecho del trabajo que forma parte del orden público.³

³ Ibidem, p.43

2.2.- Nacimiento y Desarrollo Del Derecho Del Trabajo

El DT nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En términos generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias todas de accidentes laborales.

Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios..... hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil:

- Irrenunciabilidad de derechos. Los derechos laborales son irrenunciables.
- No discriminación en las relaciones laborales.
- Pro-operario.

2.2.1.- Notas Que Caracterizan Al Derecho Del Trabajo

Carácter dinámico del DT.

Decimos que es dinámico porque el DT es una rama del ordenamiento jurídico sometida a constante evolución. Esta evolución tiene lugar en virtud de cambios tecnológicos, de conflictos ideológicos y por supuesto de la presión de la política económica.

Tiene contradicciones internas.

Estas contradicciones se deben a la oposición inevitable de intereses entre trabajadores y empresarios. Así, toda ventaja o conquista social de los trabajadores se traduce normalmente en mayores costes o mayores cargas para los empresarios.

Ej: en materia de salarios existe un conflicto económico ya que para el trabajador el salario es su medio de vida y para el empresario es un coste de producción.

El DT español se enfrenta actualmente con 2 grandes retos:

- tiene que desarrollar adecuadamente los derechos y los principios constitucionales
- se tiene que acomodar a las exigencias de un mercado cada vez más competitivo derivado de la internacionalización de los sistemas de producción y por supuesto, de la integración de España en la UE.

Fuentes Estatales

Las normas jurídicas son reglas generales dirigidas a una colectividad impersonal y a la vez están dotadas de coactividad (de obligado cumplimiento).

Las normas jurídicas son el resultado de la actividad reguladora para la que se encuentran legitimados determinados poderes sociales, a los que denominamos poderes normativos; son el origen o la fuente de las normas.

2.3.- Donde Están Reguladas Las Normas Del Derecho Del Trabajo

Las normas del DT están reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, en concreto en el artículo 3 párrafo 1º. Características:

- Es una enumeración incompleta. No se contemplan ni las normas internacionales ni los Principios Generales del Derecho.
- Existencia de una fuente propia del DT: el convenio colectivo (a partir de 1995 es obligatorio). Esta no va a existir en otras ramas del ordenamiento jurídico.
- El contrato del trabajo se incluye como fuente del DT en este artículo. El CT, como todo contrato tiene fuerza de ley entre las partes contratantes, no obstante, en esta rama del derecho, el contenido mínimo de la relación laboral viene determinado por las normas. Por este motivo, la voluntad de las partes tendrá escasa aplicabilidad como fuente reguladora de la relación laboral.
- En el DT existen determinadas normas que tienen un carácter de generalidad, esto es, que se dirigen genéricamente a todos los sujetos destinatarios del DT con independencia de su encuadramiento profesional o territorial, (ej.: Ley del ET). Por el contrario, existen normas que se refieren únicamente a ciertos grupos o sectores de trabajadores y empresarios delimitados por razones industriales, profesionales o territoriales (ej.: convenios colectivos).

2.4.- Otras Fuentes

- LA COSTUMBRE LABORAL.
- LA JURISPRUDENCIA.
- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.

LA COSTUMBRE

- La costumbre laboral es una norma que el DT comparte con otros sectores del ordenamiento jurídico. El origen de la costumbre lo encontramos fuera del poder del Estado aunque su carácter de fuente del derecho dependa de la voluntad estatal.
- La costumbre laboral es aplicable única y exclusivamente cuando no exista ley.
- La costumbre no puede ser contraria ni a la moral ni al orden público para que sea lícita.
- Para poder hablar de costumbre laboral. Ésta tiene que reunir dos caracteres:

Ser de *carácter local*. Quiere decir, que la costumbre aplicable en una localidad no puede ser válidamente alegada en otra localidad.

Ser de *carácter profesional*. Quiere decir que la costumbre utilizada en una determinada profesión no puede ser invocada fuera de la misma.

JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia es la doctrina legal reiterada del Tribunal Supremo.

Complementará el ordenamiento jurídico y tiene una gran aplicabilidad práctica debido a que las normas efectúan regulaciones de carácter general que tienen que aplicarse a casos concretos.

El <art. 14> de la CE: proclama el derecho de igualdad ante la ley. Este derecho comprende también el derecho a la igualdad en la aplicación de la misma. Esto significa que un mismo tribunal no puede aplicar la ley de forma distinta en supuestos idénticos.

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.

El DT está informado por unos principios propios. En esta rama del derecho resultan aplicables tanto los principios generales del derecho, comunes a todas las ramas del ordenamiento jurídico como unos principios generales del derecho específico. Los principios generales del DT:

- De norma mínima

- De condición más beneficiosa
- De irrenunciabilidad de derecho
- Pro-operario: cuando una norma laboral es susceptible de diversas interpretaciones deberá aplicarse lógicamente la que resulte más favorable al trabajador.

Los principios generales del DT inspiran todo el ordenamiento pero su mayor aplicabilidad práctica se encuentra en el momento de aplicar o interpretar normas.

2.5.- Inspección de trabajo.

Es un órgano del Estado cuyo fin primordial es el de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral. Se define como el órgano técnico de la Administración Pública que realiza la función de velar por el mejor cumplimiento de la legislación sobre trabajo, Seguridad Social, empleo, migraciones y promoción social.

La Inspección de Trabajo se regula básicamente por la ley 42/1997 de 14 de Noviembre, la cual se denomina "Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social".

En el cuerpo superior de la inspección se han colocado los controladores laborales con funciones en empresas de menos de 25 trabajadores. La Inspección de Trabajo en ejercicio de sus funciones tiene la consideración de autoridad pública.

Las funciones básicas son:

Investigación y propuesta de sanción de las infracciones cometidas en la materia jurídico - laboral.

Asesoramiento técnico a trabajadores y a empresarios.

Mediación en conflictos colectivos (huelgas, cierres patronales, etc.).

La función inspectora se extiende a todos los centros de trabajo, ocupe o no a trabajadores por cuenta ajena, a todos los medios de transporte general, a puertos y a aeropuertos, y puntos de interés general del territorio nacional de salida y retorno de emigrantes, cooperativa y economatos laborales y a las fundaciones.

La Inspección de Trabajo es el órgano del Estado encargado de hacer propuestas de sanciones ante infracciones de la normativa jurídico - laboral, la inspección propone la sanción pero quien realmente impone la sanción son los distintos órganos de la Administración Laboral, así, dependiendo de la cuantía económica, tienen competencia para sancionar.

CAPÍTULO III: EL CONTRATO DE TRABAJO

3.- Concepto y Naturaleza Jurídica del Contrato del Trabajo.

No existe en la normativa laboral una definición concreta de lo que tenemos que entender por contrato del trabajo, no obstante esta definición la podemos deducir del <art. 1.1> del ET. Este artículo nos habla del ámbito de aplicación de esta ley.

- Conforme a este artículo, el contrato de trabajo sería aquel contrato por el que una persona a la que denominamos trabajador se compromete a prestar personalmente unos servicios retribuidos y por cuenta ajena, en el ámbito de la organización y dirección de otra persona que conocemos con el nombre de empleador o empresario.

Los elementos que definen el contrato son:

Carácter personal de la prestación laboral.

Retribución o salario (trabajar gratuitamente está excluido del ET).

Ajenidad.

- Otro concepto de CT: negocio jurídico bilateral, que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico - laboral constituida por el cambio continuo entre una prestación de trabajo por cuenta ajena y una prestación salarial.

De esta definición de CT podemos extraer los siguientes caracteres:

El CT es un negocio jurídico bilateral de carácter recíproco. Quiere decir que existe una equivalencia entre las prestaciones de ambas partes.

EL CT es un negocio jurídico consensual que se perfecciona por el mero consentimiento de ambas partes.

El CT es una obligación o negocio jurídico normativo. Quiere decir que tanto trabajador como empresario quedan sometidos a una extensa regulación bien de carácter estatal bien de carácter colectivo.

3.1.- La Naturaleza del Contrato de Trabajo: Surgen de tres direcciones doctrinales.- señala PEREZ BOTIJA, apuntan las diversas tendencias que en los autores se advierten acerca de este punto.⁴

- A) La que pretenden buscar acomodo al contrato de trabajo en los viejos cuadrados contractuales.
- B) La que propone una figura sui generis.
- C) La que le niega el carácter de tal contrato.

3.2.- El Objeto y La Causa de Contrato de Trabajo

El CT es la institución central del DT. Constituye tanto el origen del DT como la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma.

El CT es una relación jurídica (relación que queda regulada por normas), en virtud de la cual, los frutos del trabajo pasan desde el primer momento de su producción a integrar o aumentar el patrimonio del empresario (ajenidad).

La causa del CT está en la cesión remunerada de los frutos que del mismo resultan. Sin embargo el objeto del CT no son los frutos sino el trabajo mismo, esto es, la actividad del trabajador.

3.2.1.- El Contenido de los Derechos y Deberes Laborales Básicos del Trabajador.

En el CT el empresario y el trabajador asumen no solamente las obligaciones principales de trabajar y de retribuir el trabajo, sino que existirán otros derechos y otros deberes que a continuación exponemos:

<Art. 4> ET: derechos laborales básicos de los trabajadores.

- Los trabajadores tienen como **derechos básicos** los siguientes:

Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.

Derecho a la libre sindicación.

Derecho a la negociación colectiva.

Estos derechos implican unos deberes para el empresario.

Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo.

⁴ Op. Cit. Supra (1) p.85

Derecho a la huelga.

Derecho a la reunión.

Derecho a participar en la empresa.

Derecho a la ocupación efectiva.

Derecho a la promoción y a la formación profesional.

Derecho a no ser discriminado para el empleo, o una vez empleados a no ser discriminados por razón de raza, estado civil, etc.

Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud laboral.

Derecho a que se respete la intimidad del trabajador.

Derecho a la inmunidad del mismo trabajador.

Derecho a recibir puntualmente el salario que se haya pactado o el que esté legalmente establecido.

Derecho a ejercitar individualmente las acciones derivadas del CT. (Enlazar con <art. 24> de la CE.

- Los **deberes básicos** del trabajador son los siguientes:

Todos ellos los podemos encontrar dentro del <Art.5> ET:

Uno de los deberes básicos es la diligencia en el trabajo.

Quiere decir que el trabajador a cambio del salario, no se compromete únicamente a un tiempo de trabajo sino a una cantidad. Se obliga a un rendimiento mínimo. Así nos dice el <art. 5.a> del ET, que el trabajador debe *“Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia”*.

El problema surge a la hora de medir el rendimiento mínimo al que un trabajador se obliga. Así hay trabajos que no pueden medirse con criterios objetivos (trabajo intelectual), pero existen otros trabajos cuyo rendimiento puede medirse objetiva y materialmente.

Deber de buena fe contractual.

La ley del ET exige al trabajador cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo no sólo conforme a la diligencia sino también conforme a la buena fe <art. 5.a> del ET.

El Estatuto nos sigue diciendo en <art. 20.2> ET: *“el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe”*.

Transgredir la buena fe contractual por parte del trabajador conduce al despido disciplinario del mismo.

Buena fe contractual quiere decir que el trabajador no puede permitir que la empresa sufra daños, bien causados por el mismo trabajador o daños no evitados por él. Siéndoles exigibles a los trabajadores las normas derecho civil sobre el cumplimiento de las obligaciones.

Podemos tipificar de mala fe contractual las siguientes conductas:

Incumplir obligaciones de secreto.

Incumplir obligaciones de no concurrencia (no concurrir con la misma actividad para hacerle la competencia al empresario).

Ocasionar prejuicios a la empresa en los locales, en las máquinas o en los instrumentos de trabajo.

Aceptar propinas, regalos o cualquier otra ventaja que pueda calificarse de soborno para hacerle incumplir sus obligaciones contractuales.

Deber de obediencia.

<art. 5.c>: *“El trabajador tiene que cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”*.

El trabajador está obligado a realizar el trabajo, que ha acordado con su empresario, bajo la dirección del mismo empresario, o bajo la dirección de la persona en quien delegue el empresario.

Si el trabajador desobedece la orden empresarial, siempre que esa orden sea justa y legítima, se le podrá despedir disciplinariamente.

La legitimidad de una orden empresarial tiene dos vertientes:

Desde la *vertiente subjetiva*, será legítima, o conforme a ley una orden si quien nos ordena es competente para ello.

Desde la *vertiente objetiva*, será legítima cuando su contenido no sea discriminatorio y haga referencia al trabajo, y debe respetar la prestación laboral y las condiciones de trabajo que se pactaron inicialmente.

Aunque una orden sea ilegítima, los tribunales vienen afirmando que las órdenes empresariales en principio se presumen legítimas, y que a priori el trabajador está obligado a cumplirlas, aunque posteriormente interponga una reclamación contra dicha orden ilegítima (ej.: orden de traslado en el trabajo).

El trabajador está obligado a observar las medidas de seguridad y salud laboral que se adopten por la empresa.

Está obligado a no concurrir con la actividad empresarial en los términos fijados en el <Art. 21> ET.

El trabajador tiene que contribuir a mejorar la productividad empresarial.

3.2.2.- Concepto Jurídico Del Trabajador

El trabajador es la figura central del derecho del trabajo en cuanto que este ordenamiento nació con el fin de mejorar las condiciones de vida y las condiciones de trabajo de los asalariados.

Los trabajadores no sólo tienen relevancia para el DT en cuanto sujetos de un CT sino que un trabajador también puede ser miembro de la plantilla de una empresa o también puede estar afiliado a un sindicato, puede ser sujeto protegido de la Seguridad Social, o puede ser parte en un juicio laboral.

3.2.3.- Concepto Legal De Trabajador

Son trabajadoras aquellas personas que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos y por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario.

El concepto que acabamos de decir tiene que completarse por vía negativa con el <art. 1.3> del ET donde nos dice qué trabajadores están excluidos de la ley del ET; y completarse también por vía positiva con el <art. 2> del ET donde se nos dice cuáles son los trabajadores que tienen una relación laboral de carácter especial.

Los trabajadores sólo pueden ser personas físicas.

3.2.4.- Clases De Trabajadores

- Si atendemos al sector económico al que pertenecen los trabajadores según su actividad hablaremos de trabajadores agrícolas, trabajadores de la industria, o trabajadores de servicios.
- Los trabajadores: intelectuales o manuales.
- Si atendemos a su titulación académica hablaremos de ingenieros, licenciados, de técnicos administrativos, de obreros o subalternos.
- Si atendemos a la duración del CT podemos hablar de trabajadores fijos, trabajadores interinos, eventuales y trabajadores de temporada.

3.3.- Trabajadores Excluidos De La Contratación Laboral

Existen una serie de personas que realizan prestaciones laborales pero que se encuentran al margen de la contratación laboral. Dos son las causas para poder encontrarse al margen de la contratación laboral:

- Que el legislador lo haya querido así (capricho legislativo).
- Que esa relación laboral carezca intrínsecamente del carácter laboral.

3.4.- Relaciones Especiales De Trabajo

Las características de los trabajos comprendidas en el <art. 1.1> del ET difieren mucho de unas a otros. Unas veces esa diferenciación se debe a la naturaleza de la prestación de servicios, otras veces se debe a la singularidad de la empresa, y otras veces se deberá a las condiciones del sector económico.

Todo esto que acabamos de decir puede suponer variaciones muy importantes, y esas variaciones exigen en muchos casos la creación de RRLL especiales.

La lista de las RRLL especiales la encontramos en el <art. 2.1> del ET.

El catálogo recogido en el <Art. 2.1> ET es una relación abierta, es decir, que se podría admitir como RL especial cualquier RL que sea declarada expresamente especial por una ley. A estas RRLL de carácter especial se les aplicará en primer lugar los reales decretos que desarrollan dichas relaciones (ej: RD de 1985 que regula personal de alta dirección, otro que regula el servicio del hogar familiar, etc.) y supletoria o subsidiariamente se les aplicará el E.T.

3.5.- Capacidad Contractual De Los Sujetos

¿Qué requisitos tiene que cumplir una persona para que el DT le permita celebrar un contrato válidamente?

EL TRABAJADOR

Los requisitos que tiene que cumplir son los de edad y capacidad.

Si atendemos a la edad distinguimos tres estadios en orden a la capacidad para contratar como trabajador independiente:

- Capacidad laboral plena.
- Capacidad laboral limitada.
- Incapacidad.

A)- Capacidad laboral plena:

El trabajador puede tener capacidad laboral plena por 2 vías:

1. El trabajador que haya alcanzado la mayoría de edad laboral, que es igual a la mayoría de edad civil, es decir 18 años.
2. Por emancipación de menores de 18 años y mayores de 16 años.

B)- Capacidad laboral limitada:

La ostentan los mayores de 16 años y los menores de 18. Estos con el consentimiento de sus padres o tutores o con autorización de la persona o institución que los tenga a su cargo pueden celebrar válidamente un CT . A partir de la celebración del contrato el menor autorizado adquiere la capacidad necesaria para ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones, así como para dar por extinguido su CT.

C)- Incapacidad:

Los menores de 16 años. Van a existir excepciones a esta edad laboral mínima.

Las excepciones están contempladas en el art. 6.4 del ET que se refiere a la posibilidad de las actuaciones de menores de 16 años en espectáculos públicos siempre que se cumplan unos requisitos:

1. Los padres o tutores tienen que pedir autorización a la autoridad laboral.

2. Que la actividad a desarrollar por el menor, no ponga en peligro su salud física ni su formación profesional o humana.
3. La autorización o permiso se concede para actuaciones concretas y determinadas.

3.6.- Los Contratos De Trabajo Comunes Con Peculiaridades

Existen determinadas RRL que sin llegar a merecer el calificativo de RL especial (Art. 2 ET) poseen ciertos rasgos peculiares y que la doctrina denomina relaciones comunes con peculiaridades:

Contrato de trabajo a domicilio: se entiende por contrato de trabajo a domicilio aquel contrato cuya prestación laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por éste sin que exista ningún tipo de control por parte del empresario. La peculiaridad de este CT radica en la falta de control inmediato del empresario sobre el lugar de la prestación laboral. Pese a esta peculiaridad, su naturaleza jurídica es de auténtico CT y su objeto es la prestación de un trabajo voluntario, por cuenta ajena y retribuida. El hecho de que el trabajador no lleve a cabo su trabajo en el centro de trabajo del empresario no significa que se encuentre fuera del círculo organizativo y disciplinario del empresario.

El contrato de trabajo a domicilio está regulado en el <art. 13> ET:

“El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen”.

“El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate”.

“Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de

Trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de relación laboral interesen a las partes”.

“Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar”.

Contrato de embargo: es un contrato común con peculiaridades. La peculiaridad radica en el lugar de la prestación del servicio.

Contrato de trabajo “a la parte”: la peculiaridad de este CT está en el sistema retributivo ya que éste consiste en una parte o porción del producto obtenido por el empresario. El sistema de aparcerías laborales aparece básicamente en los trabajos agrícolas y en los marítimo - pesqueros.

3.7.- Contrato De Trabajo En Prácticas

Regulado en el Art. 11.1 ET.

El objeto es la realización de un trabajo retribuido para facilitar las prácticas profesionales adecuadas a un nivel de estudios, por parte de quien tenga un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, que habilitan para el ejercicio profesional dentro de los 4 años inmediatamente posteriores a la terminación de tus estudios. Para trabajadores minusválidos o discapacitados son 6 años desde la terminación de la carrera.

La forma del contrato de trabajo en prácticas debe obligatoriamente realizarse por escrito, haciéndose constar en el contrato, la titulación del trabajador, duración del CT y puesto de trabajo a desempeñar.

La duración no podrá ser inferior a 6 meses, ni podrá exceder de 2 años. En ningún caso, un trabajador podrá estar contratado en la misma o distinta empresa por más de 2 años en virtud de una misma titulación (máximo 2 años por licenciatura / diplomatura).

El salario, en principio es el que fijan los convenios colectivos, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 60% durante el primer año, y al 75% durante el segundo

Año del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo o equivalente. En ningún caso este salario podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

Una vez se finaliza el CTP el trabajador tiene derecho a recibir un certificado por las practicas realizadas.

3.8.- El Contrato Para La Formación

Aparecen regulados en el art.11.2.

El objeto, es intercambiar trabajo no sólo por salario sino también por una formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado para un oficio o puesto de trabajo cualificado, definido como tal en los convenios colectivos.

Los requisitos para poder contratar a un trabajador para esta modalidad son:

Edad. Se podrá contratar a mayores de 16 y menores de 21. Este límite no se aplica en el caso de trabajadores minusválidos.

No poseer titulación académica requerida para la formación de un CTP.

No haber agotado la duración máxima de este contrato en la misma o distinta empresa. Para poder conocer esto el empresario puede solicitar del INEM la información necesaria antes de celebrar el contrato para la formación.

La forma. Es escrita. En el CT se tiene que hacer constar el oficio objeto del contrato, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración, el nombre y cualificación de la persona designada como tutor.

La duración máxima será de 2 años y la mínima de 6 meses, salvo que por convenio colectivo se fijen distintas duraciones sin que en ningún caso pueda ser superior a 3 años.

El contenido: una parte no inferior al 15% de tu jornada de trabajo debe estar dedicada a la formación teórica - práctica y el resto a trabajo efectivo.

El salario es el que fijen los convenios colectivos, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.

La formación teórica puede recibirse alternándola con el trabajo o también se puede concentrar en determinados periodos. La formación la puede impartir un centro de formación profesional de la empresa, centros públicos, privados

Acreditados, organizaciones sindicales u organizaciones empresariales. También está prevista la posibilidad de recibir esta formación a distancia.

El empresario durante la formación está obligado a:

- conceder los permisos para asistir a la formación teórica
- a tutelar el proceso de formación, a cada trabajador se le nombrará un tutor.
- también a emitir un certificado de la formación practica adquirida.

3.9.- La Forma Del Contrato De Trabajo

El principio de libertad de forma inspira el contrato de trabajo, así el art. 8.1 nos dice que el contrato podrá celebrarse por escrito o de palabra.

En el art. 8.2 del ET se exige que determinados contratos de trabajo, se formalicen por escrito obligatoriamente (ver art. 8 ET). Si se incumple la obligación o el mandato legal contenido en el art. 8.2 el CT se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario del empresario que acredite su naturaleza temporal, o el carácter a tiempo parcial.

La enumeración contemplada en el art. 8.2 es incompleta porque el propio artículo prevé la posibilidad de que otras disposiciones legales sean las que exijan la forma escrita, así nos tendremos que ir a los reales decretos que desarrollan las RRLL especiales, como las de los deportistas, las de los minusválidos, las del personal de alta dirección, o a otros artículos del ET como en el art. 14 donde se regula el periodo de prueba, en donde se exige igualmente la forma escrita.

3.10.- Duración Del Contrato De Trabajo

Como norma general, la duración del Contrato de Trabajo puede ser o bien de carácter temporal o bien de carácter indefinido, dependiendo de lo que se pacte a la hora de celebrar el Contrato de Trabajo. Así el Contrato de Trabajo será temporal si de pacta un momento para su terminación.

Según el art. 15 ET sólo podrán celebrarse contratos temporales o de duración determinada en los siguientes casos:

CT para la realización de obra o servicio determinado

CT eventuales por circunstancias de la producción

CT interinos

3.11.- Duración De La Prestación De Trabajo

El tiempo de trabajo hace referencia a un elemento esencial del CT, es decir, hace referencia a los periodos de tiempo durante los que un trabajador viene obligado a poner su actividad laboral a disposición del empresario.

Tanto la jornada de trabajo, como el salario, son elementos esenciales del CT, por esto, uno como otro tienen que ser ciertos, y también conocidos por las partes.

En el año 1994 se produce una gran flexibilización en toda la regulación de la jornada de trabajo y se van a dejar en manos del empresario y en manos de la negociación colectiva importantes facultades de ordenación de la jornada de trabajo.

3.11.1.- Jornada De Trabajo Protección, Duración y Límites, Protección a Menores de 18 Años.

Conforme a los artículos 34 y siguientes del ET la regulación de la jornada de trabajo puede sintetizarse en los siguientes puntos:

La duración de la jornada de trabajo será la pactada en convenio colectivo o en el CT.

En el art. 34 se observa la superioridad absoluta de la negociación colectiva a la hora de establecer la duración de la jornada de trabajo.

- Pese a la superioridad de la negociación colectiva la ley establece un límite: “la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”.
- Igualmente por convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se puede establecer una distribución irregular de la jornada de trabajo, siempre que se respeten los períodos de descansos mínimos y obligatorios.

Entre el final de la jornada y comienzo de la siguiente tienen que mediar como mínimo 12 horas (descanso entre jornadas).

Por convenio colectivo o acuerdo de empresa se permite que el número ordinario de horas de trabajo sea superior a 9, siempre que se respete el límite de 12 horas entre jornada y jornada.

Los menores de 18 años no pueden realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

5) El tiempo de trabajo efectivo es el tiempo de trabajo que se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajo se encuentra en su puesto de trabajo. La libre disponibilidad del trabajador no es una cuestión de jornada de trabajo, sino al contrario: la libre disponibilidad únicamente se valora como tiempo de trabajo en el momento que la disponibilidad permanente se produce en efectiva incorporación al puesto de trabajo.

3.11.2.- Tipos De Jornada Partida, Continuada, Nocturna, Intensiva Y Jornada Especial.

Horario de trabajo: es el horario en el que se fija el momento exacto del comienzo y final de trabajo y se distribuye, este horario, a lo largo de la jornada.

El horario diario puede prestarse bien de forma *continuada* o bien de forma *partida*. La diferencia entre las dos radica en el periodo de descanso: que se sitúe entre los dos tiempos de trabajo o dentro del espacio continuado de trabajo.

El ET únicamente regula la pausa que han de disfrutar aquellos trabajadores con jornada continuada que exceda de 6 horas. Así en el ET se fija un periodo de descanso no inferior a 15 minutos (mejorable por convenio colectivo). Esta pausa se considerará tiempo de trabajo efectivo, y por tanto remunerado, únicamente si así se pacta en el convenio colectivo o contrato de trabajo, de lo contrario no se considera tiempo de trabajo efectivo.

Los menores de 18 años tienen una especial regulación de este descanso:

- Tienen que descansar media hora.
- Disminuye el número de horas para considerar la jornada como continuada: 4,5 horas en vez de 6 horas.

A los dos tipos de jornadas anteriores (continuadas y partidas) la negociación colectiva ha añadido una tercera: la jornada intensiva.

La jornada intensiva se aplica básicamente en periodos de vacaciones. Sigue siendo jornada continuada pero más reducida que la trabajada durante el resto del año.

Jornadas especiales son las de determinadas actividades que por las circunstancias de los servicios prestados no pueden quedar sometidas al régimen general de jornada (art. 34 ET). Están reguladas por el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre. Se aplica entre otras a las siguientes profesiones: empleados de fincas urbanas, trabajo en minas, trabajo en el comercio, trabajo en hostelería, trabajo en el mar, trabajo en el transporte, etc.

Jornada nocturna es la realizada entre 10 de la noche y 6 de la mañana. Estos trabajadores no pueden trabajar más de 8 horas diarias y se les prohíbe realizar horas extraordinarias (art. 36 ET).

3.11.3.- La Suspensión Del Contrato De Trabajo. Causas y Efectos

La suspensión del CT supone la cesación temporal de las prestaciones básicas de ambas partes (trabajadores y empresario). Cuando hablamos de suspensión del CT hacemos referencia a su carácter temporal, acordado por las partes o lo que establezca la Ley.

Por el contrario en la extinción de los CT nos encontramos no con una suspensión temporal sino con una definitiva. La suspensión del CT obedece a la intención de reforzar la estabilidad en el empleo superándose así una óptica contractual según la cual la aparición de una determinada circunstancia obstativa en el desarrollo de una relación jurídica determinada sin más la extinción de la relación jurídica contractual

En el DT al resultar temporalmente imposible la prestación de una de las partes el derecho libera a la otra parte también de manera temporal de su contraprestación. La suspensión del CT responde a una tendencia protectora de la vida del contrato, o a la estabilidad en el empleo. La regulación de los distintos tipos de suspensión aparece en el Art. 45 ET.

Causas que motivan la suspensión. Nos encontramos con los siguientes tipos:

Suspensiones dependientes de la voluntad de las partes

Suspensiones independientemente de la voluntad de las partes

SUSPENSIONES DEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

Por voluntad del trabajador

Existen 3 supuestos:

Suspensiones motivadas por el ejercicio de un cargo público, representativo o sindical determinado. Aquí los trabajadores o el trabajador debe reincorporarse al trabajo en el mes siguiente al cese de su cargo.

La huelga lícita

Suspensión de vida a la adopción o al acogimiento de un menor de 5 años.

Por voluntad del empresario

Suspensión del CT por cierre patronal.

Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias

Por la voluntad de ambas partes

De la misma forma que trabajador y empresario pueden convenir la existencia del CT, pueden pactar también su simple suspensión, y estableciéndolo bien a la hora de firmar un CT, bien en un momento posterior al del nacimiento del CT.

SUSPENSIONES INDEPENDIENTES DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

Servicio militar y prestación social sustitutoria

En estos dos supuestos el trabajador tiene derecho a que se le suspenda su CT y también tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, teniendo la obligación de reincorporarse al mismo dentro de los 30 días siguientes a la licencia militar.

Suspensión del CT por fuerza mayor

Por causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción.

Esta suspensión contractual aparece regulada en el Art.45.i.j. ET, y en el art. 47 ET *“El CT podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción, con el arreglo al procedimiento establecido en el art. 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán. La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.*

Privación de libertad del trabajador

En el art. 45.g ET se dice que es causa de suspensión *“La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria”*. Si existe sentencia

Condenatoria el empresario está legitimado para dar por terminado el CT invocando

La causa de faltas repetidas e injustificadas al puesto de trabajo. En el supuesto de

Una actividad delictiva en el desempeño de tu propio puesto de trabajo, la causa no será faltas repetidas e injustificadas sino trasgresión de la buena fe contractual.

El trabajador que se encuentre preventivamente privado de libertad, tiene derecho a la suspensión de trabajo. Si recae sentencia resolutoria tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, pero si la sentencia es condenatoria se extingue su CT.

Maternidad y adopción

La relación laboral se suspende en los supuestos de enfermedad o accidente del trabajador y también en los 2 supuestos de maternidad y adopción, una vez que el trabajador o la trabajadora superan la situación de crisis en su salud tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los supuestos de maternidad el ET nos dice que la duración máxima es de 16 semanas, si el parto es múltiple se podrá hasta 18 semanas. Las trabajadoras podrán distribuir este tiempo de descanso únicamente con el límite de que 6

Semanas de la 16 de descanso sean inmediatamente después del parto. También el padre puede ejercer su derecho a la suspensión del CT por un tiempo de 6 semanas después del parto en caso de que muera la madre. Y por otro lado 4 semanas al final del descanso postparto de la madre.

La suspensión laboral se suspende también por adopción o acogimiento de

Un menor de 9 meses, con un plazo de 16 semanas, pero si el adoptado es mayor de 9 meses y menor de 5 años, la suspensión será de 6 semanas.

Excedencias: Tipos y Efectos

La institución de las excedencias laborales ha sido transplantada desde el derecho de la función pública, si bien con ciertas modificaciones. Aparecen reguladas en el art. 46 ET. Este artículo distingue dos tipos de excedencias:

- **Forzosas:** Aquellas en las que se mantiene el derecho a la reserva de tu puesto de trabajo durante todo el tiempo de duración de la excedencia, tiempo que además computa a efectos de antigüedad.

- **Voluntarias:** El excedente tan solo ostentará una expectativa de derecho a reingresar, expectativa condicionada a la existencia de una vacante de un puesto igual o equivalente.

Excedencias forzosas.

Se conceden en los siguientes supuestos:

Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Ostentar un cargo representativo sindical de ámbito provincial o superior.

Ser elegido para un cargo en organizaciones sindicales más representativas en los ámbitos provinciales, autonómicos y estatales.

Además de estos tres, el art. 46.3 ET, regula el supuesto de la excedencia con el objeto de atender a un nuevo hijo. En esta excedencia también denominada de carácter mixto, durante el periodo máximo de hasta 3 años el trabajador se encuentra en excedencia forzosa.

Como consecuencia tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo y computa a efectos de antigüedad. El tiempo que exceda del primer año, tendrá carácter de excedencia voluntaria, pues sólo da derecho preferente al ingreso en la empresa cuando exista vacante en el mismo grupo profesional o entre categorías profesionales equivalentes.

Excedencia voluntaria

En ésta el régimen jurídico es el siguiente:

Sólo la pueden solicitar aquellos trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa no inferior a 1 año.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a 2 años desde la terminación de la anterior excedencia.

El trabajador podrá solicitar nueva excedencia voluntaria solo por una vez siempre que hubiesen transcurrido 4 años desde la terminación de la anterior excedencia.

Una vez que el trabajador solicita excedencia voluntaria el empresario está obligado a concedérsela.

3.11.4.- La Extinción Del Contrato De Trabajo

El contrato de trabajo está sometido a un curso vital que se inicia mediante la celebración de un contrato de trabajo, se prolonga mediante el intercambio continuado de las prestaciones básicas del trabajador y del empresario, durante este intercambio el contrato puede sufrir distintas vicisitudes bien modificativas bien suspensivas, y al final acaba extinguiéndose. Toda extinción del contrato de trabajo según la ley tiene que obedecer a unas causas determinadas. Desde este punto de vista la extinción del contrato de trabajo es siempre causal. Las causas que la ley reconoce como suficientes para extinguir el contrato de trabajo aparecen enumeradas en el art. 49.1 de ET de manera imperativa, impidiéndose su modificación por contrato de trabajo o convenio colectivo.

Existen cuatro supuestos de extinción del contrato de trabajo:

1º. Extinción por voluntad del empresario:

Despido disciplinario

Despido por causas objetivas

Despidos colectivos

2º. Extinción por voluntad del trabajador:

Dimisión

Resolución causal

Abandono

3º. Extinción por la voluntad concurrente de las partes.

4º. Extinción por desaparición o incapacidad de las partes, bien por muerte, jubilación o cualquier incapacidad. (el contenido de este punto es el mismo que el de la sucesión mortis-causa).

1º. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO.

Despido disciplinario

Aparece regulado en los artículos 54, 55, y 56 del ET.

- Concepto: es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario basada en un incumplimiento contractual grave o culpable del trabajador. El despido es una sanción ante una falta laboral de carácter muy

Grave y su justificación viene determinada por el grado de culpabilidad del trabajador y la gravedad del incumplimiento.

- Causas:

Inasistencia o impuntualidad: faltas repetidas e injustificadas de asistencia o de puntualidad se consideran incumplimientos laborales.

Inasistencia es tanto la incomparecencia en el puesto de trabajo o al puesto de trabajo, como la no presentación al puesto de trabajo aun habiendo acudido al centro de trabajo.

Impuntualidad es tanto llegar tarde como salir antes.

Para la determinación del número de faltas justificativas del despido debe tenerse en cuenta las normas sectoriales (convenios colectivos).

Indisciplina o desobediencia:

Indisciplina es el incumplimiento del deber de diligencia y colaboración en el trabajo, es una desobediencia acompañada de insubordinación.

Desobediencia es el incumplimiento de las órdenes e instrucciones dadas por el empresario, en principio las órdenes empresariales es obligatorio cumplirlas sin perjuicio de que posteriormente el trabajador reclame contra esas órdenes.

Ofensas verbales o físicas:

Ofensa verbal es toda expresión oral que signifique una ofensa moral para la persona que la sufra o la reciba.

Ofensa física es un injusto ataque a una persona que lesiona su integridad física.

Para que puedan ser consideradas causas de despido han de ejecutarse con ocasión del contrato de trabajo, con independencia de que se lleven o no a cabo en el centro de trabajo.

Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza:

Hace referencia al incumplimiento de las obligaciones naturales de fidelidad y lealtad. Son manifestaciones de la transgresión de la buena fe contractual: el fraude, el engaño, la estafa, el robo, el hurto etc.

Disminución del rendimiento:

Significa que el trabajador rinda menos en el desempeño de su trabajo. Para que sea considerada causa de despido es necesario que la disminución sea efectiva continuada y voluntaria.

Embriaguez habitual o toxicomanía.

PROCEDIMIENTO DE DESPIDO DISCIPLINARIO

El despido disciplinario ha de cumplir una serie de requisitos para que pueda operar en toda su virtualidad:

Plazo: para poder llevar a cabo el despido disciplinario, esto es, para poder imponer la sanción de despido es de 60 días desde que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta laboral Muy Grave, y en todo caso dentro de los 6 meses de haberse cometido la falta.

Forma: el despido disciplinario deberá ser notificado al trabajador, notificación que ha de ser por escrito, en la que han de figurar los hechos que motivan tal sanción y la fecha en que tendrá efecto. Con esta notificación (carta de despido) lo que se persigue es que el trabajador tenga un exacto conocimiento de sus faltas o incumplimientos laborales y de las fechas en que han tenido lugar. La Carta de Despido debe además expresar la fecha efectiva del despido. En cuanto a la notificación escrita del despido puede efectuarse bien por correo ordinario, correo certificado o fax, siendo irrelevante el lugar donde se produzca la notificación.

Efectos: supone la extinción del contrato laboral por decisión unilateral del empresario, decisión basada en un incumplimiento contractual, grave y culpable del trabajador. Una vez extinguido el contrato de trabajo, cesan las obligaciones de prestar servicios y remunerarlos, lo que supone que deba darse de baja al trabajador en la Seguridad Social para no tener que seguir cotizando por él.

RECLAMACIÓN CONTRA EL DESPIDO

Si a un trabajador se le despide por voluntad unilateral del empresario y no está de acuerdo con la decisión de despido, el trabajador debe seguir los siguientes trámites:

Acto de conciliación: Es un requisito previo y obligatorio al proceso de despido ante el Juzgado de lo Social. En este acto de conciliación celebrado en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) pueden llegarse a un acuerdo entre el trabajador y el empresario o puede no llegarse a un acuerdo. En el supuesto que no se llegue a un acuerdo, el trabajador tendrá que plantear su demanda ante el Juzgado de lo Social.

Demanda ante el Juzgado de lo Social: intentado el Acto de Conciliación, sin acuerdo, el trabajador debe presentar su demanda por Despido Disciplinario en el

Plazo de 20 días hábiles (es plazo de caducidad) desde la efectividad del despido. La demanda debe redactarse de la siguiente forma:

- Encabezamiento al Juzgado de lo Social
- Identificar las partes (demandante y demandado)
- Hechos que motivaron el despido y causas
- Fecha y firma (si lo hace un abogado, firmará él la carta)

Sentencia: Una vez se celebre el juicio oral el juez deberá dictar su sentencia. En la sentencia el juez puede calificar el despido de tres formas:

Procedente: cuando queden acreditadas las causas alegadas por el empresario en su carta de despido. En este supuesto se produce la extinción del contrato de trabajo y el trabajador no tendrá ningún tipo de indemnización.

Improcedente: cuando no queden acreditadas las causas y los motivos del empresario o cuando se incumplan las formalidades de la carta de despido (hechos y fecha). Improcedencia de fondo (causa) o forma (carta de despido). En estos supuestos el empresario tiene que elegir en el plazo de 5 días desde que se le ha notificado la sentencia entre readmitir al trabajador en su puesto de trabajo o pagar una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con un prorrateo de los períodos inferiores a un año, con un máximo de 42 mensualidades. Con una excepción, en el supuesto que el trabajador sea un representante legal de los trabajadores será el trabajador el que elija.

Nulo: será aquél que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la CE o leyes o aquel despido que haya violado los derechos fundamentales y las libertades públicas del trabajador. El empresario tendrá que readmitir obligatoriamente al trabajador en el puesto que estaba desempeñando.

EXTINCION POR CAUSAS OBJETIVAS

El despido objetivo se refiere a trabajadores singulares y está fundado en determinadas circunstancias de carácter objetivo en contraposición a las circunstancias subjetivas del art. 54.1 ET. La figura del Despido Objetivo

Encuentra su fundamento en el propósito de liberar al empresario del perjuicio que le causaría el mantenimiento de determinados contratos de trabajo ante necesidades de la empresa o ante incumplimientos del trabajador no culpables, pero no por ello dejan de ser dañosos para la empresa.

El Despido Objetivo tiene por finalidad ampliar y facilitar la institución del despido. No obstante, es un despido causal, en el sentido que forzosamente ha de basarse en alguno de los motivos enumerados de manera taxativa en el art. 52 ET.

CAUSAS O MOTIVOS DEL DESPIDO OBJETIVO (ART 52 ET)

Ineptitud: imposibilidad de desarrollar adecuadamente las funciones de tu puesto de trabajo. Lógicamente tiene que ser siempre una ineptitud sobrevenida, pues la ineptitud conocida antes de la firma del contrato de trabajo no es causa de la extinción del mismo.

Inadaptación: es causa de extinción del contrato de trabajo la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo, cuando dichas modificaciones sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses.

Amortización de puestos de trabajo: el contrato de trabajo podrá extinguirse por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y que no fundamenten un despido colectivo.

Absentismo laboral: el contrato de trabajo también se podrá extinguir por faltas de asistencia de los trabajadores que alcancen un 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses discontinuos en un período de 12 meses.

Forma del despido voluntario.

Comunicación escrita al trabajador expresándole la causa de su despido.

Indemnización simultanea a la comunicación escrita de 20 días de salario por año de servicio, con el máximo de 12 mensualidades.

El empresario tiene que conceder al trabajador, que va a ser despedido por causas objetivas, un permiso de 6 horas laborales durante el periodo de preaviso de 1 mes, para buscar un nuevo empleo, sin menoscabo de salario.

El empresario tiene que dar al trabajador un preaviso de 30 días desde la llegada de la carta hasta la fecha de extinción.

Contra la decisión extintiva del empresario, el trabajador podría recurrir como si se tratara de un despido disciplinario.

El procedimiento será el mismo que el del despido disciplinario, la única diferencia la encontraremos en los efectos de la sentencia que puede ser procedente, improcedente o nula.

PROCEDENTE: en el supuesto de que queden acreditadas las causas objetivas alegadas por el empresario. En este supuesto el trabajador tendría derecho a 20 días de salario por año de servicio, con máximo de 12 mensualidades. Art. 52 y 53.

IMPROCEDENTE: en el supuesto de que no queden acreditadas las causas por el empresario. En este supuesto el empresario podrá optar entre: readmitir al trabajador, o indemnizarle con 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 45 mensualidades.

NULO: puede serlo por 2 factores o efectos:

1. Defectos de forma: cuando se ha incumplido la comunicación escrita, la puesta a disposición de la indemnización o el preaviso de los 30 días.

2. Defecto de fondo: cuando la decisión extintiva tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibida en la CE o en la ley, o bien se haya producido con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas.

C) DESPIDO COLECTIVO.

Aparece regulado en el art.51 ET.

El ET nos habla de la extinción del CT por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que el despido colectivo haya sido autorizado conforme a lo que dispone el ET.

Según el número de trabajadores despedidos, las mismas causas pueden dar lugar a un despido colectivo conforme al art.51 exigiéndose en este supuesto una autorización administrativa, o pueden dar lugar si el número de trabajadores despedidos no es colectivo sino individual o plural, a despidos individuales sin necesidad de autorización administrativa y en concreto al despido regulado en el art. 52. C ET.

CAUSAS: Son económicas, técnicas, organizativas y de producción. La ley entiende que existen tales causas cuando la adopción de despido colectivo contribuye, si las causas aducidas son las económicas a superar una situación negativa en la empresa.

Si son las técnicas, organizativas o de producción a garantizar la viabilidad futura de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos.

Si la autoridad administrativa entiende que con los despidos colectivos se alcanzan los fines propuestos, la autoridad administrativa debe conceder al empresario para despedir colectivamente.

La necesidad de autorización administrativa se aplica únicamente en los despidos colectivos nunca en los despidos individuales o plurales del art.52 c.

Un despido será colectivo, o lo que es lo mismo, el carácter colectivo de un despido.

Dependerá del número de trabajadores despedidos en un tiempo, con relación al número de trabajadores de la empresa.

El despido es colectivo en el supuesto de que en un período de 90 días el despido afecte al menos al siguiente número de trabajadores;

- 10 trabajadores en empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- 30 trabajadores en empresas que ocupen entre 300 o más trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores totales en aquellas empresas que ocupen entre 100 y 299 trabajadores.
- Cuando el despido a la totalidad de la plantilla y el número de trabajadores sea superior a 5.

En los 4 supuestos el empresario se ve obligado a abrir un período de consultas con:

Los representantes de los trabajadores. En este momento el empresario le debe de facilitar a los representantes legales de los trabajadores toda la documentación acreditativa de las causas alegadas.

La duración de este período de consultas será de 15 días si la empresa tiene 50 trabajadores o más.

La finalidad de este período de consultas es la de lograr con los representantes legales de los trabajadores un acuerdo para poder proceder a los despidos colectivos.

Extinción Del c.t. Por Voluntad de Trabajador

La dimisión

El C.T. se puede extinguir por dimisión del trabajador debiendo mediar siempre un período de preaviso, el cual lo establecerá el Convenio Colectivo aplicable, o el C.T. o en su caso la costumbre del lugar.

Por dimisión, tenemos que entender la renuncia expresa al C.T. En este supuesto la dimisión extingue el C.T. en la fecha que se señale y el trabajador no tendrá derecho a ningún tipo de remuneración ni tampoco tendrá derecho a pasar a la situación legal de desempleo.

La resolución causal

La extinción de C.T. por voluntad del trabajador reconocida en el Art. 50 ET faculta a cualquier trabajador a reconocer la extinción de su C.T. cuando el empresario

Haya incurrido en un incumplimiento laboral. Este tipo de extinciones se suele conocer con el nombre de *despidos indirectos*.

Las causas que puede alegar un trabajador como causas justas para que el juez proceda a extinguir su C.T. pueden ser:

- La falta de pago o los retrasos continuados en los salarios.
- Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional.
- Cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresario. En este supuesto el trabajador tiene derecho a la máxima indemnización como si se tratara de un despido improcedente (45 días de salario por año de servicio prorrateándose los períodos inferiores a un año con el máximo de 42 mensualidades).

Con derecho a pasar a la situación legal de desempleo.

Abandono del trabajador

En este supuesto, la renuncia al C.T. no es manifiesta o expresa, como sí era en la dimisión, sino que se deduce inequívocamente del comportamiento del trabajador. El abandono supondrá la extinción del C.T. y en este supuesto no tendrá derecho a indemnización económica, ni a cobrar el desempleo.

EXTINCION DEL C.T. POR VOLUNTAD DE AMBAS PARTES

El trabajador y el empresario pueden acordar en cualquier momento durante la vigencia del C.T. la extinción del mismo, incluso pueden haberla previsto al tiempo de la firma del C.T.

La extinción por mutuo acuerdo

Es la decisión de ambas partes, trabajador y empresario, de dar por terminada la relación laboral. En este supuesto, salvo pacto en contra, ninguna de las partes tiene derecho a recibir indemnización.

Tradicionalmente, la extinción por mutuo acuerdo suele plasmarse en un documento acreditativo de tal extinción. El documento del que hablamos es el recibo de saldo y finiquito. En este recibo se hace constar que ambas partes ponen fin a la relación laboral, y que quedan saldadas las obligaciones que tenían pendientes mediante el pago de la cantidad que pudiese corresponder al empresario y que tiene que expresarse en tal recibo. Por supuesto, esta forma de extinción del C.T. por ser voluntaria no supondrá el paso del trabajador a la situación legal de desempleo.

Extinción por transcurso del tiempo

El C.T. se puede extinguir por haber expirado el tiempo convenido o por la realización de una obra o servicio determinado que llegue a su fin.

Para que se pueda extinguir el C.T., por el transcurso del tiempo es necesaria y obligatoria la denuncia del C.T. por la parte interesada. Esta denuncia se tiene que efectuar con una antelación mínima de 15 días si el C.T. tiene una duración superior a un año.

En este supuesto no procede indemnización alguna salvo pacto en contrario, y en este supuesto el trabajador se encontrará en situación legal de desempleo, ya que la terminación del C.T. es ajena a su voluntad.

La Prescripción y Caducidad De Las Acciones Derivadas Del Contrato De Trabajo

Está regulado en el art. 59 ET

Tenemos que distinguir dos tipos de prescripción o caducidad:

1. Acciones derivadas de un despido o una resolución de contrato que caducan a los 20 días hábiles siguientes a aquel en que se hubiese producido. El plazo de caducidad quedará suspendido por la presentación de la reclamación administrativa previa ante el órgano correspondiente.

(Cuando presentamos una reclamación se suspende el plazo, si tenemos 20 días y tardamos 6 en presentar el primer recurso, para presentar el segundo tenemos 14)

2. Si la acción que se ejercita tiene como objeto exigir percepciones económicas, el plazo para poder reclamar será de 1 año, que se conmutará desde el día en que la acción pudo ejercitarse. Es prescripción.

(Cada vez que reclamamos, comienza de nuevo el plazo de 1 año).

3.12.- Contrato de Trabajo

Presunción de su existencia, la existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que los recibe y a falta de estipulaciones expresa, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal de Trabajo, y por las normas que le son supletorias.⁵

⁵ Op. Cit. Supra (1) p. 91

CAPÍTULO IV: NOTIFICACIONES

4.- Definición De Una Notificación

Es el acto de dar a conocer a los interesados la resolución recaída en un trámite o en un asunto judicial".

4.1.- Cuál Es El Momento Que Surtirán Efectos Las Notificaciones

I.- Las personales: el día y hora siguiente en que se practiquen, contados de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley.

II.- Las de más; al día siguiente al de su publicación en el Boletín o en los estrados de la Junta.

III.- Las hechas al apoderado o a las personas expresamente autorizadas legalmente por las partes, acreditadas ante la junta, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas.

4.2.- Cuál Es El Termino Para Hacer Las Notificaciones

Deberán de hacerse en horas hábiles con una anticipación de 24 horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley.

Las notificaciones citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los 5 cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la ley exista disposición en contrario.

Son nulas las notificaciones que se practiquen de conformidad a lo dispuesto anteriormente.

4.3.- Cuándo Debe De Realizarse La Notificación

Dentro de los cinco días siguientes a su fecha salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario.

4.3.1.- Cuántos Tipos De Notificaciones Existen

- **Personales:** Son aquellas que se harán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; y las que se realicen en estas condiciones surtirán plenamente sus efectos.

Así como a través e ellas se busca que el interesado conozca directamente una resolución o acuerdo de la junta, precisamente en el domicilio señalado en autos para que en ese lugar se practique la diligencia correspondiente.

- **Edictos:** Son aquellos que se harán mediante publicaciones en cualquiera de los siguientes medios: Durante tres días en el Diario Oficial de la Federación; por un día en un diario de mayor circulación, durante quince días en la página electrónica que establezcan las autoridades fiscales, y contendrán un resumen de los actos que se notifican. Se tendrá como fecha de notificación la de la última publicación.

Así como si es el medio de publicidad que permite hacer saber al interesado la existencia de algún juicio que pueda afectarle y obliga al juez a ordenar se le notifique a costa del promoverte en los periódicos de mayor circulación, con el fin de no dejarlo en estado de indefensión.

- **Estrados:** Son aquellas que se harán fijando en un sitio abierto al público de las oficinas de la autoridad que efectúe la notificación, durante quince días consecutivos, el documento que se pretenda notificar, o publicando el documento citado, durante el mismo plazo, en la página electrónica que establezcan las autoridades fiscales. La autoridad dejará constancia de ello en el expediente respectivo. Se tendrá como fecha de notificación la del decimosexto día siguiente al primer día en que se hubiera fijado o publicado el documento.

En las juntas donde no hay boletín judicial, las notificaciones se hacen mediante la transcripción del auto o de la resolución que se notifica en las puertas o local de las juntas.

- **Boletín:** Es un medio de comunicación (Periódico) que se publica diariamente y que contiene la lista de los asuntos en los cuales se ha dictado alguna resolución.
- **Cedula:** Este tipo de notificaciones se utiliza para notificar a personas que no son partes del juicio, como son los peritos y testigos, el tribunal puede hacerlo personalmente o mediante cedula, es decir transcribe el auto o resolución que se envié al interesado por conducto del actuario, misma que se entregara personalmente recogiendo la firma del mismo como constancia.

4.3.2.- Se Harán Personalmente Las Notificaciones Siguietes

Se harán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello, y las que se realicen en estas condiciones surtirán plenamente sus efectos.

Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

I.- El emplazamiento a juicio: y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo.

II.- El auto de radicación: del juicio que dicte las juntas de conciliación y arbitraje en los expedientes que se les remitan otras juntas.

III.- La resolución: en que la junta se declare incompetente.

IV.- El auto: Que recaiga al recibir la sentencia de amparo.

V.- La resolución: que ordene la reanudacion del procedimiento, cuya tramitación estuviere interrumpida o suspendida por cualquier causa legal.

VI.- El auto: que cite a absolver posiciones.

VII.- La resolución que: debe conocer los terceros extraños al juicio.

VIII.- El Laudo.

IX.- El auto: que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado.

X.- El auto: por el que se ordena la reposición de actuaciones.

XI.- En casos: urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

4.4.- Cuáles Son Los Requisitos Para La Primera Notificación Personal

El actuario se cerciorara de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación.

Si esta presente el interesado o su representante, el actuario notificara la resolución, entregando copia de la misma, si se trata de persona moral, el actuario se asegurara de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquella.

Si no esta presente el interesado o su representante, se le dejara citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada.

Si no obstante el citatorio no esta presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren estos cerrados, se fijara una copia de la resolución en la puerta de entrada.

Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, esta se hará por instructivo que se fijara en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución.

En todos los casos en actuario asentara razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

Se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la junta o en el domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejara una copia de la resolución autorizada por el actuario, si la casa o local esta cerrado, se fijara copia en la puerta de entrada o en el lugar d trabajo. El actuario asentara razón en autos.

4.5.- Casos En Que La Notificación Debe Realizarse Por Edictos

- Cuando la persona a quien deba notificarse hubiera fallecido y no se conozca al representante de la cesión.
- Cuando la persona a quien deba notificarse hubiese desaparecido se ignore su domicilio o que este o el de su representante no se encuentre en el Territorio Nacional.

4.6.- Casos En Que La Notificación Debe Realizarse Por Estrados

- Desaparezca después de iniciadas las facultades de comprobación.
- Se oponga a la diligencia de notificación.
- Desocupe el local donde tenga su domicilio fiscal sin presentar el aviso del cambio de domicilio a la autoridad, después de la notificación de la orden de visita y antes de un año contado a partir de dicha notificación, o bien después de que hubiera notificado un crédito fiscal y antes de que este se haya garantizado, pagado o quedado sin efectos y.
- En los demás casos que señalen las Leyes Fiscales y el Código Fiscal de la Federación.

4.7.- Cuándo Se Harán Las Notificaciones En Los Estrados De La Junta

- El secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijara diariamente en lugar visible del local de la Junta, en ejemplar del

Boletín Laboral, o en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando unos y otras, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación.

- Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario la publicación de las notificaciones contendrá la fecha el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

4.7.1.- Cuándo Se Realizaran Las Notificaciones Por Boletín

El pleno de las Juntas, federal y local de conciliación y arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales.

Surtirán efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el boletín laboral salvo que sean personales, cuando la junta no publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados de la junta.

El secretario hará constar en autos la fecha de publicación respectiva y fijara diariamente en un lugar visible de local de la junta, un ejemplar del boletín, laboral o en su caso, las listas de las notificaciones por estrados, coleccionando unos y otras, para resolver cualquier cuestiona que se suscite sobre la omisión de alguna publicación. Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número de expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

4.7.2.- Qué Debe De Contener La Cedula De Notificación

I.- Lugar, día y hora en que se practique la notificación.

II.- El numero de expediente.

III.- El nombre de las partes.

IV.- El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas.

V.- Copia autorizada de la resolución que se anexara a la cedula.

CAPÍTULO V: INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

5.- Definición De La Junta De Conciliación y Arbitraje

Es un Tribunal con plena Jurisdicción, de composición tripartita, integrada por igual número de representantes de trabajadores y patrones y uno del gobierno, de conformidad con la fracción XX del artículo 123 constitucional Apartado "A", que tiene a su cargo la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, y su competencia está determinada por la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

5.1.- Cómo Se Integra La Junta De Conciliación y Arbitraje

- Actuarios.
- Secretarios.
- Auxiliares.
- Secretarios Generales.
- Presidente de Junta Especial.

5.2.- Cuál Es La Competencia General De La Junta de Conciliación y Arbitraje?

Según Carnelutti: "el instituto de la competencia toma origen de la distribución del trabajo entre los diversos oficios judiciales o entre los diversos componentes de ellos".

5.3.- Cómo Se Deciden Las Competencias De La Junta De Conciliación y Arbitraje En Relación Al Artículo 705 De La Ley Federal de Trabajo

Artículo 705 LFT establece.

1. Por el pleno de las juntas locales de conciliación y arbitraje cuando se trate de:
 - Juntas de conciliación de la misma entidad federativa
 - Las diversas juntas especiales de la junta de conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.

1. Por el pleno de la junta federal de conciliación y arbitraje cuando se trate de las juntas federales de conciliación y las especiales de la misma; entre si recíprocamente.

2. Por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:
 - Juntas locales y federales de conciliación y Arbitraje y el tribunal federal de conciliación y Arbitraje.

 - Juntas locales y juntas federales de conciliación y arbitraje.

 - Juntas locales de conciliación y arbitraje de diversas entidades federativas.

 - Juntas locales o federales de conciliación y arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

5.4.- Como Funcionan Las Juntas De Conciliación y Arbitraje

Como Junta de Conciliación y Arbitraje Federales.

Como Junta de Conciliación y Arbitraje Locales.

5.5.- Cuales Son Las Funciones Que Tienen La Junta Federal De Conciliación arbitraje

- I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones.

- II. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV.

- III. Las demás que le confieran las leyes.

Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no ameriten el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionará una accidental.

Las Juntas Federales de Conciliación Permanente se integrarán con un Representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se designará un suplente.

Las Juntas Federales de Conciliación Accidentales se integrarán y funcionarán cada vez que sea necesario, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

5.6.- Para Ser Presidente De La Junta Federal De Conciliación Permanentes Se Requiere:⁶

- I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II. Haber terminado la educación secundaria.
- III. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social.

⁶ Op. Cit. Supra (1) p.425

- IV. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones.
- V. No pertenecer al estado eclesiástico.
- VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales deberán satisfacer los requisitos señalados anteriormente, fracciones I, IV, V y VI y haber terminado la educación obligatoria.

5.6.1.- Los Representantes De Los Trabajadores y De Los Patrones Deberán Satisfacer Los Requisitos Sigüientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II. Haber terminado la educación obligatoria.
- III. No pertenecer al estado eclesiástico.
- IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

5.6.2.- No Podrán Ser Representantes De Los Trabajadores O De Los Patrones En Las Juntas Federales de Conciliación:

- I. En las Permanentes, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos de las ramas de la industria representadas en las Juntas.
- II. En las Accidentales, los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos afectados.

5.6.3.- Cuáles Son Las Facultades y Obligaciones De Las Juntas Federales De Conciliación

- I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.
- II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días. Terminada la

Recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

- III. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.
- V. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.
- VI. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.
- VII. De ser procedente, aprobar los convenios.

5.7.- Cuál Es El Fundamento De La Junta Federal De Conciliación Y Arbitraje

El Art.123, apartado "A", constitucional declara en la frac. XXXI: Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones

Consignadas en las fracciones siguientes. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

En parte relativa, y siguiendo las ideas de los diversos expositores que intervinieron en los debates, se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como organismos diversos e independientes del Poder Judicial, que constituyeron las expresiones de los factores reales de la producción.

Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo. Cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.

La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

5.8.- Integración y Funcionamiento De La Junta Local De Conciliación y Arbitraje

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Su integración y funcionamiento se rigen por las mismas disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la diferencia de que las

Facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.

El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior.

Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.

El Presidente de la Junta del Distrito Federal percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

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

No funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados y Territorios.

Desarrollan sus actividades en las diversas entidades federativas. Se instalan en los municipios y zonas económicas que determine el Gobierno Local. No pueden operar en el lugar donde se encuentre instalada la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

- a. **Funciones.** Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones; actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje

Cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de 3 meses de salario.

- b. **Características.** Permanente y con jurisdicción determinada en los límites establecidos previamente por la superioridad competente. Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite su instalación, por el bajo volumen de asuntos funcionará una accidental.

- c. **Integración.** Se integrará con un representante del Gobierno nombrado por el gobernador de la entidad federativa de que se trae; fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida el propio gobernador. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

- d. **Facultades y obligaciones.** Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo; recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y expediciones que pretendan deducir ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de pruebas no podrá exceder de 10 días. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada (si la hubiere), y si no, a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada (si la hubiere), si no, a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Cuál Es El Procedimiento Que Se Lleva Ante La Junta De Conciliación y Arbitraje Tanto Federales Como Locales

En los procedimientos ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación, se observarán las normas que establecen las fracciones I y II del artículo 600 de esta Ley.

Terminado el procedimiento de conciliación, las partes deberán señalar domicilio para recibir notificaciones, en el lugar de residencia de la Junta Federal, Local o Especial de Conciliación y Arbitraje a la que deba remitirse el expediente; si no

Hacen el señalamiento, las subsecuentes notificaciones, aún las personales, se harán en el boletín o estrados de la Junta correspondiente.

Cuando las Juntas de Conciliación conozcan de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones, cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, se observarán las disposiciones contenidas en el Capítulo XVIII del Título catorce de la Ley Federal del Trabajo.

Si no existe Junta de Conciliación Permanente, los trabajadores o patrones, pueden ocurrir ante la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante la Autoridad Municipal, según el caso, para que se integre la Junta de Conciliación Accidental.

5.9.- Cómo Se Integran Las Juntas Especiales

- I. Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y.

- II. Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el dictamen a que se refieren los artículos 771 y 808 de la Ley Federal del Trabajo, el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán substituidos por Auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:

- I. Competencia
- II. Nulidad de actuaciones
- III. Substitución de patrón
- IV. En los casos del artículo 727 de la Ley Federal del Trabajo
- V. Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito y en la que ordene la práctica de las diligencias a que se refiere el artículo 806.

En el Pleno y en las Juntas Especiales habrá el número de Auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedita.

El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad, mayor de veinticinco años de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.
- II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho
- III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos
- IV. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- V. No pertenecer al estado eclesiástico
- VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

El Presidente de la Junta será substituido en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Secretario General de mayor antigüedad.

5.9.1.- El Pleno De La Junta De Conciliación y Arbitraje Tiene Las Facultades y Obligaciones Siguietes:

- I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación.
- II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta.
- III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno.
- IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.
- V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento.

- VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.
- VII. Las demás que le confieran las leyes.

5.10.- Las Juntas Especiales: Conocen de asuntos relacionados con determinadas ramas de la industria (veintiún juntas), o bien conocen de todos los asuntos de competencia federal de naturaleza individual sin especificación de especialidad cuando se trata de naturaleza individual, sin especificación de especialidad cuando se trata de las que se establecen en los estados de la republica en factible que en un solo estado se asienten dos o mas juntas en todo caso atendiendo a divisiones municipales de manera que no coincidan territorialmente.⁷

Para Uniformar El Criterio De Resolución De Las Juntas Especiales Se Observarán Las Normas Siguietes:

- I. El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto.
- II. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos.
- III. Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa.
- IV. Las resoluciones del pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos.
- V. Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales.
- VI. Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, del cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta.
- VII. El pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.

5.10.1.- Las Juntas Especiales Tienen Las Facultades y Obligaciones Siguietes:

- I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.
- II. Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas.

⁷ Néstor de Buen L. Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1988, p.177

- III. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo.
- IV. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos.
- V. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta.
- VI. Las demás que le confieran las leyes.

5.10.2.- Los Presidentes De Las Juntas Especiales Tienen Las Obligaciones y Facultades Siguietes:

- I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial.
- II. Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial.
- III. Conocer y resolver las providencias cautelares.
- IV. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes.
- V. Cumplimentar los exhortos que le sean turnados por el Presidente de la Junta.
- VI. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial.
- VII. Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y.
- VIII. Las demás que les confieran las leyes.

5.10.3.- Los Secretarios Generales De La Junta Especial Tienen Las Facultades y Obligaciones Siguietes:

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

5.10.4.- Para El Funcionamiento Del Pleno y De Las Juntas Especiales Se Observarán Las Normas Siguietes:

- I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente;

- II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:
- a. Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 y substitución de patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.
 - b. La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente.
 - c. Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.
 - d. En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar.
- III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario

Del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los substituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

5.10.5.- Cómo Se Integran Las Juntas De Conciliación Accidentales

Se integraran y funcionaran cada vez que sea necesario de conformidad con lo dispuesto en el capítulo del título catorce.

5.10.6.- Cuáles Son Las Normas Que Se Observaran En La Junta De Conciliación Accidentales

- I. Las autoridades señaladas en el artículo anterior, en su caso, prevendrán a los trabajadores y patrones que dentro del término de veinticuatro horas designen sus representantes, y les darán a conocer el nombre del representante del Gobierno que presidirá la Junta; y.
- II. Las autoridades citadas harán las designaciones de los representantes obrero y patronal, cuando éstos no hayan hecho las designaciones.

5.10.7.- Cuál Es El Procedimiento Ordinario Ante La Junta De Conciliación y Arbitraje

Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.

El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por 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 de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

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, quedarán 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 fueron notificadas se les hará personalmente.

La Audiencia A Que Se Refiere El Artículo 873 Constará De Tres Etapas:

- I. De conciliación;
- II. De demanda y excepciones; y
- III. De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará 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.

La Etapa Conciliatoria Se Desarrollará En La Siguiete 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 exhortará 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 fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y.
- 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.

La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de Conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

La Etapa De Demanda y Excepciones, Se Desarrollará Conforme A Las Normas Siguietes:

- I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas 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 promovente siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las 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. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.
- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere 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, éste 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 cinco días siguientes.
- VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

La Etapa De Ofrecimiento y Admisión De Pruebas Se Desarrollará Conforme A Las Normas Sigüientes:

- I. 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 aquel a su vez podrá objetar las del demandado.
- II. 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 ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.
- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y.
- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo.

La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogaras en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las de demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.

La Audiencia De Desahogo De Pruebas Se Llevará A Cabo Conforme A Las Siguientes Normas:

- I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha.
- II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley.
- III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y.
- IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma.
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos.
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y.
- V. Los puntos resolutivos.

Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta. Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

Transcurrido el término a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

- I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;
- II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y
- III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta.

Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes

Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.

5.10.8.- Cuándo Se Declara Incompetencia De Oficio De La Junta De Conciliación y Arbitraje

La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si la junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato al expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquél, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del Art. 705 de esta ley. Esto lo establece el artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 702: No se considerara excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.

Art.703: Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, solo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberá referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictara en el acto resolución.

Art. 704: Cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma junta, con citación de las partes, se declara incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.

Art.705: Las competencias decidirán:

- I. Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:
 - a. Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, y.
 - b. Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.

- II.- Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de la Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre si recíprocamente.

- III.- Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de justicia de la Nación cuando se suscite entre:
 - a. Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
 - b. Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
 - c. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.
 - d. Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

CAPÍTULO VI: LOS INCIDENTES

6.- Introducción A Los Incidentes

Los incidentes son una parte importante y olvidada por muchos litigantes, la falta de estudio de los incidentes en materia penal ocasiona en muchas ocasiones un mal planteamiento de los problemas que se deben de resolver.

Sabemos que durante el proceso surgen cuestiones ajenas al fondo del asunto y que el órgano que conoce debe de resolverlas mediante éstos incidentes. Como bien sabemos es un procedimiento pequeño dentro de uno grande que se resuelve por cuerda separada.

Para muchos la etimología del incidente, INCIDERE, se refiere a cortar o interrumpir, o en su caso suspender. Cada incidente plantea un objeto accesorio, lo cual obliga a una tramitación especial.

Algunos procesalistas los definen como obstáculos que surgen durante el procedimiento penal que impide su desarrollo. La cuestión incidental siempre puede resolverse de plano, el incidente significa otra contienda en la contienda.

La intención de éste trabajo no es hablar de los incidentes en lo particular, sino hacer una comparación de los primeros incidentes, esto es de los incidentes ajenos a las libertades que se contemplan en el Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, y su homólogo en el Estado de Coahuila.

En los incidentes más complejos intentaremos hacerlo mediante diagramas de flujo y formularios para dar opción al lector de que pueda criticar bien éste trabajo que hasta el momento ha sido difícil de realizar.

6.1.- Qué Es Un Incidente

Son todas aquellas eventualidades que se sobrevienen accesoriamente en el principal de algún negocio. Son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos, originados en un asunto que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituya o no un obstáculo para la continuación del proceso.

Se refiere a cortar o interrumpir, o en su caso suspender. Cada incidente plantea un objeto accesorio, lo cual obliga a una tramitación especial.

Los incidentes son una parte importante y olvidada por muchos litigantes, la falta de estudio de los incidentes en materia penal ocasiona en muchas ocasiones un mal planteamiento de los problemas que se deben de resolver.

Los incidentes son una parte importante y olvidada por muchos litigantes, la falta de estudio de los incidentes en materia penal ocasiona en muchas ocasiones un mal planteamiento de los problemas que se deben de resolver. Sabemos que durante el proceso surgen cuestiones ajenas al fondo.

6.2.- Cómo Se Tramitaran Los Incidentes

Se tramitara dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la Ley cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano oyendo a las partes continuándose el procedimiento de inmediato.

Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.

Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en la ley, se resolverá de plano oyendo a las partes.

6.3.- Clasificación De Los Incidentes

I.- Previo y especial pronunciamiento: Son aquellos que impiden que el juicio siga su curso mientras no se resuelven, ya que se refieren a cuestiones o presupuestos procesales sin los que el proceso no puede continuar, sin embargo, la legislación establece principios de prontitud procesal a efecto de que no

Constituya una larga paralización de la actividad jurisdiccional, y son incidentes de este genero los siguientes:

- **Nulidad:** Se promoverá dentro de las 245 horas siguientes se señalara día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá lo conducente.
- **Competencia:** Se promoverá y dentro de las 24 horas siguientes se señalara día y hora para la audiencia incidental, en que se resolverá lo conducente.
- **Personalidad:** Podrá promoverse, por el padrón, en el escrito de contestación al emplazamiento y por los trabajadores, dentro de las 48 horas siguientes a la en que se tenga conocimiento de la primera promoción del padrón. La junta, dentro de las 24 horas siguientes a la promoción con audiencia de las partes, dictara resolución.

Acumulación: Para su tramitación y resolución se observara lo mismo que en la nulidad, competencia y personalidad.

Excusas: Su tramitación y resolución se hará igual que las anteriores.

Generales: Incidentes en materia laboral los mas comunes.

Acumulación.

Declaración de Inexistencia e Imputabilidad de Huelga.

Clasificación de Huelga.

Declaración de patrón sustituto.

Ejecución de fianzas.

Falta de personalidad.

Incompetencia.

Liquidación.

Nulidad de actuaciones.

Nulidad de notificaciones.

Responsabilidad patronal.

Liquidación de cumplimiento de laudo.

Caducidad.

Tachas a los testigos.

6.4.- Incidente De Nulidad Después De Cerrada La Instrucción

Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

CAPÍTULO VII: LA NULIDAD

7.- Introducción De La Nulidad

La nulidad puede resultar de la falta de las condiciones necesarias y relativas, sea a las cualidades personales de las partes, sea la esencia del acto; lo cual comprende sobre todo la existencia de la voluntad y la observancia de las formas prescritas para el acto. Puede resultar también de una ley.

7.1.- Qué Es Nulidad

La nulidad puede resultar de la falta de las condiciones necesarias y relativas, sea a las cualidades personales de las partes, sea la esencia del acto; lo cual comprende sobre todo la existencia de la voluntad y la observancia de las formas prescritas para el acto. Puede resultar también de una ley.

Sanción genérica de ineficacia o falta de valor legal, para los actos jurídicos celebrados con violación o defecto de las formas y solemnidades establecidas por la ley, o con la finalidad reprobada, o con causa ilícita. En el campo procesal no todo acto procesal irregular es nulo; sólo habrá nulidad cuando la irregularidad esté referida a una forma procesal "esencial", y no a una forma procesal "accidental".

7.2.- Tipos De Nulidades

- **NULIDAD ABSOLUTA:** Es el acto inconfirmable por padecer un vicio de carácter esencial. Debido a que protege el orden público, debe ser declarada por el juez de oficio cuando aparece manifiesta en el acto. No hay nulidad absoluta explícita.
- **NULIDAD DE LOS ACTOS JURÍDICOS:** Privación legal, pronunciada por el órgano judicial, de los efectos que la ley estima queridos por las partes en virtud de causas relativas a la formación del acto jurídico en contra de lo legalmente preceptuado.

- **NULIDAD DE PLENO DERECHO:** Es la nulidad del acto que se produce por ministerio de la ley, independientemente de la voluntad de las partes que intervinieron.
- **NULIDAD ESPECÍFICA DEL ACTO JURÍDICO:** En el orden procesal es la que "se caracteriza porque al regular la ley procesal un acto en particular, impone las condiciones o formas del mismo, y establece expresamente, en esa misma norma, que el incumplimiento de tales exigencias se sanciona con la nulidad .
- **NULIDAD GENÉRICA DEL ACTO JURÍDICO:** Es la que se produce cada vez que el acto adolece de una falencia que, pese a no estar sancionada especialmente, como la expresa, afecta la regularidad de cualquiera de los elementos allí señalados. "Por medio de este mecanismo normativo, la ley procesal impone u ordena ciertas formas procesales, que son obligatorias para un conjunto de acto" (N. Pessoa)". Las nulidades genéricas sistematizadas o concentradas se caracterizan porque, mediante ciertas reglas ordenadoras de la actividad procesal, que están consagradas con sentido sistemático, se establece la nulidad cuando se incumplen las formas por ellas impuestas. Y las no sistematizadas o no concentradas que siendo no específicas, no están sistematizadas como conjunto, sino que se encuentran en distintas partes del Código.
- **NULIDAD MANIFIESTA DEL ACTO JURÍDICO O NULIDAD EXPRESA:** La nulidad de un acto cuando la ley lo declare nulo o le impone la pena de nulidad. En lo que respecta a las nulidades procesales son aquellas expresamente consagradas por la ley.
- **NULIDAD PROCESAL DEL ACTO JURÍDICO:** Estado de un acto que se considera como no sucedido y el vicio que impide a este acto el producir sus efectos previstos por la ley, al alojar en alguno de sus elementos un vicio que lo desnaturaliza.

Es un axioma prácticamente indiscutible el principio que dice "no hay más nulidades que las consagradas en forma expresa por la ley".

Constituyen presupuestos de la nulidad procesal la indicación del presunto vicio, las defensas que no se han podido ejercer y la existencia de un interés jurídico protegibles con fundamento en que el acto ocasiona un perjuicio a alguna de las

Partes, que ha quedado efectivamente privada del ejercicio de una facultad o que no ha podido cumplirla cuando era pertinente, pues se exige que el acto que se reputa nulo ocasione a quien tal cosa sostiene un concreto perjuicio de indefensión. No procede declarar la nulidad de un acto de procedimiento si el mismo, no obstante su irregularidad, hubiere logrado la finalidad a que estaba destinado. Resulta inconciliable con la índole y función misma del proceso la nulidad por la nulidad misma, para satisfacer un interés teórico o meros pruritos formales.

En el campo procesal no todo acto procesal irregular es nulo; sólo habrá nulidad cuando la irregularidad esté referida a una forma procesal "esencial", y no a una forma procesal "accidental". Hay un criterio judicial y otro legal, para determinar en materia procesal cuando se está frente a una forma procesal esencial y no una accidental. El sistema legalista de las nulidades procesales se caracteriza porque es exclusivamente la ley la que determina cuáles son las irregularidades de los actos procesales que traen como consecuencia las nulidades de los mismos. Tal axioma cobra rango legislativo cuando la norma establece "Los actos procesales serán nulos sólo cuando no se hubieran observado las disposiciones expresamente prescritas bajo pena de nulidad". Partiendo de la fundamentación constitucional de las nulidades en el proceso penal suelen distinguirse tres modalidades de nulidades las denominadas "nulidades específicas", "nulidades genéricas" y "nulidades virtuales o implícitas".

- **NULIDAD RELATIVA:** Es aquella nulidad que en razón de afectar elementos no esenciales para la validez del acto, puede ser convalidada por confirmación o subsanada por el transcurso del tiempo. Al contrario de la nulidad absoluta, es necesario que sea alegada y probados sus vicios para que se declare su nulidad. Las nulidades son esencialmente relativas y sus interpretaciones se deben realizar con criterios restrictivos, reservándolas como "última ratio" ante la efectiva indefensión, pues frente a la necesidad de obtener actos procesales sólidos y no nulos, se encuentra la de obtener actos firmes sobre los cuales pueda consolidarse el derecho.
- **NULIDADES VIRTUALES O IMPLÍCITAS:** Además de las nulidades genéricas y las específicas, algunos teóricos como Nelson Pessoa que impugna el principio de legalidad de las nulidades procesales, afirman la existencia de esta categoría de nulidades, que no es admitida en la legislación procesal penal, pero "que si existen en el orden jurídico". Estas nulidades serían las que se decretan cuando en las normas procesales no se encuentre los fundamentos para utilizar una nulidad genérica o específica, no obstante debe decretarse la nulidad de las actuaciones, en salvaguarda de un principio constitucional.

7.3.- Cómo Se Define La Acción De Nulidad

Es la acción que persigue el reconocimiento y la declaración judicial de que quede sin efecto un acto jurídico.

7.4.- Cómo Se Define Un Incidente De Nulidad

Es el medio procesal idóneo para denunciar las irregularidades procedimentales, que precedieron a la sentencia.

7.5.- Definición Del Principio Dispositivo en la Nulidad

No hay en la Ley Federal del Trabajo, ninguna disposición que autorice a las juntas a declarar de oficio, la nulidad de cualquier acto procesal en todo caso se requiere que la parte interesada la promueva, salvo cuando se trata de cuestiones de incompetencia en las que las juntas están facultadas para declararse incompetencia en cualquier estado del juicio.⁸

7.6.- Definición Del Recurso De Nulidad

El recurso de nulidad de la sentencia, procede cuando se alegan errores en la propia sentencia por violar formas o solemnidades establecidas por la ley. O sea cuando la sentencia adolece de vicios o defectos de forma o construcción que la descalifican como acto jurisdiccional.

7.7.- Cuando Se Deben De Reclamar Las Nulidades

Las nulidades relativas: deben ser reclamadas de inmediato, pues de lo contrario o se convalidan o fenece el derecho a reclamar.

⁸ Néstor de Buen L. Op. Cit. p. 316

Las nulidades absolutas: se pueden reclamar siempre antes de que la sentencia sea firme.

Pues como reiteradamente dijeran algunos juristas; la única manera de convalidación que tienen las nulidades procesales absolutas es la cosa juzgada.

Está la convocatoria de concursos de oposición que de manera inequívoca contribuyen a situar el nivel del claustro en el campo subterráneo. Es obvio que nadie, después de muchos años de docencia, aceptaría discutir su cátedra con sus exalumnos y menos tenerlos como jurados.

Resulta claro que los defensores deben alegar las causas de nulidad absolutas de los actos procesales y derivar de ellas las consecuencias procesales a que haya lugar, inmediatamente de conocerlas, pero en términos prácticos, ello tiene un límite en la fase preparatoria, que es el recurso de apelación de autos, sin perjuicio de los casos donde pueda recurrirse a la Sala Constitucional del Tribunal Supremo, por ello, insisto en la posibilidad de reproducir la cuestión ante el juez de juicio en la etapa preparatoria del debate, en el propio juicio oral, y los recursos que quepan contra la definitiva.

Art. 194. Convalidación. Salvo los casos de nulidad absoluta, los actos anulables quedarán convalidados en los siguientes casos:

Cuando las partes no hayan solicitado oportunamente su saneamiento.

Cuando quienes tengan derecho a solicitarlo hayan aceptado, expresa o tácitamente los efectos del acto.

Si, no obstante la irregularidad, el acto ha conseguido su finalidad.

Este Art. Establece tres supuestos de convalidación de los actos anulables, es decir, de los que padecen vicios de nulidad relativa. La oportunidad para solicitar el saneamiento es la del Art. Anterior y el no hacerlo constituye también una forma tácita de consentir, así como el consentimiento expreso y el logro de la finalidad del acto a pesar del vicio.

Art. 195. Declaración de nulidad. Cuando no sea posible sanear un acto, ni se trate de casos de convalidación, el juez deberá declarar su nulidad por auto razonado o señalará expresamente la nulidad en la solución respectiva, de oficio o a petición de parte. El auto que acuerde la nulidad deberá individualizar plenamente el acto viciado u omitido, determinará concreta y específicamente, cuales son los actos anteriores o contemporáneos a los que la nulidad se extiende por su conexión con el acto anulado, cuáles derechos y garantías del imputado afectan, y siendo posible, ordenara que se ratifiquen, rectifiquen o renueven.

En todo caso, no procederá tal declaratoria por defectos insustanciales en la forma. Consecuencia, solo podrán anularse las actuaciones fiscales o diligencias judiciales del procedimiento que ocasionaren a los Intervinientes un perjuicio reparable únicamente con la declaratoria de nulidad.

Existe perjuicio cuando la inobservancia de las formas procesales atenta contra las posibilidades de actuación de cualquiera de los intervinientes en el procedimiento.

7.7.1.- El Juez procurara sanear el acto antes de declarar la nulidad de las actuaciones.

El caso típico de acto imposible de sanear en si mismo: es la toma de declaración al imputado sin la presencia de abogado defensor, pues se trata de un acto agotado en el tiempo que no puede retrotraerse. No queda más que anular la declaración anterior, de oficio o a instancia de parte y disponer que se le tome otra declaración con las previsiones legales del caso. (Renovación del acto). El asunto no supone mayores dificultades ni puede dar lugar a nulidades subsecuentes si la declaración decretada nula no tuvo ulteriores consecuencias en el proceso, pero si el imputado ilegalmente interrogado reveló la existencia de evidencia que le inculpa, la obtención de esa evidencia, aunque hubiere estado precedida de ciertos requisitos formales, como una orden de allanamiento, por ejemplo, es nula de nulidad absoluta, porque el conocimiento que llevó hasta allí a las autoridades fue consecuencia de un acto nulo(el interrogatorio del imputado sin su defensor).

La declaración que hace el legislador en este Art. Respecto a que en ningún caso puede declararse la nulidad de un acto por razones de defecto insustanciales de forma, es plenamente aplicable a las sentencias definitivas.

7.7.2.- Cómo Se Llevan Acabo La Nulidad De Notificaciones En El Juicio Laboral

Nulidad de notificaciones en el juicio laboral. Este incidente, respecto de las partes que han comparecido, constituye un medio ordinario de defensa y debe agotarse antes de acudir al amparo, excepto cuando la parte afectada se entera después del laudo.

PLENO:

- En cuanto a la integración es cada 6 seis años.
- Y en cuanto a su funcionamiento se encuentra establecido en al artículo 620 de la Ley Federal de Trabajo:

I.- En el pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumaran al del Presidente.

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

A) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastara la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevara adelante la audiencia, hasta su germinación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomaran por Mayorga de votos.

Si no esta presente ninguno de los representantes, el Prescídete o el Auxiliar dictara las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre la personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 y substitución de padrón. El mismo Presidente acordara se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones y si ninguno concurre, dictara la resolución que proceda.

- B) La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente:

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

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

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

Si tampoco concurre los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al secretario del trabajo y previsión social, para que designe a las personas que lo sustituya en caso de empate los votos de los ausentes se sumaran al del presidente.

7.8.- Extinción de las Nulidades

La única disposición de la Ley Federal del Trabajo, que atiende a la posibilidad de extinción de una causa de nulidad es la contenida en el artículo 764, a cuyo tenor: "si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la ley en este caso el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

EDUARDO PALLARES, No obstante distingue 4 situaciones en que se puede extinguir la nulidad:⁹

⁹ Néstor de Buen L. Op. Cit. 317

- A) Por medio de la preclusión esto es por haber concluido el plazo legal para exigir la declaración respectiva.
- B) Por ratificación tacita o expresa del acto nulo hecha por la parte a quien perjudica en el acto.
- C) Por que las partes ejecuten un nuevo acto que sustituya al acto nulo.
- D) Por ultimo cuando las partes expresan su conformidad con el acto nulo.

NOTIFICACION. NULIDAD DE TRÁMITE. La nulidad de notificación debe tramitar por incidente y no por proceso de redargución de falsedad, ya que así lo ordena expresamente el art. 149 del Código Procesal, el que a su vez se funda en que tal diligencia es un acto procesal que, por su naturaleza, debe estar sometido al contralor del Juez de la causa.

Sentencia Ejecutoria De Segunda Sala, Contradicción De Tesis 36/2002-ss, de 01 de Julio 2002?

Contradicción de tesis 36/2002-ss. Entre las sustentadas por el segundo tribunal colegiado en materia de trabajo del tercer circuito y el tribunal colegiado en materia de trabajo del segundo circuito.

Tesis Que Argumenta El Incidente De Nulidad

TERCERO: El Segundo Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Tercer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo D. 448/2001, promovido por Tequila Eucario González, sociedad anónima de capital variable, determino amparar a la quejosa pero le negó razón en los que se refiere a la impugnación sobre la legalidad de la citación de quienes debían absolver posiciones, teniéndolos por confesos, apoyándose en lo conducente en las siguientes consideraciones.

CUARTO. El estudio de los anteriores conceptos de violación, analizados en orden distinto al propuesto por el peticionario del amparo, atento el sentido de este fallo, permite realizar las siguientes consideraciones:

Atendible pero inoperante resulta el último argumento de defensa consistente en la ilegal cita a los absolventes Javier Veloz Barrientos y Enrique Soto García, llevada a cabo mediante exhorto por el Juzgado Mixto de Primera Instancia del Vigésimo Segundo Partido Judicial, y la cual debió verificar de oficio la responsable, lo cual no hizo, redundando ello en el acuerdo donde se les tuvo por confesos de las posiciones formuladas.

Se estima atendible, dado que en opinión de este tribunal, la violación procesal que se hace consistir en la ilegalidad de las notificaciones practicadas a los mencionados absolventes, no necesariamente debió ser impugnada dentro del procedimiento laboral a través del incidente previsto por los artículos 761, 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que aun cuando la técnica del juicio de amparo exige la interposición previa de los recursos y medios de defensa que la ley ordinaria prevé para combatir ese tipo de transgresiones, contempladas en el numeral 159, fracción V, de la Ley de Amparo.

Prevalece sobre ello lo dispuesto en el artículo 161 del propio ordenamiento, interpretado en la especie a contrario sensu, en cuanto a que únicamente exige, en la materia civil, que se prepare el amparo impugnándose la violación en el curso mismo del procedimiento mediante el recurso ordinario y dentro del término que la ley respectiva señale, así como invocando la violación como agravio en la segunda instancia, si se cometió en la primera, cuando la ley no conceda recurso ordinario, o si, concediéndolo, el recurso fuera desechado o declarado improcedente.

Sin que sea obstáculo a lo anterior el criterio sustentado, en torno a esta cuestión, por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, identificada bajo la tesis 162 L, página 793 del Tomo XII, julio de 2000, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, que literalmente considera lo siguiente:

“NOTIFICACIONES EN MATERIA LABORAL. NO ES DABLE INVOCAR SU ILEGALIDAD EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO, COMO VIOLACIÓN PROCESAL”.

De los artículos 761, 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que dentro del juicio las partes tienen la oportunidad de impugnar lo relativo a la nulidad de notificaciones a través del incidente respectivo, el cual la Junta del conocimiento deberá resolver en una interlocutoria; luego entonces, atento a la técnica del juicio de amparo, debe interponerse dicho incidente y si no prospera, alegar como violación procesal lo resuelto en él, de conformidad con el numeral 159, fracción V, de la Ley de Amparo.

No es óbice para lo anterior, la circunstancia de que de acuerdo con el artículo 161 del propio ordenamiento, interpretado a contrario sensu, no se requiera preparar la violación procesal en materia laboral, mediante la interposición del «recurso ordinario» respectivo, cuenta habida de que en estricto rigor los incidentes no son recursos ordinarios y acorde con la referida fracción deben agotarse.

Porque contrariamente a lo afirmado por el Tribunal Colegiado sustentante, en estricto rigor cualquier medio de defensa cuya finalidad mediata o inmediata sea la de revocar, modificar o confirmar una situación jurídica, es apta para ser comprendida en la definición de ‘recurso’ a que se refiere el dispositivo legal 161 que se interpreta, que debe entenderse en su acepción más genérica, esto es, como un medio de impugnación de los actos administrativos o judiciales establecidos expresamente al efecto por disposición legal.

- El incidente de nulidad en juicio laboral es improcedente en contra de proveídos dictados por el presidente de la junta de conciliación y arbitraje en ejecución del laudo.

- INCIDENTE DE NULIDAD - INCIDENTE DE NULIDAD EN JUICIO LABORAL: Incidente de nulidad en juicio laboral debe admitirse aun cuando se haya cerrado la instrucción en el procedimiento.

- Nulidad de notificaciones en el procedimiento laboral. el incidente relativo debe promoverse dentro del plazo genérico de tres días hábiles previsto en el artículo 735 de la ley federal del trabajo, a partir de que el afectado tenga conocimiento o se manifieste sabedor de la actuación que le agravia, y se contará el día de su vencimiento.

CONCLUSIONES:

Con mi tema de tesis he llegado a la conclusión que si bien es cierto en materia de amparo se argumenta que el incidente de nulidad, es procedente siempre y cuando se mencione como incidente de nulidad de notificaciones, de no ser así es improcedente llegando a la conclusiones de nuestra investigación de esta contradicción que en el artículo 761 y 762 de la Ley Federal de Trabajo, en donde se argumenta que efectivamente se tramitaran dentro del expediente principal como incidentes de previo y especial pronunciamiento los sig: Nulidad entre otras esto quiere decir que la Ley señala que se puede señalar la “Nulidad” en general y no precisamente debe señalarse como “Nulidad de Notificaciones”, como en materia de amparo se establece.

BIBLIOGRAFÍA.

- I. Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo con comentarios y jurisprudencia, Ed. Esfinge, México 1970, p.p.728.
- II. De Buen Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1998, p.p. 720.
- III. De Pina Vara Rafael, Diccionario del Derecho, 3ª ed. Porrúa, México 2003, p.p. 525.
- IV. Etala Carlos Alberto, Contrato del Trabajo, Ed. Astrea, México 1997, p.p. 300.
- V. Maza Miguel Ángel, Manual Básico Sobre la Ley sobre Riesgos de Trabajo, Ed. Porrúa, México 1992, p.p. 557.
- VI. Patiño Camarena E. Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. Mexicana, México 1999, p.p. 229.
- VII. Vialard Vázquez Antonio, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Ed. Astrea SA, México 1996, p.p. 330.
- VIII. Sardegna Miguel A. Derecho Colectivo del Trabajo, Ed. Astrea, México 1990, p.p. 550.

LEGISLACIÓN

Ley Federal del Trabajo.