



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL SENTIDO ACTUAL DEL PROCEDIMIENTO
LABORAL VIOLENTA LOS PRINCIPIOS
GENERALES DEL DERECHO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A:

MAIBI OROZCO ALVAREZ

Director de Tesis:

Revisor de Tesis:

Lic. Víctor Manuel Tiburcio Rosas.

LIC. María Roció Luis Cruz

COATZACOALCOS, VER.

2011



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.

INDICE

Págs.

INTRODUCCION.....	1
--------------------------	----------

CAPITULO I

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Justificación del problema.....	3
1.3 Objetivos.....	4
13.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos particulares.....	4
1.4 Hipótesis de trabajo.....	5

1.5 Variables.....	5
1.5.1 Variable independiente.....	5
1.5.2 Variable dependiente.....	6
1.6 Tipo de estudio.	6
1.6.1 Investigación documental.....	6
1.6.1.1 Bibliotecas públicas.	6
1.6.1.2 Biblioteca privadas.	7
1.6.2 Técnicas empleadas.....	7
1.6.2.1 Fichas bibliográficas.....	7
1.6.2.2 Fichas de trabajo.....	8

CAPITULO II

EL PROCESO

2.1. La Constitución Política de los Estados Unidos	
Mexicanos como fuente del Derecho Laboral.....	9
2.1.1 La Constitución de Cádiz.....	10

2.1.2	La Constitución de Apatzingán.....	10
2.1.3	Acta Constitutiva de la Federación y Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos,1824.....	11
2.1.4	Las Siete Leyes Constitucionales, 1835-1836.....	11
2.1.5	Bases Orgánicas de la República Mexicana,1843.....	12
2.1.6	Acta Constitutiva y de Reforma, 1847.....	13
2.1.7	Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, 1857.....	14
2.1.8	La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	16
2.2	Concepto de proceso.	37
2.3	El Proceso Laboral y el Derecho Laboral Sustantivo.....	40
2.4	La audiencia trifásica prevista por el numeral 875 de la Ley Federal del Trabajo.....	46

2.5 Las Partes en el Proceso.....57

2.6 La Autoridad en el Juicio Laboral.....59

2.7 La Suplencia en el Proceso Laboral.64

CAPITULO III

EL PROCESO EN EL DERECHO LABORAL

3.1 Principios del derecho laboral.....66

3.2 Disciplinas que integran el Derecho Laboral.....68

3.3 Estudio de los Principios Generales del Derecho
Laboral.....69

3.4 Fuentes y Principios del Derecho Procesal Laboral.....77

3.5 Capacidad y personalidad.....86

3.6 Análisis de los artículos 685, 693, 824, 873, 879
de la ley federal del trabajo en donde de manera
notoria se determina el desequilibrio entre las partes....96

PROPUESTA.....103

CONCLUSIONES.....104

BIBLIOGRAFIA.106

INTRODUCCION

Terminado el proceso revolucionario, terminados los trabajos del Congreso Constituyente de Querétaro, incluidas las Garantías Individuales y Sociales en la Constitución de 1917, era necesario establecer las bases para el México y se inicia creando los instrumentos legislativos correspondientes, así surge el Derecho Social y dentro de ese Derecho, un Derecho protector de la clase trabajadora, nace La Ley Federal del Trabajo. Este trabajo presenta una breve síntesis de los procesos que fueron creando ese Derecho protector.

Así en un primer capítulo indudablemente que debía ubicarse la metodología aplicada, a efecto de que se estuviera en posibilidad de saber las técnicas de investigación y los pasos que se siguieron en la realización.

En un segundo capítulo, el autor se retrotrae a la historia de los diferentes instrumentos constitucionales que se han dado en México, desde la Constitución de Cádiz de 1812, que sin ser mexicana tuvo una vigencia en la colonia, para continuar dentro del proceso histórico mexicano hasta la Carta Magna actual, siempre con la finalidad de investigar el

origen del Derecho del Trabajo y su espíritu de protección a la clase trabajadora.

Un tercer capítulo, se logra una vez establecidas las bases y se inicia haciendo un análisis de los Principios del Derecho Laboral, se estudian a profundidad para escudriñar las circunstancias que han hecho del Derecho Laboral y del Derecho Procesal Laboral, los entes que inclinan la balanza de la justicia hacia la clase dueña de la fuerza de trabajo.

Se hace un investigación necesario respecto de la capacitación y legitimación en materia procedimental.

Y finalmente se analizan diversos artículos del procedimiento laboral en donde el afán protector de la ley provoca que la balanza de la justicia se incline hacia la clase de los trabajadores en detrimento de la clase patronal.

Para concluir esta muy pequeña introducción se vierte la postura general de la investigación, las conclusiones a las que llegó el investigador y finalmente se hace una relación de la bibliografía que se utilizó para la elaboración del presente trabajo.

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.- Planteamiento del Problema.

¿El sentido actual de la Ley Federal del Trabajo, quebranta el Principio de Igualdad Procesal al favorecer a la clase trabajadora?

1.2.- Justificación del Problema.

El Derecho, en todas sus manifestaciones es un ente regulador del acontecer social, sea Público, Privado o Social, en cualquiera de los casos debe ser totalmente equitativo, así se ha demostrado durante siglos con la imagen de la Diosa Themis, la justicia debe ser, ciega, equilibrada y equitativa, que son precisamente algunos de los Principios rectores del Derecho, sin embargo en el México Postrevolucionario, se le dio al Derecho Social,

particularmente al Derecho Laboral y al Derecho Procesal Laboral una connotación diferente y tratando de buscar una equidad entre la clase trabajadora y la clase patronal, se recurrió a un Derecho proteccionista y falta de equilibrio, bastará leer lo dispuesto en los artículos 685, 693, 824, 873, 879 de la Ley Federal del Trabajo, para confirmar la afirmación anterior. Por lo que se hace necesario revertir el sentido del Derecho Laboral y Procesal Laboral a efecto de hacerlo equitativo.

1.3.- Objetivos.

1.3.1.- Objetivo General.

Que el Legislador Federal modifique el sentido de la ley Laboral a efecto de que tanto el Derecho Sustantivo como el Adjetivo del trabajo, revierta el criterio que se le dio desde la Constitución de 1917, y se convierta en un verdadero Derecho regulador del Trabajo como sucede con cualquier Derecho.

1.3.2.- Objetivos Particulares.

- I. Hacer un estudio de las etapas procesales del Derecho Laboral.
- II. Analizar los Principios del Derecho que deben ser observado por el Derecho Laboral sea Sustantivo o Adjetivo
- III. Analizar la naturaleza del Derecho Laboral, el Derecho Procesal Laboral y el momento en

que se hace presente la indulgencia hacia la parte trabajadora, dentro del Proceso Laboral.

- IV. Hacer un análisis de aquellas disposiciones laborales en donde de manera notoria se determina el desequilibrio entre las partes en el Juicio Laboral.

1.4.-Hipotesis de Trabajo.

Se hace necesario llamar la atención de quienes por disposición de ley, están facultados para realizar Iniciativas de Ley, y llevarlas a los organismos legislativos a efecto de que se realicen modificaciones por adición o por supresión a la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que se de congruencia al Derecho Laboral. Con los Principios del Derecho.

1.5. Variables.

1.5.1. Variable Independiente.

Con el estudio analítico que se hará del impacto que produce la aplicación de la Ley en el seno social cuando esta se proyecta en contra de los Principios Generales del Derecho, será posible determinar, la posibilidad de reformar los numerales 685, 693, 824, 873, 879 de la Ley Federal del Trabajo, para adecuarlos conforme a los Principios Generales del Derecho, logrando el equilibrio, la igualdad y la equidad en el Derecho Procesal Laboral.

1.5.2.- Variable Dependiente.

La ley no puede ser aplicada de manera independiente a los Principios Generales del Derecho, debe unirse en un solo contexto para que se den los fines mismos del derecho, a efecto de que no haya una posición antagónica entre las partes que son los factores de la producción y la ley. Toda vez que de continuar la Ley Federal del Trabajo en el estado en que se encuentra, se continuaría la violación al Principio de Igualdad.

1.6.- Tipo de Estudio.

1.6.1.- Investigación Documental.

El estudio que se pretende es de carácter documental y conlleva la propuesta de hacer que la Ley Federal del Trabajo se ajuste a los lineamientos que los Principios Generales tienen. Y con ello lograr la reforma sustancial a las disposiciones legales señaladas.

1.6.1.1.- Bibliotecas Públicas.

Se visitaron las siguientes:

Biblioteca de la Universidad Veracruzana USBI, Avenida Universidad Km. 6. Colonia Santa Isabel, Primera etapa de la ciudad de Coatzacoalcos, Veracruz-Llave.

Biblioteca virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, localizada en Circuito Maestro Mario de

la Cueva S/N de la ciudad de México, D.F.
www.bibliojuridica.org.mx.

Biblioteca Pública Municipal, Quetzalcóatl, Avenida Miguel Ángel de Quevedo, esquina Nicolás bravo S/N, Colonia Centro de la ciudad de Coatzacoalcos Veracruz-Llave.

1.6.1.2.- Bibliotecas Privadas.

Biblioteca de la Universidad Autónoma de Veracruz Villa Rica, Campus Coatzacoalcos, ubicada en Avenida Universidad Km. 8.5, fraccionamiento Santa Cecilia de la ciudad de Coatzacoalcos, Veracruz-Llave.

Biblioteca Personal del Lic. Facundo Acevedo Morales, ubicada en Avenida General Pedro María Anaya numero 103, Colonia Esfuerzo de los Hermanos del Trabajo de la ciudad de Coatzacoalcos, Veracruz-Llave.

1.6.2 Técnicas Empleadas

Para la elaboración de este trabajo de investigación jurídica, se utilizaron Fichas Bibliográficas y Fichas de Trabajo.

1.6.2.1 Fichas Bibliográficas

Estas fichas registran los datos de la investigación a realizar en el siguiente orden:

- a) Nombre y apellido del autor;

- b) Título de la obra;
- c) Lugar de impresión;
- d) Editorial o imprenta;
- e) Año de publicación;
- f) Número de reedición;
- g) Número de tomo.

1.6.2.2 Fichas de Trabajo.

Sirven primordialmente para organizar el material seleccionado y conservarlo para fines posteriores de consulta de una manera ágil, los elementos que comprenden las fichas son:

- a) Fuente: En la parte superior derecha se registran los datos bibliográficos respectivos;
- b) Asignación temática: Consiste en titular el contenido.
- c) Contenido: Es el registro de la información que se desea manejar.

CAPITULO II

EL PROCESO

2.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como fuente del Derecho Laboral.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la fuente principal del Derecho del Trabajo, con la inclusión del Artículo 123 por el Congreso Constituyente de Querétaro, se convirtió en la primera Constitución Político Social del mundo. Toda vez que no solo se incluyeron Garantías Individuales, sino Garantías de carácter social, algo que no se había visto ni en las Constituciones de los países mas desarrollados o de carácter socialista.

Al analizar la materia del trabajo, en el Derecho Constitucional Mexicano, y a través de los diversos ordenamientos que han tenido vida en México se encontrará:

La Constitución es la norma jurídica suprema y ninguna ley o precepto puede estar sobre ella., es la expresión de

la soberanía del pueblo y es obra de un Congreso Constituyente.

México ha tenido diversas Constituciones todas nacidas de un Congreso Constituyente:

2.1.1 La Constitución de Cádiz.

La Constitución Política de Cádiz, que rigió en España y sus colonias, tuvo su vigencia de 1812 a 1813 y de 1820 a 1822. Este ordenamiento establecía que la soberanía residía esencialmente en la nación y que a ella pertenecía el Derecho de establecer sus Leyes, así como la igualdad de todos los habitantes del reino.

2.1.2 La Constitución de Apatzingán.

Esta fue concebida por el mismo Morelos a lo que denominó "Sentimientos de la Nación", donde se ordenaba que la América era libre e independiente de España y de cualquier otra nación, gobierno o monarquía, y que la soberanía dimanaba esencialmente del pueblo.

Morelos convocó un Congreso Constituyente y en octubre de 1814 surgió el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, mejor conocido como Constitución de Apatzingán.

Esta Constitución nunca estuvo vigente pero ya establecía la igualdad de los hombres, seguridad, propiedad y libertad, el catolicismo como única religión y la división de poderes.

2.1.3 Acta Constitutiva de la Federación y Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, 1824.

En enero de 1824 se instaló un Congreso Constituyente y se instauró el sistema federal. Posteriormente, se promulgó, el 3 de octubre de ese año, la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos.

En dicha Carta Magna se estableció:

1. La soberanía reside esencialmente en la nación.
2. La religión católica es la única oficialmente autorizada.
3. Se constituye una república representativa popular federal.
4. Congreso integrado por las cámaras de Diputados y Senadores.
5. Libertad de escribir y publicar ideas políticas sin censura previa.
6. División de poderes en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

2.1.4 Las Siete Leyes Constitucionales, 1835-1836

Si alguna época en México fue políticamente inestable, fue a la caída del imperio de Agustín de Iturbide, las clases políticas todas se liaron en gran

pugna. De manera particular cuando como consecuencia de las elecciones se normó que el ganador sería Presidente y el perdedor sería Vicepresidente de la República, entre los participantes de esta inestabilidad política estuvieron : Guadalupe Victoria, Manuel Gómez Pedraza, Vicente Guerrero, Anastasio Bustamante, Antonio López de Santa Anna y Valentín Gómez Farías, este último ya muy anciano, pero aún con mucho apoyo político.

Siendo el General Antonio Santa Ana, Presidente de la República en 1835, los Conservadores elaboraron las Bases para una nueva Constitución, a las que el pueblo conoció como Las Siete Leyes, que terminarían con el sistema federal, estas leyes se promulgaron de 1835 y 1836.

En ellas se estableció:

1. Terminar con el Federalismo de 1824.
2. La división del país en distritos y Departamentos.
3. Se estableció un período presidencial de ocho años.
4. El Presidente solo respondía ante dios.

2.1.5 Bases Orgánicas de la República Mexicana, 1843.

- a) Un país revuelto por las pugnas internas de políticos de diversas corrientes,
- b) El intento separatista de Yucatán,

c) Las amenazas extranjeras.

d) La pérdida de Texas.

e) México, era un país totalmente inestable, a ello habría de agregar el intento del General Antonio López de Santa Ana, con once veces Presidente de México y su intento de instaurar una monarquía.

En el congreso Constituyente de 1843 se promulgó una nueva Constitución conocida como Bases Orgánicas de la República Mexicana y contenía:

1. Supresión el Supremo Poder conservador.
2. Se instauró la pena de muerte.
3. Se Ratificó la religión católica como única religión en México.

2.1.6 Acta Constitutiva y de Reforma, 1847.

En 1847, en el Congreso Extraordinario Constituyente, se aprobó el Acta Constitutiva y de Reformas de la Constitución de 1846, las pugnas intestinas, la invasión norteamericana propuso:

1. Restablecer el federalismo.
2. Estableció las Garantías individuales.
3. Implantó el juicio de Amparo.

2.1.7 Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, 1857

En 1856, siendo Presidente de la República el General Ignacio Comonfort se convocó a un Congreso Constituyente Extraordinario que aprobó una nueva Constitución en 1856 y señalaba:

1. Se Insistía en la abolición de la esclavitud.
2. Se estatuyeron las Garantías Sociales de Libertad de Trabajo.
3. Se estatuyeron las Garantía Individuales de:
 - a) Propiedad.
 - b) De asociación
 - c) De libertad de pensamiento.
 - d) De imprenta.
 - e) De petición.
 - f) De ocupación.
 - g) Se instituyen los 21 años como edad para votar.

Posteriormente el General Ignacio Comonfort desconoce la Constitución que él mismo había promulgado promulgó y renuncia a la Presidencia de la República, uniéndose al General Félix María Zuluaga con esta rebelión se

inició el periodo de inestabilidad y de guerras civiles denominado la guerra de Reforma, como consecuencia de lo anterior, el Lic. Benito Juárez García ocupó la Presidencia de la República y promulgó una serie de Leyes que se denominaron Leyes de Reforma, con la finalidad de buscar estabilidad política y social, finalmente ganaron los liberales al mando de Juárez.

En 1857, ya se establecieron las condiciones legales para socorrer a la clase trabajadora.

Pero los elementos esenciales de las relaciones de trabajadores y patrones debían tener la misma finalidad en la equidad de ambas tal y como lo señala el Derecho.

Antes de 1917, se dieron situaciones de hecho donde el patrón con un panorama más amplio que sus trabajadores, con mayor riqueza monetaria, dueño de la tierra que en el devenir del tiempo se le quitó a los auténticos propietarios de la tierra, de tal manera que primero los conquistadores despojaron a los indígenas, después los descendientes o los vivales se apoderaron de la tierra, creándose un auténtico feudalismo a la mexicana, el gran señor a semejanza del señor feudal europeo dueño de vidas, tierra, haciendas y riqueza generada por la clase depauperada de los peones, por una parte y por la otras el siervo de la gleba, el peón carente de todo, incluso hasta de su propia libertad.

El 20 de noviembre de 1910, surge el movimiento Revolucionario que dos días antes en la ciudad de Puebla se inició con el ataque a la casa de la familia Serdán y unidas

las corrientes sociales de los Hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón y el movimiento de la tierra zapatista ,triunfa la idea de la revolución que termina con la renuncia del Presidente y posterior éxodo del General Porfirio Díaz Morí cuando emigra a Europa a bordo del Ipiranga.

Al peón carente de todo, que expuso su vida para el triunfo de la causa de nueva cuenta quedó sin nada, la tierra prometida nunca llegó y quedó en igualdad de condiciones, en su habitual estado de pobreza.

2.1.8 La Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos de 1917

En 1917, se promulga una nueva Constitución Política para los mexicanos, en donde se pretendió subsanar la ingratitud de todos los movimientos libertarios hacia la clase por siglos empobrecida, Así norma la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a la clase trabajadora.

Artículo 123

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

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

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

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

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

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

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

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su

empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repetirse entre los trabajadores;

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen;

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras

actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

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

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

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de

mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen.

Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su

establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a 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 la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de

cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último años, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar

el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra;
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados; y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;

6. Minera
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean

empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

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

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

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y

22. Servicios de banca y crédito;

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

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

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en el presupuesto respectivo, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El estado organizará escuelas de administración pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de

condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por días, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley;

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares;

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta,

conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo proveniente en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

XIII bis Las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Y surge la Ley Federal del Trabajo como Ley Reglamentaria del citado artículo 123. Esta Ley desde sus inicios se concibió , proteccionista pretendiendo igualar las condiciones de un juicio entre trabajador y patrón y con ese carácter continúa su propósito. Solamente que ahora las condiciones de las partes litigiosas han cambiado, y el hecho de que las partes concurren a juicio asesoradas por Profesionales del Derecho, igualan las condiciones de la contienda. Quedando obsoleta la idea del proteccionismo legal.

2.2 CONCEPTO DE PROCESO.

El Derecho Procesal Laboral constituye precisamente la base procedimental de los litigios de carácter Obreros-Patronales, precisamente en estos litigios es donde es posible apreciar la mayor desigualdad existente entre las partes en controversia, por un lado el trabajador y por la otra el patrón.

El proceso constituye el total de todos los efectos que se dan en la composición de un litigio¹, es el resultado de diversos eventos menores necesarios para obtener un resultado Mayor.

Debe entenderse que es la combinación de los actos necesarios para la obtención de efectos comunes, lo que da lugar a un período al que se le denomina Procedimiento.

Existe en el concepto de Proceso una serie de elementos:

Un primer elemento la Finalidad Institucional, que es la constancia en el orden jurídico, es procurar su preservación, conservación y mantenimiento.

Como segundo elemento la Causa, es el no-orden, la interferencia; cosa evidente por sí, ya que si imaginamos por

¹ **OVALLE FAVELA José**, Teoría General Del Proceso, 6ª Edición, Editorial Oxford, México, 2006. P. 182.

un momento una sociedad sin interferencias, en que reine el orden, arrebataremos al Proceso toda razón de ser.

Como tercer elemento la Causa, Objeto; trasciende en la facultad que se le inspire a un ser dotado de jerarquía por un ciudadano requirente de su intervención para poder obligar a una segunda persona o alguien que se encuentra fuera del orden o bien es el medio por el cual se puede allegar un juzgador para que por medio de la aplicación de una determinación o sentencia obligue a una persona renuente del derecho.

Los que acuden al órgano jurisdiccional desarrollan una actuación preliminar al emitirse un fallo con el objetivo antes indicado al resolverse la controversia plateada. Por tanto al conjunto de estas actuaciones se le conceptúa como Proceso.²

Sin embargo, no deben confundirse los conceptos de Proceso y de Procedimiento

El Procedimiento ordinario o frecuente, es el que las partes ponen en práctica en una actividad cotidiana para la solución de eventualidades que surgen en la vida misma. Concluyendo con la precisión del concepto específico de utilidad a esta obra.

El término Procedimiento, se deriva del verbo proceder, y este del latín procedo-ere. Proceder es una

² GÓMEZ LARA Cipriano, Teoría General Del Proceso, 10ª Edición, Editorial Oxford, México, 2009. P. 97.

acción, literalmente avanzar o progresar compuesto de pro hacia delante y cedo-re ir, marchar, refiriéndose aquí a la sucesión o progreso de las distintas etapas o instancias de un Proceso. También definido en su acepción más amplia, como el modo de ejecutar determinadas acciones que suelen realizarse de la misma forma, con una serie común de pasos claramente definidos, que permiten realizar un trabajo.

El Procedimiento se constituye por los trámites o solemnidades que se encuentra previstos para la obtención de determinadas pretensiones. Existen diversos tipos de Procedimientos como variedad de objetivos a conseguir.

El Procedimiento Judicial es concebido doctrinalmente como la forma en que se concretiza la actividad jurisdiccional, y constituye el elemento dinámico del proceso. Se encuentra compuesto por la coherencia y coordinación de varios actos jurídicos. Es decir, está compuesto por los actos de inicio, desarrollo y conclusión del mismo. Por ello, en su aspecto externo, aparece como una sucesión temporal de actos, donde cada uno de ellos es presupuesto del siguiente y condición de eficacia del anterior.

Se distingue el Procedimiento del Proceso. Este último es un todo, y, está formado por un conjunto de actos procesales. El Procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el Proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de substanciarlo, que puede ser de conocimiento, abreviado, sumarísimo, ejecutivo, no contencioso.

Con claridad se define al Proceso como la totalidad, la unidad. El Procedimiento es la sucesión de los actos. Y, añade que el Proceso es la sucesión de esos actos hacia el fin de la cosa juzgada.

2.3 El Proceso Laboral y el Derecho Laboral Sustantivo.

El Derecho laboral como tal es un derecho relativamente nuevo, aunque el trabajo como acción para producir es tan vieja como la humanidad, desde la antigüedad bíblica, en el Génesis ya se habla del trabajo como sanción como forma de disciplinar a quienes habían violados los mandamientos de Dios.

En el Código de Hamurabi, es el primer texto de la antigüedad donde aparece el trabajo como una actividad productiva

En el México de la colonia, la Ley de las Indias, ya regula la actividad de las Encomiendas, pero es en el México independiente cuando surgen los primeros textos jurídicos que se refieren al trabajo como actividad productiva.

Finalmente en el México de 1917, con la Constitución de 1917, surge el verdadero Derecho Laboral, tal como ya se ha mencionado, la finalidad es regular la actividad laboral y desde luego las condiciones generales particularmente el salario y la jornada.

De lo anterior se deduce:

Que el derecho del trabajo surge con la finalidad de regular de regular las relaciones entre trabajador que realiza una labor y el patrón que por ello paga un salario. Esta relación entre trabajador y patrón siempre ha sido difícil, delicada, porque son dos fuerzas opuestas y contrarias, uno solo tiene la fuerza laboral y el otro es propietario de los medios de producción, uno aspira a ganar más con el menor esfuerzo y el otro a producir más con el menor costo ³

La historia del Derecho Laboral es la historia misma del hombre buscando su progreso, su libertad su seguridad y en consecuencia que se reglamenten las relaciones obrero patronales y abatir los conflictos laborales, existiendo una gran diversidad de conflictos laborales:

1. Obrero patronal: Los conflictos entre trabajadores y patrones son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a esta situación se entenderá que se trata de las divergencias laborales más numerosas e importantes. Ejemplos: las controversias nacidas de un despido injustificado, del incumplimiento del contrato colectivo, entre otras

³ Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho del Trabajo, 12 ed., 2000, México, Oxford University, P.p. 3,5

2. Entre trabajadores de una misma empresa; se presentan en torno a cuestiones de preferencia, antigüedad y ascensos.
3. Entre sindicatos; son conflictos de naturaleza colectiva, que giran en relación a la titularidad de derechos y acciones sindicales.
4. Entre trabajadores y sindicatos; se refiere a controversias entre un sindicato y sus agremiados por motivos originados en la indebida aplicación de las cláusulas de ingreso o separación, o de los estatutos.
5. Entre Trabajadores y sindicatos, como consecuencia de no tratar de manera igualitaria los miembros sindicales, otorgando mayores oportunidades a unos que a otros.
6. Entre sindicatos y el Estado. Particularmente la firma de los contratos colectivos de trabajo y dados estos por las revisiones salariales anuales.

De todo lo anterior se desprende que el proceso laboral tiene su origen en la ineficacia y de los procesos civiles ordinarios para hacer frente, con celeridad y economía, a las pretensiones que tienen su fundamento en las relaciones de

trabajo. Ante la ineficacia del proceso civil, la creación de un proceso especial se hizo inevitable.

Siendo esta la razón de la existencia de un proceso diferente.

Mientras tanto el Derecho Laboral sustantivo es el conjunto de normas y reglas que regulan las relaciones de trabajo los artículos 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo señalan:

Artículo 2o.

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Artículo 3o

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Precisamente el Derecho Sustantivo establece las condiciones que norman la condición laboral de las personas y que se establecen en la Ley Federal del Trabajo, en efecto regula entre otras circunstancias:

1.-En su título primero se refiera a los Principios Generales.

2.-En su título segundo, se refiere a las Relaciones Individuales de Trabajo, tales como duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo.

3.-En su título tercero, se refiere a las Condiciones de Trabajo, jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas protectoras del salario, y a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

4.- En su título cuarto, se refiere a los Derechos y Obligación de los Trabajadores y de los Patrones. Habitación para los trabajadores, capacitación y adiestramiento de los trabajadores, derecho de preferencia, antigüedad y ascenso.

5.-En su título quinto, regula El Trabajo de las Mujeres y de los Menores.

6.-En su título sexto, se refiere a Los Trabajos Especiales, los cuales son, trabajadores de confianza, trabajadores de buques, trabajadores de la tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, de auto transportes, trabajo de maniobras de servicios públicos en zonas bajo jurisdicción, trabajo de campo, agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, actores y músicos, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, industria familiar y trabajadores de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.

7.- En su título séptimo, regula Las Relaciones Colectivas de Trabajo, coaliciones, sindicatos federaciones y confederaciones, contrato colectivo de trabajo, contrato- ley, reglamento interior de trabajo, suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

8.- En el título octavo se refiere a Las Huelgas, su objetivo y procedimiento.

9.- En el título noveno, Se refiere a Los Riesgos de Trabajo.

10.-En el título décimo, se refiere a La Prescripción.

11.- En el título décimo primero, se refiere a Las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales.

12.- En el título décimo segundo, se refiere al personal jurídico de las Juntas de conciliación y Arbitraje.

13.- en el título décimo tercero, se refiere a Los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones.

14.- En el título décimo cuarto, se refiere al Derecho procesal del Trabajo, tema que ya fue tratado.

15.- En el título décimo quinto, se refiere Al Procedimiento de Ejecución.

16.-En el título decimo sexto, se refiere a las responsabilidades y Sanciones.

2.4 La audiencia trifásica prevista por el numeral 875 de la Ley Federal del Trabajo.

El Legislativo Federal en un verdadero afán de conciliar a las partes en conflicto, optó que como primer paso, se

buscara el acuerdo de las partes en un momento procesal al que se le denomina etapa de conciliación de tal manera que el día y la hora señalada para llevar a cabo la Audiencia trifásica que técnicamente se llama Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la actora normalmente señala apoderado legal para que la represente en juicio desde la misma demanda, sino lo hubiere hecho, podrá hacerlo, podrá designarlo en ese momento de la Audiencia, incluso si no comparece el trabajador, podrá hacerlo mediante carta poder, elaborada ante Notario Público o ante dos testigos.

Pero en el caso del patrón demandado, tendrá que ubicarse según su situación jurídica, si se trata de una persona física o se trata de una persona moral, entonces en el primer caso como persona física, el patrón, podrá designar apoderado mediante una carta poder suscrita ante dos testigos o ante Notario Público, también la designación podrá hacerla en la propia audiencia.

Para el caso de que sea persona moral, deberá concurrir con un poder notarial y con la escritura pública de la persona moral que representa donde consten las facultades de quien le otorga el nombramiento.

Para el caso de que se trate de un representante sindical, la personalidad deberá acreditarla su personalidad con la constancia que les expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Al efecto la Ley Federal del Trabajo determina:

Artículo 873

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 estuviera 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.

Artículo 876

La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y 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.

Para el caso de que la Junta hubiera omitido la notificación a cualquiera de las partes, de oficio, señalará nueva fecha y hora.

El artículo 874 de la Ley Federal del Trabajo, se ocupa de manera particular de este supuesto jurídico.

Artículo 874

La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran 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 Segunda etapa es la de Demanda y excepciones, Esta etapa se desarrollara tal y como lo señalan

los artículos 875 877 y 878 de la Ley Federal del Trabajo

Artículo 875

La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren 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.

Artículo 877.

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.

Artículo 878

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

- 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 cumpliere 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.

- V. 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;
- VI. 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;
- VII. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;
- VIII. 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; y
- IX. 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.

Artículo 879

La audiencia se llevará a cabo, aún 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.

Pero los juicios se ganan con pruebas, precisamente, la tercera etapa de esta audiencia trifásica, en la cual se admiten y desahogan pruebas y debe observarse lo dispuesto por los numerales 880, 881, 883, 884 de la ley citada:

Artículo 880

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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.

Artículo 881.

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

Artículo 882

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.

Artículo 884

La audiencia de desahogo de prueba 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.

2.5 Las Partes en el Proceso.

Para señalar las partes que intervienen en la relación procesal laboral es necesario recurrir a la propia Ley Federal del Trabajo, sin embargo, es necesario también revisar el Código Civil.

Es fácil determinar y entender que las partes en el juicio, son el actor y el demandado, es decir por un lado, la la persona que busca el cumplimiento de alguna pretensión ante un órgano jurisdiccional, es decir se trata de quien endereza una acción y la otra parte es decir el demandado es la persona que reciente el ejercicio de la acción y en consecuencia buscará excepcionales y seguramente utilizara todos los medios de defensa que la ley pone a su alcance,

siendo requisito indispensable que las partes tengan capacidad jurídica para ejercitar, uno la acción y el otro para oponer sus excepciones.

- ✓ Sólo pueden comparecer en juicio quienes se encuentren en pleno ejercicio de sus derechos civiles, es decir, los mayores de edad que no estén incapacitados por resolución judicial.
- ✓ Las partes que puedan ser afectadas por la resolución de un conflicto
- ✓ Las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico.
- ✓ Los menores de edad tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización, así lo señala el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo
- ✓ Las partes pueden comparecer por sí o por apoderado.
- ✓ Los casos previstos por el numeral 692

Artículo 692

Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo

mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

2.6 La Autoridad en el Juicio Laboral.

La fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala:

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

Ahora, la fracción XXXI de la misma Carta Magna establece dos jurisdicciones la federal y la estatal o local.

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;

2. Eléctrica;

3. Cinematográfica;

4. Hulera;

5. Azucarera;

6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el

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

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

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

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

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de

seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente....

Ante ello, el artículo 523 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Carta Magna establece la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Solo por cuanto hace a la materia de reparto de utilidades.
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XIII. Al Jurado de Responsabilidades.

2.7 La Suplencia en el Proceso Laboral.

La característica esencial del Derecho procesal, se ve modificada sustancialmente por el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en donde por voluntad del juzgador y en un afán totalmente proteccionista se convierte en juzgador y en aliado del trabajador en el litigio frente al patrón, el efecto este artículo en su fracción segunda señala:

Artículo 685.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Con esta disposición la Junta queda obligada porque la Ley así se lo manda, a subsanar la demanda del trabajador, y aún mas en la fracción segunda del artículo 873 de la propia ley, señala:

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 estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Lo anterior significa que esta modalidad no tiene precedente y solo se puede afirmar que es producto de una actitud proteccionista para la clase trabajadora y que rompe con los Principios doctrinales que sirven de base al Derecho Procesal.⁴

Con estos ordenamientos, se desvirtúa por completo la naturaleza y el concepto moderno de la acción.

Sin embargo, es necesario puntualizar que en este momento del siglo XXI, la clase trabajadora no es ningún sector social desprotegido y en cada conflicto que se presenta ante las autoridades del trabajo, el trabajador acude totalmente asesorado de un profesional del Derecho que le dice cómo y cuándo debe actuar, de tal manera que el actor se presente a juicio, llevando una total cobertura jurídica y además contando con la protección de su aliada que es la autoridad del trabajo.

⁴ CORDOVA ROMERO Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Cárdenas, México 2005. P.13

CAPITULO III

EL PROCESO EN EL DERECHO LABORAL

3.1 PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.

Los Principios Generales del Derecho guardan tanta importancia que La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el órgano más importante del Estado Mexicano en materia de Justicia, La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha ocupado de ellos y han dispuesto:

Artículo 14 Constitucional.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de esta se fundará en los Principios Generales del Derecho.

Los Principios Generales del Derecho están constituidos por las ideas rectoras o sobre las que se basa el ordenamiento jurídico.

La Suprema Corte de Justicia de la nación, ha concluido con el siguiente criterio:

Criterio respecto de los Principios del Derecho Laboral.

Tradicionalmente se ha considerado en el Sistema Jurídico Mexicano que los jueces para la decisión de los asuntos sometidos a su conocimiento están sujetos a la observancia no sólo del derecho positivo-legal, sino también de los dogmas generales que conforman y dan coherencia a todo el ordenamiento jurídico, que se conocen como principios generales del derecho según la expresión recogida por el constituyente en el artículo 14 de la Carta Fundamental. La operancia de estos principios en toda su extensión para algunos como fuente de la cual abrevan todas las prescripciones legales, para otros como su orientación afín no se ha entendido restringida a los asuntos de orden civil tal y como podría desprenderse de una interpretación estricta del artículo constitucional invocado, sino que aun sin positivización para otros órdenes de negocios, es frecuentemente admitida en la medida en que se les estima como la formulación más general de los valores ínsitos en la concepción actual del derecho.- Su función desde luego no se agota en la tarea de integración de los vacíos legales; alcanza sobre todo a la labor de interpretación de la ley y aplicación del derecho, de allí que los tribunales estén facultados y, en muchos casos, obligados a dictar sus determinaciones teniendo presente, además de la expresión de la ley siempre limitada por su propia generalidad y abstracción, los postulados de los principios generales del derecho, pues éstos son la manifestación auténtica, prístina, de las aspiraciones de la justicia de una

comunidad. Octava Época. Instancia: Tercer Tribunal Colegiado en materia administrativa del Primer Circuito.¹

3.2 Disciplinas que integran el Derecho Laboral.

El Derecho Laboral en su conjunto está integrado por las siguientes disciplinas:

a).- Derecho Individual del Trabajo

Que trata de las relaciones que nacen del contrato individual de trabajo entre un trabajador y un patrón.

b).- Derecho colectivo del trabajo.

Está constituido por el conjunto de normas que regulan las relaciones entre sujetos colectivos, del Derecho del Trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela).

d).- Derecho de la seguridad social.

Conjunto de normas que regulan de protección, principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc. (seguridad social).

e).- Derecho Procesal Laboral.

¹ TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, Semanario Judicial de la Federación. Tomo: III, Segunda Parte-2, enero a junio de 1989. Editorial Corunda S.A de C. V. México 1989.P.573

Conjunto de normas que regulan el procedimiento laboral.

3.3 Estudio de los Principios Generales del Derecho Laboral.

I.- El Principio de Equilibrio.

Tiende a buscar la equidad entre las partes buscando también que no se favorezca a ningún de los factores de la producción por la razón lógica de que las fuentes de empleo que se generan nacen precisamente del equilibrio que existe:

Artículo 2.

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

Artículo 17.

A falta de disposición expresa en la constitución, en esa ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

II.- Principio Literario e Igualatorio.

La Ley Federal del Trabajo, señala de manera expresa que no podrá existir distinción con

motivo de sexo, raza, color, religión, partido político , estatura, o condición social o económica.

Artículo 4.

No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.

IV.- Principio de Decoro.

Es preocupación del Derecho del trabajo que la familia de los trabajadores tenga una vida honesta, honrada, y decorosa, contando con un salario que les permita vivir dignamente. La Ley Federal del Trabajo, cuando ordena respecto del salario, dispone

Artículo 90

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Artículo 3.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

V.- Principio protector.

El paternalismo del estado mexicano hacia una clase social menos protegida, ha traído como consecuencia el nacimiento de un Derecho Social, en este caso particular de protección a la clase trabajadora.

Las disposiciones contenidas en los artículos 685 693 824 y 873 de la Ley Federal del Trabajo son casos concretos de este Principio.

Artículo 685.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta...

Artículo 693.

Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los

trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Artículo 824.

La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

III. Cuando el trabajador lo solicita, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Artículo 873.

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...

VI.- Principio de Continuidad de la Relación Laboral.

El Derecho Laboral protegiendo a la clase trabajadora busca que el trabajo sea estable, es decir que exista la menor rotación de personal.

A contrariu sensu, el Artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo consagra este Principio. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

VIII.- Principio de Razonabilidad.

Los contratos deben ser revisados a la luz de la razón de otro modo es probable que se dieran situaciones injustas.

IX.- Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales.

El trabajador no puede renunciar a sus Derechos y es labor de las Autoridades Laborales cuidar la aplicación de este Principio.

Artículo 33.

Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé...

X.- Principio de Libertad Sindical.

La Garantía Individual de asociarse libremente se hace presente con este Principio.

Artículo 9 Constitucional.

No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerara ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra esta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

XI.- Principio de igualdad de trato.

En México todos somos iguales y no podrá haber discriminación en este sentido.

Artículo 1º

En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional

alcanzaran, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

(Adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto del 2001)

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

(Reformado mediante decreto, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 04 de diciembre del 2006)

XII.- Principio de no Discriminación.

En México existe una garantía de igualdad que conlleva la garantía de no discriminación y en efecto nadie podrá ser discriminado por motivos de sexo, religión, color etc.

Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados unidos mexicanos.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga

por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

XIV.- Principio de la Buena Fe.

No puede existir ninguna relación humana sin el requisito de la buena fe.

3.4 Fuentes y Principios del Derecho Procesal Laboral.

Analizados los Principios del Derecho Laboral, recurrimos ahora al análisis de las Fuentes y Principios del Derecho Procesal del Trabajo.

Los Principios del Derecho Procesal Laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

A).- Fuente supletoria.

Cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los Principios del Derecho Procesal del trabajo entran como supletorios. La Ley Federal del Trabajo, señala específicamente los casos:

Artículo 17.

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, en los tratados a que se refiere el artículo 60., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los Principios Generales que deriven de dichos ordenamientos, los

principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

B).- Fuente interpretadora:

Sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

Lo anterior coincide con lo dispuesto por el numeral 685 de la Ley Federal del Trabajo, dispone:

Artículo 685.

El proceso del Derecho del Trabajo será publico, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte, las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará esta.

Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.

Artículo 873.

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 estuviera 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.

De lo anterior se desprenden los Principios que influyen en el Proceso Laboral y que son:

1.- Principio protector.

Este es de enorme importancia dentro del campo del derecho social como lo es el Derecho Laboral, porque es el que hace la diferencia con el Derecho Privado y a este Principio se le pueden aplicar tres reglas:

a).- Regla más favorable:

Cuando existan diversas normas, se debe aplicar la que mas favorezca al trabajador.

b).- Regla de la condición más beneficiosa.

Esta regla señala que ninguna norma nueva, puede causar perjuicios a las condiciones que ya tiene la clase trabajadora, dice un adagio en el mundo laboral -Para atrás ningún paso

c).- Regla indubio pro reo.

Todo lo que favorezca a la clase trabajadora, este Principio del Derecho Público encuentra también su campo de aplicación en el Derecho del Trabajo, significando que en caso de que exista alguna duda, se aplicará la que mas favorezca al reo, al actor, al trabajador.

2.-Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.

El trabajador un puede renunciar voluntariamente a sus Derechos, esta imposibilitada para ello, de tal manera que aún queriendo, el actor no puede hacer a un lado sus derechos de los Derechos y Garantías otorgados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos pero si por cualquier Circunstancia renuncia a ellos, cualquier manifestación en ese sentido, se tendrá por nula, incluso si por su voluntad decide renunciar a su trabajo, de manera verbal o escrita. La Ley Federal del Trabajo señala de manera específica:

Artículo 33.

Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Este Principio de carácter proteccionista, vulnera de manera terrible y niega de manera expresa el Principio de Autonomía de la Voluntad que es la característica definitoria del Derecho en General y de manera particular del Derecho Civil ya que hace obligatorio para el trabajador el hecho de renunciar al Principio de Autonomía de la voluntad rompiendo con ello el principio del juego limpio que se da en el Derecho Privado.

3.- Principio de Continuidad Laboral.

Trata de favorecer la fuente de ingresos de los trabajadores haciendo un contrato de trabajo favorable al trabajador porque mientras persista la materia del trabajo, se entiende que el contrato es indefinido incluso sin probabilidades de variar las condiciones generales del trabajo a excepción de Los beneficios del trabajador.

4.- Principio de Razonabilidad

Tanto el trabajador como el patrón deben ejercer sus Derechos y Obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del Derecho de cada uno. Este Principio está muy lejos de ser una regla aplicable al Derecho Procesal, porque estatuye el deber ser de las partes y eso se da en el Derecho Sustantivo.

5.- Principio de Publicidad.

El artículo 720 señala que las audiencias serán públicas esto significa que las autoridades del trabajo deberán permitir la presencia de público, sin embargo este Principio es un tanto contradictorio si se piensa en el trabajador, ahora se presenta debidamente asesorado por un Profesional del Derecho contratado de manera particular o en todo caso por un Procurador del Trabajo, haciendo en todo caso nugatorio este Principio que en nada beneficia ni al Proceso, ni a las partes.

6.- Principio de Primacía de la Realidad.

La Ley está por encima de la voluntad de las partes, es decir la primacía de la realidad está por encima de la autonomía de la voluntad, las partes pueden contratar una cosa pero quedará al arbitrio de la Ley, determinar si es lo correcto, incluso modificar las condiciones general y la materia del trabajo. Esto es la propia Ley, regirá la relación en todo lo que favorezca al trabajador será la ley la que rija la relación.

7.- Principio de Buena Fe.

Las relaciones y conductas entre trabajador y patrón se presume que son de buena fe, si alguien supone mala fe deberá demostrarlo.

8.- Principio de Gratuidad.

Este Principio nace como consecuencia de la función del Estado que proporciona al trabajador los elementos necesarios para que concurra a juicio, en igualdad de condiciones con la contraparte patronal, pero esto es mera teoría, porque el defensor contratado expresamente le va a cobrar sus honorarios, y solamente el Defensor que la propia Junta le proporciona lo hará de manera gratuita, cuando menos en la teoría. El trabajador está exonerado de pagar todos los gastos de participar ante las instancias judiciales de trabajo o las autoridades administrativas.

9.- Principio de Inmediatez.

Significa que las autoridades laborales en la búsqueda de la verdad histórica, permanecen cerca de las partes para estar al corriente y de manera inmediata junto a la actuación de las partes, sin considerar que la verdad histórica es variada por los propios defensores de las partes. Pero la Ley señala que la autoridad laboral debe permanecer cerca del caso. Es decir cerca de los que está sucediendo en el juicio.

La Ley Federal del Trabajo es clara en su disposición contenida en el Artículo 781:

Artículo 781

Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y

examinar los documentos y objetos que se exhiban

10. Principio de Celeridad:

Los términos de las resoluciones judiciales de los tribunales de trabajo deben ser cortos.

12. Principio de Falta de Formalidades.

Las actuaciones de las partes no requieren formalidades especiales. En este Principio se riñe con la formalidad el Derecho Privado. Esto va unido a la celeridad, para hacer al proceso más accesible y expedito.

13. Principio de Impulso de Oficio.

Las Autoridades del trabajo tienen la obligación de actuar aún en el supuesto que la parte afectada evita o no desea iniciar la respectiva acción.

3.5 CAPACIDAD Y PERSONALIDAD.

La Capacidad es un atributo de la personalidad, y de ella existen dos tipos, la de goce y la de ejercicio, la primera de ellas es el atributo de la persona para poder ser sujeto de derechos y obligaciones, mientras que la de ejercicio es la facultad de poder ejercitar sus propios derechos o en representación de otros, estos justifica que los incapaces solamente puedan ejercitar sus derechos por su representación.

El Artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo señala.

Son partes en el proceso del trabajo, las

personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Consecuentemente la capacidad consiste en una cualidad personal para actuar en juicio por si mismo o en representación de otro.

La legitimación es diferente porque implica además de la capacidad la existencia de una calidad especial en relación con un determinado juicio, para estar en aptitud de ser sujeto activo o pasivo del mismo.

La legitimación es un requisito para el ejercicio de la acción, que deba examinarse de oficio, antes de darle trámite y en ese caso se estará tratando de una legitimación activa, pero también existe una legitimación pasiva que se da al verse la titularidad del ejercicio de las excepciones o medios de defensa..

La legitimación es un elemento procesal que debe estudiarse de oficio por el juzgador en cualquier fase del juicio.

Consecuentemente al tratarse la legitimación debe entenderse como una figura jurídica diferente a la capacidad y a la personalidad toda vez que se trata de una cualidad especial.

Ante ello estamos hablando de tres presupuestos diferentes, dentro del Derecho Procesal que son la capacidad la personalidad y la legitimación.

Ante todo ello, el que ejercita una acción debe demostrar la legitimación con la que actúa.

Las partes en un proceso son las personas físicas o morales que intervendrán en todas las etapas procesales hasta que se termina el juicio.

De tal manera que la capacidad se da como una cualidad personal para actuar en juicio, mientras que la legitimación requiere además de la capacidad la existencia de otras cualidades especiales para actuar en el juicio como sujeto activo o sujeto pasivo.

En cuanto al requisito de la personalidad consiste en la identidad de la parte, si es persona física, y si es una persona moral, es acreditar que se ha constituido conforme a la ley correspondiente

Artículo 689

Establece que son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, es decir, personas físicas o morales que son susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, en el ámbito laboral.

La fracción III del apartado A del artículo 123 constitucional, prevé que está prohibida la utilización del trabajo de menores de 14 años, lo que implica que los menores de esa edad no pueden

ser sujetos de una relación de trabajo.

Artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo confirma el mandato constitucional

Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros; V

III. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el

pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

De igual manera la Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 22

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria,

salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Por lo anterior la capacidad laboral se da a los dieciséis años.

El artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo

Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

El Artículo 100.

El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad a los patrones de carácter imperativo.

Es necesario para ser parte en un juicio se requiere del requisito de la personalidad, con capacidad de goce y de ejercicio y para el supuesto

de que no puedan concurrir al juicio es necesario que lo haga alguna persona en su nombre

La representación que otorga la ley se llama legal y sucede con las personas incapaces. Y la voluntaria la otorga una persona a otra.

Precisamente el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo señala:

Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo

Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos,

previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

Los Poderes Notariales son Mandatos otorgados para un fin, pueden ser Generales y Especiales, si son Generales podrán a su vez ser para Pleitos y Cobranzas y para Actos de Administración y de Dominio, mientras que los Poderes Especiales son otorgados para una función específica y una vez que se ha cumplido automáticamente quedan cancelados, mientras los primeros, es decir los Poderes Generales, requieren para su cancelación que se haga mediante un acto como el que le dio origen, es decir acudir ante un notario para que de aviso notarial al apoderado que ha dejado de serlo.

Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato

La representación del sindicato se ejerce por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los Estatutos. Los sindicatos pueden ser representados por terceras personas ante las autoridades laborales con una simple carta poder extendida por el secretario general o quien esté legitimado

para esto. Además, los sindicatos pueden representar a sus sindicalizados pro defensa de los derechos individuales correspondientes.

Sin embargo debe de seguir considerándose lo que dispone el artículo 693.

Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada

La Suprema corte de Justicia de la Nación ha emitido el siguiente criterio jurisprudencial:

No. Registro: 207,778

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 65, Mayo de 1993

Tesis: 4a./J. 18/93

Página: 17

Genealogía: Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 315, página 207.

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS JUNTAS PUEDEN VALIDAMENTE EXAMINARLA DE OFICIO

Si los presupuestos procesales son los

requisitos sin los cuales no puede iniciarse, tramitarse, ni resolverse con eficacia jurídica un procedimiento, y entre dichos presupuestos se halla la personalidad de las partes, ha de considerarse que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen atribuciones para examinar, aun oficiosamente, la personalidad de quien comparece por cualquiera de las partes a fin de cerciorarse de que efectivamente está legitimado para ello; tal consideración se halla confirmada, lógicamente, por varios preceptos legales, entre otros, los artículos 685, 692, 713, 840, 842, 873 y 875, de la Ley Federal del Trabajo, que dan por supuesta esa facultad; de lo contrario, tendría que admitirse el extremo antijurídico de que la autoridad jurisdiccional se viera obligada a aceptar como representante de una de las partes, a cualquiera que se ostentara como tal, sin necesidad de acreditarlo, con grave perjuicio para la congruencia del proceso y del laudo.

Contradicción de tesis 75/91. Entre el Primero y Sexto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 18 de enero de 1993. Cinco votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretaria: Guadalupe Cueto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 18/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del dieciocho de enero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

3.6 ANALISIS DE LOS ARTÍCULOS 685, 693, 824, 873, 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN DONDE DE MANERA NOTORIA SE DETERMINA EL DESEQUILIBRIO ENTRE LAS PARTES.

Resulta difícil analizar ordenamientos jurídicos, partiendo de la base de que el Derecho Social se ha elaborado y reglamentado con bases diferentes a la estructura del Derecho Privado, ante ello se pierde el carácter el equilibrio y la equidad de todo Proceso en el Derecho Privado. Aún mas, se atenta en contra de los Principios del Derecho en general

Artículo 685.

El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

El primer párrafo contiene disposiciones de carácter general, recordando la oralidad del proceso Laboral se ratifican algunas figuras jurídicas como el Principio Dispositivo y la necesidad de hacer que en cada fase del

juicio, se actúe de manera pronta para lograr sencillez y economía en todos los sentidos.

El segundo párrafo es de esencia estrictamente proteccionista, otorga a las juntas la posibilidad de actuar en nombre del trabajador en acciones propias del actor, subsanando la demanda incompleta. Aún más, cuando la demanda sea oscura y vaga, señala la Ley, debe requerir al actor para que la complemente o corrija.

De lo anterior se intuye que se atenta de manera absoluta con las características de la acción que debe ser autónoma subjetiva, de orden público.

La autoridad laboral, no sola ayuda al trabajador, sino que su obligación legal sustituirlo, colocándolo en juez y parte y desde luego termina con la equidad que debe haber en un litigio.

Habría de observarse si la autoridad laboral declarararía improcedente la acción ejercida por un trabajador, cuando la propia Junta le designó al Abogado que le patrocinará el asunto, y para el caso de que dicho Procurador, redactara la demanda y ésta sea incompleta, entonces la Junta debe subsanarla, posteriormente deberá resolver respecto de la procedencia de la acción, aquí habría de señalarse las siguientes circunstancias:

1. El Procurador en materia de trabajo pertenece a la misma Junta Especial de la Local de Conciliación y Arbitraje, suponiendo que se trate del Fuero Local laboral,

2. El mismo Estado que cubre los honorarios del personal actuante de la Junta Especial, cubre los del Procurador.
3. La misma Junta está obligada a subsanar la demanda cuando está incompleta.
4. La misma Junta resuelve sobre la procedencia de la acción intentada por el trabajador.
5. La Junta Laboral tiene la obligación de proporcionar al trabajador que carece de recursos económicos, un perito en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. En términos de los dispuesto por la fracción tercera del artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo
6. La Junta Especial se convierte en juez al resolver el fondo del asunto y en parte al participar sustituyendo al actor.

Todo lo anterior refleja las afirmaciones pasadas en el sentido de que el estado adquiere un carácter paternal en beneficio de los trabajadores.

Artículo 693.

Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada

El trabajador tendrá todo tipo de facilidades para acreditar la personalidad ante las autoridades del Trabajo, lo que conlleva una actitud discriminadora para la parte patronal que deberá extremar cuidados para su acreditación en materia de personería. Incluso es demasiado rigorista para una parte y demasiado laxa para la otra.

Artículo 824.

La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si no hiciera nombramiento de perito;
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- III. Cuando el trabajador lo solicita, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes

Las fracciones primera y segunda, constituyen una continuación de la actitud favoritista hacia los trabajadores, sin embargo, la tercera de las fracciones representa un síntoma de verdadera gravedad procesal, ya se ha manifestado que la Junta Laboral puede incluso sustituir al trabajador cuando la demanda sea incompleta o cuando sea vaga y oscura, pero la fracción en comento, pretende sustituir al actor en el juicio laboral por lo que hace a la integración de sus medios de prueba, ya que

prevee la circunstancia de que cuando el trabajador carezca de recursos económicos y solicite un perito, éste le será asignado por la Junta desde luego de manera gratuita , en una actitud, que rebasa el paternalismo porque ayuda al trabajador a que integre su legajo de pruebas.

Incluso se corre el riesgo laboral de que la Junta elabore físicamente el peritaje de acuerdo con la persona que funja de Perito y lo integre al expediente. Esta situación no se da físicamente pero se corre el riesgo de que en cualquier momento el Legislador haga la reforma correspondiente por considerarlo una extensión de la fracción III del artículo 824:

Artículo 873

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 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 estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones 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 en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Lo dispuesto en este artículo refleja la actitud en donde se continua el paternalismo y el rompimiento con todos los Principios del Derecho y particularmente con los Principios del Derecho Procesal cuando dispone que el patrón que haya sido notificado, que se le haya corrido traslado con la copia cotejada de la demanda y se le haya emplazado para que concorra a la audiencia prevista por este numeral, se le tendrá 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. Por el contrario si la parte que no concorra a la audiencia es la parte trabajadora, señala el Artículo 879 de la misma Ley, la audiencia se llevará a cabo, aún 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.

De nueva cuenta se vulneran los Principios Generales del Derecho Procesal.

PROPUESTA.

Se quebranta El Principio de igualdad en el derecho Procesal Laboral, al inclinar la balanza de la justicia y el trato en beneficio de los trabajadores y en perjuicio de los patrones.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Con esta investigación han quedado planteadas algunas reflexiones sobre la relación entre los Principios Generales del Derecho y los Principios Procesales del Derecho del Trabajo, y ambos, con la realidad contenida en la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA: Las diferentes Constituciones que ha regido a México, han constituido la Fuente Principal del Derecho del Trabajo.

TERCERA.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 al incluir las Garantías Sociales se convirtió en la primera Constitución Político Social del mundo.

CUARTA.- Los Principios Generales del Derecho tienen la función de llenar las lagunas de la ley y también la de coadyuvar en la interpretación y aplicación del Derecho.

QUINTA.- Los Principios Generales del Proceso laboral tienen, la función específica de determinar las características y modalidades propias del proceso laboral.

SEXTA.- El Derecho Laboral en México guarda una situación de paternalismo de parte del estado para la clase trabajadora y con ello rompe con el Principio de Igualdad, y provoca un quebrantamiento con los Principios de Equidad y de Equilibrio Procesal.

SEPTIMA.- Las Fuentes y Principios generales del Derecho Procesal Laboral inclinan a pensar que cuando se hizo la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, tal vez era necesario brindar cobijo y protección a la clase trabajadora, pero en las circunstancias actuales las cosas han cambiado.

OCTAVA.- En la audiencia Trifásica, del Procedimiento Laboral, es posible determinar que los Principios Generales del Derecho riñen notoriamente con los Principios del Procedimiento Laboral desequilibrando la balanza de la justicia en perjuicio de la clase patronal.

BIBLIOGRAFIA

ARELLANO GARCIA Carlos, Teoría General Del Proceso, 17^a edición, Editorial Porrúa, México 2009.

ARMIENTA CALDERÓN Gonzalo M., Teoría General Del Proceso, 2^a edición, Editorial Porrúa, México 2009.

BAILON VALDOVINOS Rosalío, Legislación Laboral, Editora de la Dirección General de Enseñanza Media de la Secretaría de Educación Pública, México 2005.

BERMÚDEZ CISNEROS Miguel, Fundamentos De Derecho Procesal Del Trabajo, 3^a edición, Editorial Trillas, México 2007).

BRICEÑO RUIZ Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Oxford , México

CAVAZOS FLORES Baltazar, Instantáneas Laborales , Editorial Trillas, México ,2005

CAVAZOS FLORES Baltasar, El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio, Primera Edición, Editorial Trillas, México 2000.

DÁVALOS José, Derecho Individual Del Trabajo, 18ª edición, Editorial Porrúa, México, 2009.

DÁVALOS José, Tópicos Laborales, 4ª edición, Editorial Porrúa, México, 2006.

DE BUEN L. Néstor, Derecho Del Trabajo, 17ª edición, Editorial Porrúa, México, 2006.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1998.

FERNÁNDEZ ARRAS Arturo, Selección De Temas De Derecho Procesal Del Trabajo, 1ª edición, Editorial Barra Nacional De Abogados, México, 2006.

GARCÍA AVALOS Arellano, Teoría General Del Proceso, 17ª edición, Editorial Porrúa, México, 2009.

GÓMEZ LARA Cipriano, Teoría General Del Proceso, 10ª edición, Editorial Oxford, México, 2009.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa, Universidad Nacional Autónoma de México, Tercera Edición, México 1989.

ITALO MORALES, Hugo, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO," 3a. Edición, Editorial Trillas, México, 1989.

LEMUS RAYA Patricia, Derecho del Trabajo, Primera Edición, Editorial Mc. Graw Hill, México 1997.

OVALLE FAVELA José, Teoría General Del Proceso, 6ª edición, Editorial Oxford, México, 2006.

PONCE DE LEÓN ARMENTA Luis, Metodología Del Derecho, 9ª edición, Editorial Porrúa, México, 2005.

ROSS GAMEZ Francisco, Derecho Procesal Del Trabajo, 3ª edición, Editorial Cárdenas Velasco Editores, México, 2005.

ROSS GAMEZ Francisco, Ley Procesal Del Trabajo Comentada , 3ª edición, Editorial Cárdenas Velasco Editores, México, 1985.

SANTOS AZUELA Héctor, Derecho del Trabajo, Primera Edición, Editorial Mc. Graw Hill, México 1997.

TENA SUCK Rafael, Derecho Procesal Del Trabajo, 6ª edición, Editorial Trillas, México, 2009.

TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, Semanario Judicial de la Federación. Tomo: III, Segunda Parte-2, enero a junio de 1989. Editorial Curunda S.A de C. V. México 1989

LEGISGRAFIA.

CLIMEN BELTRAN Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Esfinge, Vigésima Primera Edición México 2002.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Anaya, México 2009.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Trillas. México 2010.