

A2
E32

300609



UNIVERSIDAD LA SALLE

ESCUELA DE DERECHO

**LA FUNCION SOCIAL DE LA PROCURADURIA
DE LA DEFENSA DEL TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
RAMIRO MARQUEZ PICHARDO

DIRECTOR DE TESIS : LIC. ALFONSO SAENZ RAMIREZ

MEXICO, D. F.

1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

LA FUNCION SOCIAL DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA
DEL TRABAJO.

INTRODUCCION.

CAPITULO I EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- 1.1 Antecedentes y evolución histórica - del Derecho del trabajo en México.
- 1.2 Las fuentes del Derecho del Trabajo.
 - 1.2.1 Las fuentes formales del Derecho del Trabajo.
 - 1.2.2 Jerarquía de las fuentes formales del Derecho del trabajo.
- 1.3 Naturaleza, función y fines del Derecho del trabajo.

CAPITULO II LAS AUTORIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y NACIMIENTO DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

- 2.1 Las autoridades del trabajo.
- 2.2 La defensa sindical del movimiento obrero.
- 2.3 La defensa individual en México.

- 2.4. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 2.5. Los servicios sociales en la Nueva - Ley Federal del Trabajo.
- 2.6. Organismos que las proporcionan.

CAPITULO III

OBJETIVOS DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

- 3.1. La defensa del trabajador
- 3.2. Su naturaleza jurídica
- 3.3. La función social de la Procuraduría de la Defensa del trabajo.
- 3.4. Su organización.

CAPITULO IV

OPERATIVIDAD DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

- 4.1. De su funcionamiento
 - 4.1.1. En su actividad como previsores de posibles conflictos.
 - 4.1.2. En su actividad como órgano conciliador y de asesoramiento y representación en el proceso laboral.

**CAPITULO V PROYECTO DE REGLAMENTO DE LA PROCURADURIA
DE LA DEFENSA DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE
MEXICO.**

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

I N T R O D U C C I O N

INTRODUCCION

Resaltan a lo largo de la historia nacional, los hechos persistentes sobre la desigual distribución de la riqueza y - del aprovechamiento de los recursos naturales, que trae como consecuencia la notable disparidad en el desarrollo económico y social de las distintas regiones del país, que se acentúa - debido a la cada día más creciente inflación, y marca una diferencia entre el nivel de vida de los mexicanos y el de los países desarrollados.

La realidad social mexicana demuestra, la inexacta aplicación de nuestras leyes sociales y la situación aún precaria de la clase trabajadora mexicana. Las cosas continuarán en -- ese estado, mientras el sector en el poder y los detonadores -- del capital, continuen aprovechándose del hecho de que su propio poder, depende de la ignorancia que ciega a los hombres -- ante la injusticia.

La Constitución Política de México, es la primera en el transcurso de la historia, que consagra no sólo garantías so--ciales, previendo necesidades exclusivamente para aquella -- fracción social desposeída, sino que establece normas mediadoras entre Estado y particulares constituyendo estatutos pro--teccionistas y reivindicatorios que favorecen al obrero y al-

campesino.

Ahora bien, considerando la amplitud del artículo 123 - Constitucional, que en sus treinta y una fracciones establece diversas bases protectoras y reivindicadoras en beneficio de la clase trabajadora, encontramos que la esencia del mismo ya estaba en la mente y en la conciencia de gran parte de los dirigentes obreros y de las Autoridades del Trabajo, que han venido luchando intensamente desde principios del siglo, en defensa de los intereses del trabajador. Las raíces ideológicas de este artículo están en toda la historia del movimiento -- obrero mundial.

Debemos dejar asentado igualmente, que todo trabajador- tiene derecho a un nivel de vida, que le asegure tanto a él - como a su familia; el bienestar y los servicios sociales necesarios, teniendo de igual manera el derecho a los seguros de- desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por causas ajenas a su voluntad.

CAPITULO I

CAPITULO I

EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. Antecedentes y evolución histórica del Derecho del Trabajo en México.

En México, durante el siglo pasado, no existió el Derecho del Trabajo. En su primera mitad, siguieron aplicándose - las reglamentaciones coloniales: las Leyes de las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad política y económica, conteniendo algunas disposiciones sobre jornadas de trabajo, salario en efectivo prohibición de - tiendas de raya, haciéndose un esfuerzo por elevar el nivel - de vida de los trabajadores.

Posteriormente, el Estatuto Provisional de Ignacio Comonfort de mayo de 1856, trata de reglamentar el trabajo de los menores, pero no prohíbe su prestación de servicios, pues en su artículo 33, sólo obliga a la intervención del padre, o del tutor, o autoridad política, fundado en calidad más de menor que de obrero. En cuanto a la relación de trabajo de los adultos, los enfoca, más desde un punto de vista civil que la boral y en opinión de Trueba Urbina muy por debajo de las Leyes de las Indias.

El Constituyente de 1857 no logró desvirtuar la idea de que el contrato de trabajo era un contrato de arrendamiento, - al igual que el Código Francés de Napoleón pero en este Constituyente estuvo a punto de nacer el Derecho del Trabajo. Al ponerse a discusión en el art. 4 del Proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y trabajo, suscitó Vallarta el debate; en un brillante discurso, puso de manifiesto - los males del tiempo y habló de acudir en auxilio de las clases laborantes. Con profundo conocimiento, expuso los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que iba a concluir en la necesidad de un Derecho del Trabajo, confundió el problema de la libertad de industria con el de protección al trabajo. Vallarta confundió, lamentablemente, los dos aspectos de intervencionismo del Estado y esto hizo que el Constituyente se desviara del punto de discusión y votara en contra del Derecho del Trabajo.

El Emperador Maximiliano dictó ordenamientos tendientes a proteger a los trabajadores; bajo el Imperio nace el primer Departamento del Trabajo, al crearse la Junta Protectora de - la Clase Menesterosa, el 10 de abril de 1865, creyéndose una institución de beneficencia, pero en realidad era una junta - que recibía las quejas de las clases menesterosas.

El Estatuto del Imperio originó la libertad de trabajo,

reguló la jornada de labores y fijó una duración desde la salida a la puesta del sol, con dos horas de descanso para comer, otorgó los descansos de los domingos y días feriados, - obligó el pago de los salarios en moneda, así como proporcionar el peón del campo, agua y útiles de labranza.

El Código Civil de 1870, estableció el contrato de trabajo y el contrato de arrendamiento, diferenciando el uno del otro de que el primero se refiere a cosas que son susceptibles de apropiación y el segundo se refiere al desempeño del trabajo humano, a cambio de una remuneración.

Por esta consideración, la legislación civil de 1870 decía que el contrato de trabajo no era meramente patrimonial, sino que establece relaciones personales entre patrón y trabajador, respeto y sumisión, colocándolos en la misma situación de igualdad, a diferencia de la legislación francesa, que establecía una serie de prerrogativas y privilegios en favor de los empresarios, reglamentando los siguientes contratos: servicio doméstico, servicio por jornal, contrato por obra a destajo o a precio alzado; de los porteadores y alquiladores; - contrato de aprendizaje.

Como puede observarse, nuestro Código rompe con nuestra tradición, que consideraba al trabajo como un contrato de arrendamiento, ya que en su exposición de motivos dice, que -

sea cual fuere la condición del individuo, con seres irracionales jamás se le debe de comparar.

En el Estado de México aparece la Ley José Vicente Villada, que se inspira en la ley de Leopoldo II de Bélgica, - misma que fue expedida el 9 de noviembre de 1906 y más tarde en 1913 y 1916 que sirve de modelo para las Leyes de Accidentes de Trabajo de Chihuahua y Coahuila; esta ley, en su Artículo I establecía: "El propietario de alguna empresa de las - que menciona esta ley, será responsable cívicamente de los ac cidentes que ocurran a sus empleados y operarios en el desempeño de su trabajo y con ocasión a éste", las disposiciones - de esta ley eran imperativas y no podían ser enunciadas por - los trabajadores; y quedaban excluidos los trabajadores que se dedicaran a la embriaguez y no cumplieran con sus deberes.

En la época de la Revolución se promulgaron otras leyes sobre trabajo en Chihuahua, Coahuila, Hidalgo y Zacatecas, - esta de julio de 1916 vigente hasta 1931.

En Jalisco, Manuel M. Diéguez expide el 2 de septiembre de 1914 su ley sobre trabajo estableciendo las siguientes ins tituciones:

- 1.- descanso dominical
- 2.- descanso obligatorio

- 3.- vacaciones
- 4.- sanciones
- 5.- jornada de trabajo
- 6.- denuncia pública

Manuel Aguirre Berlanga promulga el 7 de octubre de -- 1914 una nueva ley, considerada la primera Ley del Trabajo - de la República Mexicana, en la cual reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, haciendo referencia a la previsión social así como la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Uno de los inconvenientes - que presentaba su Ley era el contexto tan limitado que manejaba haciendo uso continuo del término "obrero"; algunos de - los puntos que abordaba en ésta, eran los siguientes:

- 1.- Concepto de trabajador
- 2.- Jornada máxima
- 3.- Jornada a destajo
- 4.- Salario mínimo
- 5.- Salario mínimo en el campo
- 6.- Protección a los menores de edad
- 7.- Protección al salario
- 8.- Protección a la familia del trabajador
- 9.- Servicios sociales
- 10.- Riesgos profesionales

11.- Seguro Social

12.- Juntas de Conciliación y Arbitraje

Cándido Aguilar en el estado de Veracruz, promulga la Ley del Trabajo el 19 de octubre de 1914, retomando varios puntos de la Ley de Jalisco, los cuales sirvieron como base para las legislaciones futuras; estableciéndose de esta forma la jornada de trabajo la cual constaría de nueve horas con un salario mínimo a percibir, en otras cosas.

El 6 de octubre de 1915 Agustín Millán, siendo gobernador provisional por el estado de Veracruz, promulgó la primera ley del Estado referente a las Asociaciones Profesionales; como de hecho no tenía un concepto pleno de lo que era "asociación", únicamente se limitó a reproducir tal cual la definición que daba el Derecho Civil.

En el discurso de Hermosillo del 24 de septiembre de 1913, Venustiano Carranza manifestó, que una vez terminada la lucha armada que dió origen el Plan de Guadalupe, debería iniciarse una lucha social, dando caviada al surgimiento de nuevas ideas de índole social ya que el problema no sólo consistía sólo en el reparto de tierras y riquezas, así como tampoco el logro de un sufragio efectivo, sino que era indispensable restablecer la justicia, la igualdad y al mismo tiempo-

el equilibrio dentro de la economía nacional; posteriormente realiza una serie de decretos y reformas entre las que se encuentran: la forma en que Leyes Agrarias tiendan a favorecer la formación de la pequeña propiedad; la disolución de latifundios y restitución de tierras a los pueblos que fueron injustamente despojados; una serie de legislaciones que vinculen el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores rurales, obreros, mineros, y en general de las clases proletarias. La revisión de los Códigos Civil, Penal, y de Comercio. Así como la ley expedida el 6 de enero de 1915 por Luis Cabrera, la cual sirve de base al Artículo 27 de nuestra actual Constitución.

En esta época fue decepcionante el proyecto de Constitución presentado por el Primer Jefe ya que el artículo 27 constitucional únicamente remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 sólo se limitaba a autorizar el Poder Legislativo para regular la materia del trabajo.

Asimismo, la comisión dictaminadora del artículo 5o., incluyó sólo el principio de la promulgación del trabajo nocturno industrial, a las mujeres y niños, además del descanso obligatorio.

En los debates del Congreso, Héctor Victoria, diputado-

obrero por el estado de Yucatán, finca las bases de lo que --
posteriormente fue el artículo 123.

Froylán Manjarrez, habló de la ventaja que se obtendría
al dedicar un capítulo o Título de la Constitución a cuestio--
nes relacionadas con el trabajo, proponiendo a través de un -
escrito, que los problemas de los trabajadores se apartaran -
del artículo 5o. y que se integrara un artículo especial.

Alfonso Cravioto por su parte, mencionaba que así como
Francia ha tenido el alto honor de consagrar en las primeras--
de sus cartas magnas, inmortales derechos del hombre, así la
Revolución Mexicana, tendrá el orgullo de demostrar al mundo--
que es la primera en consignar en su Constitución a los trabaja
dores.

José Natividad Macías, en compañía de Pastor Rouaix, en
tonces Secretario del Fomento en el Gobierno de Carranza, fueu
ron comisionados para la redacción del nuevo título sobre traba
jo, cosa que propició la invitación del diputado De los --
Ríos para integrar esta comisión el cual a su vez formuló un--
ante-proyecto sobre el que cambió impresiones con un grupo de
diputados. El proyecto final fue turnado a la Comisión del -
Congreso, mismo que se encargaría de presentarlo a la asam- --
blea. Tras una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado-

la noche del 23 de enero de 1917 por unanimidad de 163 votos de los diputados que se hallaban presentes.

Trueba Urbina dijo en lo concerniente al artículo 123 - Constitucional, que no únicamente protegía el trabajo económico, tanto del campo como industrial, sino que en sí, todo lo que implique términos laborales, como lo son los empleados comerciales, artesanos, domésticos, etc. De igual modo apoya a todos aquellos que prestan un servicio que consignan derechos sociales para reivindicar a la clase trabajadora; tomando en cuenta que las normas del artículo 123 tienen los siguientes principios:

1.- El trabajo no es mercancía ni artículo de comercio, sino una actividad humana, protegida y tutelada por el poder social y por el poder político, siendo constitutivos de la doble personalidad del Estado moderno, como persona de Derecho Social, con facultades expresas en la Constitución.

2.- El Derecho del Trabajo, sustantivo y procesal, se integra por leyes proteccionistas y reivindicadoras de los trabajadores y de la clase obrera; dando un margen de libertad a la lucha de clases.

3.- Los trabajadores, los empresarios y los patrones, son desiguales tanto en la vida como en la legislación dentro

del proceso laboral con motivo de sus conflictos.

4.- Los órganos del poder social, tales como Comisiones del Salario Mínimo, del Reparto de Utilidades, así como Juntas de Conciliación y Arbitraje, se obligan a materializar la protección y reivindicación de los trabajadores, a través de sus funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales.

5.- La intervención del Estado político, en las relaciones entre trabajo y capital, debe sujetarse al ideario y normas del artículo 123, en concordancia con las atribuciones sociales que le encomienda los artículos 73, 89 y 107 de la -- Constitución Política.

6.- El Derecho del Trabajo, es aplicable, tanto en el campo de la producción económica, como fuera de él; de igual forma a todo aquél que preste sus servicios en condiciones de igualdad, sin que llegue a presentarse la subordinación obrero-patronal.

7.- El estado burgués, en ejercicio de sus atribuciones sociales crea en unión de las clases sociales, del trabajo y del capital, así como en las Comisiones de los Salarios Mínimos y del Reparto de Utilidades, derechos objetivos mínimos - en cuanto a salarios y porcentajes para los trabajadores.

8.- El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, es reivindicatorio en cuanto obtienen un mínimo insignificante de la plusvalía.

9.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendo - su ideario proteccionista del artículo 123, están obligados a redimir a los trabajadores, para cuyo efecto deberán tutelarlos en el proceso laboral en el que impera el principio de de igualdad de las partes.

10.- Los derechos sociales de Asociación Profesional - Obrera y de Huelga, en su libre ejercicio, son esencialmente restituidos debido a que tienen por objeto, transformar el ré gimen capitalista, mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los bienes de la producción, tales como las fuentes ideológicas y jurídicas de nuestra teoría integral del derecho del trabajo y de la seguridad social". (1)

1.2. Las fuentes del Derecho del Trabajo.

Para iniciar esta investigación, es necesario hacer un recordatorio sobre lo que se entiende por fuente. La palabra "fuente" proviene del latín FONS-FONTIS que en su primera -- acepción expresa "el manantial de agua que brota de la tierra"; ya en un sentido figurado, significa aquello que denota un -

(1) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa, S.A. 6a. ed. México 1982.

principio ó fundamento de algo, aplicada esta concepción al Derecho. Entendiéndose así, por fuente del Derecho, "el hacedor del Derecho", "la razón legitimadora de lo vinculatorio del Derecho", y "la forma de aparición del Derecho". (2)

El autor Eduardo García Máñez, al hablar sobre la cuestión señala que es necesario distinguir tres acepciones:

a) Fuentes formales.- Que consisten en los procesos de manifestación de las normas jurídicas;

b) Fuentes reales.- Son los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas;

c) Fuentes históricas.- Término que se aplica a los documentos (inscripciones, papiros y libros, etc.), que encierran al texto, de una ley o conjunto de leyes, y en este sentido, se dice, por ejemplo: que las Institutas, el Digesto, - el Código y las Novelas son fuentes del Derecho Romano". (3)

Por otra parte, el Derecho es el conjunto de normas bilaterales y coercibles que regulan la conducta externa de los individuos que habitan en una colectividad; ahora bien, toda norma consta de dos elementos: material y formal. El primero-

(2) Sánchez Alvarado, Alfredo. "Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. México, 1967. pág. 245.

(3) García Máñez, Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho". 10ª. ed. Ed. Porrúa. México, 1961. Pág. 51.

es el imperativo mismo que la norma contiene, la regla de la conducta, mandato o prohibición; y el segundo, es la forma que reviste el imperativo, para imponerse a los hombres y hacerse socialmente obligatoria.

De esta prohibición se derivan otras; fuentes reales y fuentes formales del derecho.

En la ciencia del Derecho se llaman reales o fuentes en sentido material, a todos los factores o elementos que provocan la aparición, y determinan el contenido de las normas jurídicas, factores que de buena índole, como son morales, sociales, ideológicos y de orden técnico, los cuales determinan la sanción de las normas jurídicas dándoles su contenido particular.

En cambio, las fuentes formales, representan la manifestación exterior de una voluntad dispuesta a crear el Derecho, dando origen a una nueva norma jurídica, esto es, el medio de exteriorización de la voluntad creadora del orden jurídico. Involucra además el medio de producción de la norma; la forma que se utiliza y que no debe confundirse consigo mismo, lo cual nos brinda el resultado o contenido.

En los conflictos del trabajo, trátense de los de naturaleza jurídica o económico, son las fuentes formales y reales las que indistintamente nos proporcionan la interpreta-

ción correcta de las normas jurídicas aplicables. Así por -- ejemplo, si se trata de un conflicto jurídico de interpreta-- ción y aplicación de un contrato, y de las fuentes formales - del derecho, a éstas últimas debe acudir en busca de la solu-- ción. Si solo se trata de la consignación de nuevas condicio-- nes de trabajo, a través de un contrato colectivo de la misma índole, o su modificación, las fuentes reales del derecho se-- rán las únicas que pueden ofrecer la solución.

La causa generadora de las normas laborables, son la ne-- cesidad y la penuria en que hasta hoy viven los trabajadores, y son ellos los que por su iniciativa, provocan el reconoci-- miento de sus conquistas como derechos contra el conservadu-- rismo de los empresarios, manteniendo el mismo estado de si-- tuaciones con el fin de seguir obteniendo utilidades desmedida-- das.

Asimismo, el estado de miseria de los trabajadores, hace que el Derecho del Trabajo se siga generando como un medio para atenuar la explotación del hombre por el hombre, hasta - lograr un justo y equitativo reparto de la riqueza, cosa que - cristalizará en la paz social.

1.2.1. Las fuentes formales del Derecho del Trabajo.

Las fuentes formales del derecho, desempeñan una fun- -

ción diversa en el Derecho del Trabajo, de las que corresponde al Derecho Civil, pues sufren modificaciones relacionadas con la jerarquía, la clasificación y enumeración de las fuentes formales.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 16 establecía:

"Artículo 16.- Los casos no previstos en la presente Ley o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso y, en su defecto, por los principios que se derivan de esta ley, por los del derecho común en cuanto no la contraríen y por la equidad".

En este precepto, el legislador no hizo sino señalar las fuentes del Derecho Civil, sin percatarse que existían otras cosas que son propias del Derecho del Trabajo, es decir, las fuentes formales como el Derecho Internacional del Trabajo, el Contrato-Ley o la sentencia colectiva, etc.

1.2.2. Jerarquía de las fuentes formales del Derecho del Trabajo.

Es necesario recordar que la legislación laboral es un conjunto de garantías sociales y especialmente el artículo 123 Constitucional, los cuales constituyen el mínimo de derechos que el legislador ha considerado indispensable garanti--

zar en favor de los trabajadores, y en consecuencia, a éstos--
corresponde actualizar el Derecho del Trabajo a través de las
contrataciones colectivas. De las anteriores consideraciones--
se infiere que el Derecho del Trabajo no representa al máximo
los derechos que los trabajadores puedan comprender. Con esto
queremos decir, que el Derecho del Trabajo no es estático, si
no un principio dinámico, pues su finalidad inmediata estriba
en procurar el mejoramiento constante de la clase trabajadora.

El artículo 123 Constitucional y la Ley vigente, sola--
mente consignan el mínimo de las condiciones de trabajo y las
partes pueden establecerlas, aún superándolas, sin contrade--
cir la legislación y sin perjuicio alguno al trabajador. Asi--
mismo en el Derecho del Trabajo, no existen jerarquías de nor
mas y la que ocupe el grado superior, será la que más benefi
cie al trabajador, a pesar de que en procedencia sea de un or
denamiento secundario.

Las fuentes formales del Derecho del Trabajo, pueden --
contener normas de carácter general aplicables a todas las re
laciones obrero patronales; o reglas que sólo tengan valor en
una o varias empresas. De esta situación, se clasifican las -
fuentes formales en:

a).- Fuentes formales en esencia de carácter general, -
como son el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del-

Trabajo.

b).- Las restantes fuentes pueden ser generales o particulares, y sólo algunas, como la costumbre de empresa y el Contrato Colectivo del Trabajo, son esencialmente particulares.

El Artículo 123 Constitucional como fuente formal del Derecho del Trabajo.

Este precepto Constitucional es la base de toda la legislación laboral y es por ello que constituye una fuente del Derecho del Trabajo, el cual da origen a una serie de normas permitiendo a su vez el nacimiento de otras, con la única limitación para el legislador ordinario, de que la legislación se dicte sin detrimento de los mínimos contenidos en el precepto anterior, o sea, sin contravenir las bases contenidas en dicho ordenamiento. Por otra parte el artículo 123 Constitucional a pesar de haber sufrido reformas, no ha sido respetado por el legislador ordinario, al igual que el principio de protección a los trabajadores, en el que se reconoce de forma exclusiva, la facultad del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. En el caso del artículo 73 Constitucional, en su fracción X, establece:

"Artículo 73.- El Congreso tiene facultad:

X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, instituciones de crédito y energía eléctrica, así como la de establecer el Banco de Emisión; en los términos del artículo 28, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución".

En congruencia con esta disposición constitucional, el artículo 123 impone al Congreso de la Unión, el deber de expedir leyes sobre el trabajo, sin contravenir las bases establecidas en esta disposición legal, de las que se derivan una serie de lineamientos y principios rectores del Derecho del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo como fuente formal del Derecho del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo es una fuente formal del Derecho Laboral, en cuanto que permite, la creación de una serie de normas contenidas en sus diversos artículos, mismos que a su vez dan lugar a una serie de reglamentos en relación a las disposiciones de la Ley; pero tanto en la Ley como en sus diversos reglamentos se encuentran trazados los lineamientos del Constituyente de 1917.

El contenido de la legislación laboral, sigue siendo el

mínimo de garantías sociales, y toda reglamentación o decreto no podrá dictarse en contravención de los mandatos constitucionales, en perjuicio de los trabajadores.

El constante cambio de todos los fenómenos sociales, hace que al Derecho del Trabajo se le imprima cierta dinámica a través de las convenciones colectivas de trabajo, a pesar de lo estática que resulta la legislación laboral ordinaria. De ahí que al surgir nuevas necesidades, la Ley Federal del Trabajo deba actualizarse.

La última reforma a la Ley de la materia en el año de 1970, se hacía urgente y necesaria, dadas las necesidades actuales y la evolución social; era indispensable que el nuevo estado de cosas y el avance de las convenciones colectivas, se plasmaran en la nueva Ley en vigor a partir del 1^a de mayo de 1970, fijando como contenido mínimo de las relaciones de trabajo: jornada según las actividades, descansos, protección a los menores y a las mujeres en su trabajo, etc., debido a que la Ley Laboral de 1931 se promulgó en una época en que las condiciones económicas del país eran distintas a las actuales, particularmente en el aspecto de las necesidades obreras y del costo de la vida.

La Ley Federal del Trabajo del 1^a de mayo de 1970, seña

la además con un margen de amplitud y claridad, las fuentes -- formales propias del Derecho del Trabajo, al estatuir en su artículo 17 lo siguiente:

"ARTICULO 17.- A falta de disposiciones expresas en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos o en los tratados, a que se refiere el artículo 6ª, se tomarán en consideración sólo aquellas que regulen casos semejantes; los principios generales que deriven de dichos ordenamientos; los principios generales del Derecho; los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 constitucional; la jurisprudencia; la costumbre y la equidad".

Como se observa de esta disposición legal, las fuentes formales del Derecho del Trabajo son totalmente diferentes a las del Derecho Civil. Sin embargo, no se encuentran específicamente contenidas en la ley, otras fuentes del Derecho Laboral como son: el contrato colectivo del trabajo, que en determinado momento puede proporcionar soluciones a casos particulares.

Las legislaciones de los estados como fuente formal del Derecho del Trabajo.

El artículo 123 constitucional en sus orígenes, imponía en su párrafo introductorio, la obligación del Congreso de la-

Unión y de las legislaturas de los Estados para legislar en materia de trabajo. Tal disposición hizo posible que se pusieran en vigor verdaderos códigos laborales. De esta manera México contó con una riqueza legislativa, en esta materia. No obstante, pronto se presentaron serias controversias respecto de la aplicación de las leyes emitidas por las legislaturas locales y a las expedidas por el Congreso de la Unión, enfrentándose el legislador ordinario al problema de dictaminar sobre la supervivencia, derogación o abrogación de las leyes que sobre el trabajo habían expedido los Estados.

A pesar de la facultad exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo por la reforma de la Constitución expresada, siguieron aplicándose las leyes y decretos expedidos por las legislaturas de los Estados con anterioridad a ella, en lo que no se opusieran a la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que ésta, lo disponía en su artículo 14 transitorio, que a continuación se transcribe:

"Artículo 14 transitorio.- Se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los estados en materia de trabajo, y los expedidos por el Congreso de la Unión, en cuanto no se opongan a la presente Ley".

En este sentido, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación dictó ejecutorias y sentó jurisprudencia, declarando -

que las leyes del trabajo expedidas en los Estados, continuaban en vigor, en la medida en que no obstruyera a la Ley Federal del Trabajo de 1931; resolviendo por ejemplo, que la ley del trabajo del Estado de Jalisco, debía estimarse vigente, y en consecuencia, obligaba a los patrones a proporcionar médicos y medicinas a sus obreros en toda clase de enfermedades, puesto que la Ley Federal del Trabajo no contenía disposición al respecto y en consecuencia no existía oposición". (4)

Es por ello que la Ley Federal del Trabajo del 1^a de mayo de 1970, no hace referencia a las leyes y decretos expedidos tanto por las legislaturas de los estados, como por el Congreso de la Unión, como expresamente lo hacía el artículo 14 transitorio de la Ley Laboral anterior, sino que por el contrario aclara definitivamente la unidad de legislación, al estatuir:

"ARTICULO 2^a TRANSITORIO.- Se abroga la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, con las modificaciones a que se refiere el artículo anterior".

Por otra parte las legislaciones de los Estados han quedado también anuladas según se infiere de la interpretación li

(4) Sánchez Alvarado, Alfredo. "Sustituciones de Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. México, 1967. p. 254.

teral del artículo 2ª transitorio, anteriormente transcrito, - unificando a toda la legislación derivada del artículo 123, - apartado "A" de la Constitución Federal del país y asegurando al factor trabajo, una participación más justa en los beneficios de la economía.

Las consideraciones anteriores tienen apoyo en la Exposición de Motivos de la iniciativa presidencial del proyecto de Ley de 1970, en donde se señala "Consecuentemente, la legislación del trabajo tiene que ser un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita. Solamente así se realizarán los ideales de justicia social que sirvieron de base e inspiración a la Revolución Mexicana y que se hayan escritos en nuestra Constitución". (5)

Por otra parte, el artículo 6ª de la Ley Federal del Trabajo vigente establece:

"Artículo 6ª.- Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 123 de la Constitución, serán aplicables a las relaciones del trabajo - en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia".

(5) Nueva Ley Federal del Trabajo D.O., 1ª de abril de 1970.

En consecuencia, sólo serán aplicables las leyes que emanen de la Constitución, expedidas por el Congreso de la Unión, no teniendo el carácter de vigentes las que emanen de las legislaciones de los Estados.

Los principios derivados de la Ley Federal del Trabajo, como fuente formal del Derecho del Trabajo.

1.- EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS: los derechos de los trabajadores no son renunciables, ni expresamente ni tácitamente, y cualquier cláusula en los contratos de trabajo que implique renuncia de derechos del trabajador, se tendrá por no puesta (artículo 22 fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo de 1931).

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo vigente establece:

"Artículo 5^a.- 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.

XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualesquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas del trabajo".

"ARTICULO 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que derivan de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válida, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven así como de los derechos comprendidos en él.

Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará y sancionará, siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

2ª. El principio de programatividad.- La libertad que existe entre el patrón y el trabajador para pactar las condiciones bajo las cuales habrá de prestarse el servicio, se encuentran limitadas por la Ley, debido a que la Ley Laboral -- contiene el mínimo de los derechos del trabajador.

3ª.- "LA NULIDAD EN MATERIA DEL TRABAJO OPERA IPSOURE, VIETPOTESTATE LEGIS".- Toda condición de trabajo que se pacte inferior a la Ley, o que signifique renuncia de derechos de los trabajadores, será nula de pleno derecho por la fuerza y poder de la Ley, sin que requiera de una sentencia declarativa.

4ª.- El principio "IN DUBIO PRO OPERATORIO".- El cual - consiste en que en caso de duda, deberá resolverse en favor - del trabajador. A este principio se refiere la disposición del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, misma que estatuye:

"En la interpretación de las normas de trabajo se toma-- rán en consideración sus finalidades señaladas en los artícu-- los 2ª y 3ª. En casos de duda, prevalecerá la interpretación-- más favorable al trabajador".

En estas condiciones, conforme al ideario del artículo - 123 Constitucional, las autoridades laborales en su función - creadora del trabajo, pueden estructurar los diversos princi-- pios tutelares que sean más favorables al trabajador, justifi-- cándose este principio, por la naturaleza y carácter esencial-- mente proteccionista y tutelar del Derecho del Trabajo.

5ª.- El principio de igualdad.- Este principio rige para todos los trabajadores sin tener en cuenta sexo, ni nacionali-- dad, así se estableció en el Constituyente de 1917, en el artí-- culo 123 apartado "A" fracción VII de la Constitución Fede-- ral del país, mismo que es reproducido en el artículo 86 de - la Ley Federal del Trabajo que estatuye:

"A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y con-

diciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Respecto a la aplicación de los principios derivados de la ley, el Dr. Mario de la Cueva comenta que; "Tanto el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, como su Exposición de Motivos, hacen referencia a una analogía, como el procedimiento para aplicar estos principios, concediéndoles preferencia para la solución de los conflictos obrero-patronales, en donde la analogía servirá para desarrollar los principios contenidos en germen en las disposiciones legales, así como - para aplicar las reglas latentes que animen el sistema". (6)

De igual manera se le atribuyó ese papel a la analogía en la Ley Federal del Trabajo, según se infiere del contenido del artículo 17 de dicho ordenamiento legal.

1.3. Naturaleza, función y fines del Derecho del Trabajo.

Naturaleza del Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo se encuentra constituido por normas sensibles a los cambios socioeconómicos de las agrupaciones humanas, cuyo contenido y estructura está determinado por

(6) Cueva, Mario de la. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo-IX. Ed. Porrúa, México, 1967. págs. 369 y 370

los logros de superación de la clase trabajadora.

El desarrollo de este trabajo ha llevado a sostener que el Derecho es gestado por la influencia impulsiva de una serie de fenómenos sociales, los cuales fomentan entre los hombres, conflictos y divergencias de clases, que inducen a -- crear instituciones jurídicas que operan ante dichas contradicciones, todo ésto con el propósito de brindar una protección que en un momento dado, goce del privilegio autoritario para aplicar las instituciones jurídicas.

Por estos motivos, es imposible adoptar un criterio absolutamente legal para analizar las ramas que tiene la ciencia jurídica, menos aún cuando se trata de hablar de Derecho del Trabajo. Esto nació como un verdadero derecho de clases, específicamente de la clase obrera y que hoy ha logrado extenderse a otras clases sociales.

En el ejercicio de sus funciones, el Estado debe imponer medidas para conservar el orden social, dictando disposiciones normativas. Dentro de éstas, encontramos a la legislación laboral, la que por la dignificación de la clase trabajadora.

Desde el punto de vista teórico, al Derecho del Trabajo es imposible encuadrarlo dentro de la división clásica del De

recho Público y Derecho Privado.

Refiriéndose a las pretensiones de intentar colocar al Derecho del Trabajo dentro de lo público, o bien de lo privado e inclusive en una posición mixta, Alfredo Sánchez Alvarado, en su obra "Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo" hace las siguientes exposiciones:

1.- El Derecho del Trabajo es un Derecho Privado. Son autores principalmente italianos los que se pronunciaron por esta posición bajo el argumento de que las relaciones entre empleados y empleadores son de tipo privado, y que el Estado sólo interviene en un sentido administrativo. Y en efecto, así es, la intervención estatal en la producción y en el trabajo cada vez se acentúa más". (7)

El Estado ha instituído un mínimo de derechos en favor del trabajador y ha creado los medios para vigilar el cumplimiento de los mandatos contenidos en la ley; tampoco debemos pasar por alto el que las organizaciones de trabajadores traten de superar las condiciones de trabajo por medio de convenciones colectivas de trabajo de la misma índole.

2.- El Derecho del Trabajo es un Derecho Público. El --

(7) Sánchez Alvarado, Alfredo. Ob. cit., pág. 52

inicio de la intervención estatal en materia de trabajo, con el dictado de ciertos ordenamientos sobre el uso de materias primas, medidas con tendencia de protección a las mujeres, a los menores etc., aparece el publicismo del Derecho del Trabajo, con ello se agrega que a partir del año de 1917, se empieza a incluir dentro de los códigos fundamentales las garantías mínimas del trabajador, lo cual motiva que diversos autores consideren que nuestra disciplina pertenezca al Derecho Público. Autores como Mario de la Cueva y Alfonso Madrid entre otros, insisten en estas ideas e inclusive se habla de un Derecho Constitucional del Trabajo, como Guillermo Cabanellas y Eugenio Pérez Botija; pero el Derecho del Trabajo tiene características propias que le son muy peculiares y que le dan una técnica distintiva, encontrando que éste mismo se actualiza no en la legislación, sino en las convenciones colectivas del trabajo, y que normalmente en éstas no interviene el Estado para su formación, es por ello que el publicismo llega a presentar una serie de dudas.

Doctrinas duales o mixtas.- El Derecho del Trabajo tiene normas tanto de Derecho Público como de Derecho Privado. - Algunos autores han afirmado tal consideración. Así, Miguel Hernaiz Márquez y Eugenio Pérez Botija son autores que se significaron por esta postura, considerando que todo lo relativo al contrato individual de trabajo cae dentro del ámbito del -

Derecho Privado, y que la inspección del trabajo, la conciliación, el servicio de colocación y la prevención de accidentes, etc. queda comprendido dentro del Derecho Público.

Concluye el autor Alfredo Sánchez Alvarado, con este criterio: "Nosotros no estamos de acuerdo, ya que estimamos que las instituciones de Derecho laboral constituye un derecho "sui-generis" con rasgos distintos a los del Derecho Público y Derecho Privado, señalando por ejemplo: la convención colectiva del trabajo, tiene una filosofía tan singular, que a pesar del empeño de los autores para semejarla a figuras jurídicas ya conocidas, el resultado no ha sido el esperado, ya que pretende identificar a tal ordenamiento como un acto legislativo material, aún cuando no satisfaga los requisitos ni las formalidades para que pudiera considerarse como tal; la asociación profesional tampoco reviste características especializadas por naturaleza propia, de símbolos de cualquier institución ya conocida; el derecho de la estabilidad también posee caracteres que le distinguen, en esos términos se va llegando al convencimiento de que el Derecho del Trabajo posee una naturaleza diferente". (8)

El Derecho del Trabajo, es un Derecho con naturaleza -

(8) Sánchez Alvarado, Alfredo. Ob. cit., págs. 235 y 236

propia que diversa de los Derechos contenidos en la división de Derecho Privado o Público, o sea, bajo una concepción de derecho privado jurídica formal.

La vía más correcta y lógica, que permite tomar partido en la determinación del Derecho del Trabajo, como una expresión de Derecho Social, no está precisamente en el análisis formal que se haga de él, sino en las condiciones de sus nacimientos, para que ya con esto, se logren captar las consecuencias congruentes de conceptos desde el punto de vista formal.

El Derecho Social surgió de las absolutas concepciones del liberalismo del siglo pasado, en sus diferentes niveles: social, económico y político, que vino a proteger a las clases sociales que lucharon por alcanzar mejores condiciones de vida, obligando al Estado a tomarlas en cuenta y a otorgarles un mínimo de garantías, y por ende, la ciencia jurídica fue obligada a reconocer todo ese estado de cosas y llamarla la nueva protección jurídica el Derecho Social.

El Derecho del Trabajo, dentro de su desarrollo histórico, el cual culminó con una regulación jurídica del mismo, vino a demostrar que "No es la conciencia del hombre lo que determina su existencia, sino a la inversa, es la existencia la que determina su conciencia" (9) porque el Derecho del Traba-

(9) Marx, Carlos. "La Ideología Humana". pág. 14

jo no fue la creación especulativa del hombre, todo lo contrario, el sufrimiento desgarrador de las masas laborales, la existencia infrahumana de su situación y de sus luchas fueron y siguen siendo, las causas del surgimiento del Derecho del Trabajo y su evolución.

Es por eso que las presentes ideas dan margen para comprender cualquier estudio que se haga tanto del Derecho Social como del Trabajo, desde un enfoque normalista, tratando de entender el sentido que debe dársele, cuando el Estado busca mejorar las condiciones de los trabajadores, estando patente la lucha de clases, con todas sus contradicciones inherentes a ella misma.

El Derecho del Trabajo, es conforme a la complejidad de sus asuntos, un laberinto de normas e instituciones, públicos unos y privados otros, en los que sin embargo, predominan cada día más de una manera acentuada los primeros, de acuerdo con el proceso de socialización y estatización de la vida moderna.

Por consiguiente la verdadera naturaleza del derecho del Trabajo en concepto de Trueba Urbina, no radica en su ubicación dentro de las tres ramas jurídicas de nuestros tiempos, sino en las causas que originaron su nacimiento: la explotación inicua del trabajador y en su objetivo fundamental, rei-

vindicar la entidad humana desposeída que sólo cuenta con su fuerza de trabajo; mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y transformar la sociedad burguesa por un nuevo régimen social de derecho, constituyendo el primer intento para la superación de las clases, y dar paso al surgimiento esplendoroso de la República de los trabajadores". (10)

El Derecho del Trabajo es producto social, y sólo puede ser formulado y reconocido por el Estado tal como lo indica el autor Trueba Urbina. En el Congreso de Querétaro se socializó el derecho mexicano al establecer preceptos que tutelaban a los económicamente débiles, subordinando los intereses del individuo a los de la sociedad. Como en los casos de los artículos 3, 5, 27, 28 y 123, bases fundamentales de nuestro Derecho Social en los que se hace alusión a las garantías sociales relativas a la educación, a la propiedad como función social, al reparto equitativo de la riqueza pública, a la tierra y al trabajo". (11)

Función del Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo como conjunto de normas exclusivas del trabajo y como instrumento de lucha para su total res

(10) Trueba Urbina, Alberto. "Derecho Procesal del Trabajo".- Tomo I, México, 1941. págs.32 y 33

(11) Trueba Urbina, Alberto. "El Nuevo Artículo 123". 2^a ed.- pág. 207.

titución económica, tiene como función primordial proteger, tutelar y reivindicar a la clase trabajadora sean éstos obreros, campesinos y en general a todos los prestadores de servicios así como también regular las relaciones y conseguir el justo equilibrio entre el trabajo y el capital.

Los derechos sociales establecidos por el trabajador -- son mínimos, ya que pueden ser superados en los contratos colectivos de trabajo, surgidos de las luchas entre los factores de la protección o bien, reconocidos por la administración; de modo que frente a la necesidad de restringir la explotación humana, la norma jurídica ha reconocido un mínimo de derechos del trabajador, susceptibles de mejoramiento y cuyo catálogo puede aumentar en la lucha, entre el capital y el trabajo en su constante afán de obtener un equilibrio equitativo. El original artículo 123 constitucional y sus reformas, en sus dos capítulos de reglas específicas, para trabajadores privados y públicos, constituyen en consecuencia un mínimo de garantías sociales". (12)

Las que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable; son tutelares, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, y -

(12) Trueba Urbina, Alberto. "El Nuevo Artículo 123", Ed. Porrúa. México, 1967. pág. 212

son irrenunciables porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlas o renunciar a su aplicación.

Siguiendo con el ideario del artículo 123, base de nuestro Derecho del Trabajo, la función que desempeña es de vital importancia, ya que entre cosas, determina las condiciones de trabajo y previsión social, estableciendo el derecho de los obreros para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales; implanta la jornada máxima de ocho horas; prohíbe a las mujeres y a los niños participar en las labores insalubres y peligrosas, y establece que por cada seis días de trabajo el operario debe disfrutar de un día de descanso.

Determina también que, cuando haya necesidad de aumentar las horas de trabajo legal, el tiempo excedente recibirá un salario doble fijado para las horas normales; que los trabajadores tendrán seguridad social, escuela, enfermería y los demás servicios necesarios a la comunidad; que los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales así como el que las leyes reconozcan como un derecho las huelgas y los paros en el trabajo.

Este artículo constitucional creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos entre los pa

trones y obreros, emanando de él la ley Federal del Trabajo, que reglamenta el artículo 123 Constitucional y todas las relaciones entre el capital y el trabajo.

La función del Estado no tan sólo se supedita a la elaboración, e intervención de las normas en los casos en que se infrinjan, sino también en su ejecución, integrando de esta forma el ámbito de la función administrativa.

Fines del Derecho del Trabajo

En cuanto a la finalidad suprema del Derecho del Trabajo, será necesario remitirnos a la opinión del Dr. Baltazar Cavazos Flores, en decir, la de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descanso y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo". (13)

Luego entonces, el Derecho del Trabajo surge como un derecho proteccionista de la clase trabajadora, como una facción que tiene como propósito, reivindicar para los trabajadores los derechos mínimos inherentes a la persona humana.

(13) Cavazos Flores, Baltazar. "El Artículo 123 y su proyección en Latinoamérica". Ed. Jus. México, 1976. pág. 19

El Dr. Baltazar Cavazos Flores estima que los fines del Derecho del Trabajo son múltiples y variados, proponiendo la siguiente clasificación, fin substancial y primario: la protección del hombre que trabaja; fin substancial de carácter individual: la regulación de las condiciones acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores; fin substancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

Este mismo autor en su obra "El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica" menciona a Cabanellas, diciendo: "Todo Derecho tiene el deber sin ser su fin específico, el de proteger a los débiles, por lo que tiende a mantener el equilibrio necesario que es consecuencia de la justicia que lo inspira, pero esa no es una particularidad de ningún derecho y ni siquiera cabe referirla como la legislación del trabajo, por cuanto ninguna legislación se dicta para afianzar privilegios o tutelar predominio". (14)

Los fines de las normas reivindicatorias de los derechos del proletario, son aquellas que tratan de recuperar en favor de los trabajadores, lo que por derecho les corresponde,

(14) Cavazos Flores, Baltazar. "El Artículo 123 y su proyección en Latinoamérica". Ed. Jus. México, 1976.

en relación de la explotación en el área de la producción económica.

Los fines en nuestro Derecho Laboral quedan expresamente plasmados en las fracciones IX, XVI, XVII, XVIII, del artículo 123 Constitucional; que consignan como tales, los derechos a participar en las utilidades, a las asociaciones profesionales y a la huelga: sólo que estos derechos no han sido ejercidos actualmente con la finalidad de lograr un equilibrio entre los factores de la producción, a través el mejoramiento económico de los trabajadores, posiblemente cuando sean ejercidos estos derechos por la clase trabajadora, se propiciará la socialización del capital o de los bienes de producción. En la obra más reciente "Derecho Procesal del Trabajo" del autor Trueba Urbina, nos señala una definición categórica: "El Derecho del Trabajo es reivindicador de la entidad humana desposeída, que sólo cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir, caracterizándose por su mayor proximidad a la vida; procura el mejoramiento económico de los trabajadores y significa la acción socializadora que inicia la transformación de la sociedad burguesa hacia un nuevo régimen social de Derecho". (15)

(15) Trueba Urbina, Alberto, "Derecho Procesal del Trabajo", - Tomo I, México. 1941., pág. 32.

En conclusión, las finalidades del Derecho del Trabajo-
podemos denotarlas como el instrumento de lucha para la defen-
sa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones eco-
nómicas, su significación, protección y reivindicación, deter-
minando en consecuencia la naturaleza de éste. Es un derecho-
profundamente social, el cual viene a romper la limitación in-
justa y absurda de leyes que se refieren únicamente al traba-
jo, en la esfera de la producción económica y de beneficio pa-
ra el patrón.

CAPITULO II

CAPITULO II

LAS AUTORIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y NACIMIENTO DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

2.1. Las Autoridades del Trabajo.

Las autoridades del trabajo se encuentran dotadas de una fisonomía y funciones especiales, ya que por su naturaleza, el Derecho del Trabajo ha surgido de la vida misma, de las industrias, de las empresas, de las oficinas, del campo, etc., y ha adquirido su vigencia en la diaria actividad de sus costumbres y prácticas. Considerando que si ésto no sucediera así, producto más que todo de las necesidades sociales, nos encontraríamos que las normas jurídicas que constituyen el Derecho del Trabajo perderían inmediatamente su vigencia en las relaciones laborales. Esto indica, que el Derecho del Trabajo no puede quedar sujeto a la exclusividad del Estado aún cuando se deba reconocer que su importancia es mayor, ya que establece un mínimo de derechos consagrados a favor de los trabajadores, y es aquí, donde encontramos el punto de partida de donde obtendrán sus beneficios los trabajadores en un futuro próximo.

Otra cuestión derivada de la consideración anterior en la aplicación de las normas laborales y que ha requerido por-

parte del Estado una dedicación más especial, es la exigencia de la sociedad que necesita resoluciones rápidas en sus conflictos obrero-patronales ya que la suprema finalidad del derecho del trabajo es la atención preferente de estos problemas.

Estos factores y características del Derecho del Trabajo es lo que ha hecho crear un tipo especial de autoridad, y que difiere en cuanto a formación y función de las otras autoridades del Estado, como una consecuencia del artículo 123 de nuestra Constitución Política. Aclarando también que el Derecho del Trabajo nació en México, dentro de este artículo, recogiendo en estos textos el sentir de la explotación que sufrían los trabajadores mexicanos antes de institucionalizarse la Revolución Mexicana". (16)

El Derecho del Trabajo impuso necesariamente el surgimiento de nuevas autoridades, dándoles un carácter "sui-generis"; cambió el principio individualista por uno de clase social y a la garantía individual opuso la garantía social. Cambió en suma la estructura política del Estado, con las limitaciones que impone nuestro sistema presidencialista.

(16) Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo". Ed. Porrúa, México, 1970.

Mario de la Cueva caracteriza a las autoridades del trabajo anotando "que son un grupo de autoridades distintas a las restantes autoridades del Estado y tienen por misión, vigilar y hacer cumplir el Derecho del Trabajo". (17)

Por lo tanto, los problemas que se presentan y que a su vez determinan las actividades de las autoridades del trabajo son:

- a). La aplicación del Derecho del Trabajo.
- b). La previsión y conciliación en los conflictos individuales y colectivos.
- c). La función jurisdiccional.
- d). El desarrollo de la previsión social.
- e). LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

La Ley Federal del Trabajo actualmente señala como autoridades del trabajo en sus respectivas jurisdicciones según el artículo 523 de la mencionada ley:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las entidades federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

(17) Cuava, Mario de la. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1970, pág. 868

- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios-Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.

Y como servicio sociales la misma ley nos señala los siguientes:

1.- LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

2.- EL SERVICIO PUBLICO DEL EMPLEO.

2.2. La Defensa Sindical en el Movimiento Obrero en México.

Hoy en día los trabajadores, tanto manuales como intelectuales, alientan un fecundo optimismo, nacido del inegable

progreso de México, de la ampliación de la justicia social, - de la clara expectativa de que la Ley Federal del Trabajo, - que es indiscutiblemente fiel intérprete e impulsora de la -- clase trabajadora y que rige las relaciones obrero-patronales con los más altos módulos de equidad y de acuerdo con el avance de la industrialización y de la clase obrera, ese optimismo se deriva también de que los trabajadores, haciendo uso de la auténtica autonomía de sus organismos, que se han sabido dardirigentes que no los han conducido por el camino de la incertidumbre, de la aventura o de la utopía.

El movimiento obrero es trascendente porque no se cir-- cunscribe a un territorio determinado, sino que tiene la más amplia proyección en todo el mundo, es un movimiento univer-- sal porque sus banderas son las de la justicia social y de la libertad y éstas son aspiraciones legítimas de todo género humano.

El movimiento obrero mundial adquirió una bandera de lucha con los acontecimientos del mes de mayo de 1886, la ciu-- dad de Chicago, Estados Unidos de América. En efecto, es esa fecha como breve reseña histórica, tuvo lugar una huelga general mediante la cual los obreros de esa industriosa ciudad demandaban la implantación de la jornada de trabajo máxima de 8 horas, y la subsiguiente represión de que fueron objeto cientos de manifestantes que apoyaban la demanda laboral.

Así, múltiples huelgas se registraron en los Estados Unidos de América, Pensilvania, Illinois, Indiana, Missouri, Ohio y Nueva York, en demanda de la reducción de las horas de trabajo.

En el año de 1880 quedó organizada la Federación de Trabajadores de los Estados Unidos y Canadá apresurándose a aumentar el número de sus afiliados en las múltiples empresas que surgieron a diario por doquier, preocupándose por el mejoramiento de las condiciones laborales. En octubre de 1884, el congreso de la federación indicada, acordó declarar huelga general en la ciudad de Chicago, sin fijar la fecha en apoyo a la reducción de la jornada de trabajo de 8 horas diarias. Dos años después, acentuados los problemas de los trabajadores, estalló el paro general de trabajo. Cincuenta mil obreros de esa ciudad abandonaron sus trabajos el primero de mayo de 1886, demandando una jornada humana de no más de 8 horas. El detonador de los sucesos de Chicago fue el mitin celebrado en una plaza pública en el cual los oradores fueron Augusto Spies, Alberto R. Parsons, Samuel Fielden y Miguel Sehab.

El discurso acusatorio estuvo a cargo del líder Augusto Spies; habló de la necesidad inmediata y perentoria de reducir la jornada de trabajo y aumentar los salarios de los trabajadores para evitar la inmundia explotación.

Ese mismo día por la tarde, la policía agredió a una manifestación de mas de seiscientas mujeres obreras del ramo de sastrería. El día 2 de mayo, en otro parque público tuvo lugar un segundo mitin en señal de protesta por el despido injustificado de mil doscientos obreros de la factoría Mc Cornick. La aparente causa de ese hecho había sido la negativa obrera de renunciar a su organización sindical, un tercer mitin se verificó al día siguiente frente a la citada fábrica. En ese preciso momento en que Augusto Spies hacía uso de la palabra, apareció un compacto grupo de policías, quienes abrieron fuego sobre la multitud constituida por los trabajadores y sus familiares. Seis muertos y un gran número de heridos fue el resultado de la agresión. Días después se llevó a cabo un mitin más en la misma ciudad, para condenar la masacre. Además de los manifestantes se encontraban presentes dos compañías de policías entre quienes estalló un artefacto, después de lo cual hicieron fuego matando, hiriendo y dispersando a los asistentes.

Los líderes obreros fueron aprehendidos; el movimiento de huelga fue bruscamente interrumpido, pero la idea de la jornada de ocho horas quedó en pie, los detenidos fueron conducidos a prisión y se les sometió a un proceso el día 17 de mayo, ante el gran jurado. Más de mil testigos falsos fueron presentados.

Durante veintidos días se formularon acusaciones contra Augusto Spies, Miguel Schxab. Oscar Neebe, Adolfo Fisher, -- Luis Lingg, Jorge Engel, Samuel Fielden y Alberto R. Parsons, quienes en históricos discursos, no tan sólo no renegaron de sus ideas, sino que expusieron la miseria en que vivían los obreros de los centros industriales de Estados Unidos.

El 5 de mayo fueron aprehendidos los líderes obreros - Spies, Selwark, Fielden, Fisher, Engel, Lingg, Parsons, Neebe, Schanaubert y Schelinger; después de un proceso fueron sentenciados a muerte, y el 11 de noviembre de 1886 fueron llevados a la horca Spies, Parsons, Neebe, Schanaubert, Schelinger, - Engel y Fisher quienes al ser trasladados al cadalso entona-- ron la Marsellesa.

El movimiento obrero a nivel mundial siempre ha buscado la justicia social porque aspira a resolver las necesidades - de los pueblos. Su lucha por el mejoramiento económico tiene raíces humanísticas y se inspira en las más legítimas necesidades del trabajador puesto que no es una lucha para agitar - al pueblo, sino una lucha porque su hambre y su sed le agitan sus entrañas, no es una lucha para disolver, sino una lucha para resolver, no es una lucha para dividir, sino para unir.

La lucha obrera unificada, siempre ha sido factor de - progreso y unidad en todas partes del mundo y en todos los --

tiempos, siempre ha sido y ha estado al servicio de las mejores causas de la humanidad.

Muchos obreros han sucumbido en aras de la libertad de sus respectivos países y muchos organismos de obreros han -- puesto su fuerza organizada en defensa de los intereses de la clase laboral, recordemos a los ya mencionados mártires de Chicago, a Lázaro Gutiérrez de Lara y Estebán Baca Calderón en la Unión Laboral de Cananea; a Margarita Martínez, Rafael Moreno, Manuel Juárez en el círculo de obreros líderes de Río Blanco, a los mártires del 23 de septiembre de 1941, y a tantos verdaderos líderes de la lucha social.

La clase obrera organizada ha demostrado que al izar -- sus banderas de justicia social no ha atentado ni intentado -- jamás estar en contra de los intereses de México, al contrario, ha querido demostrar que desea una patria mejor y una humanidad más libre y más próspera en la medida de las posibilidades actuales. La lucha por mejores salarios demuestra que -- los trabajadores desean tener mejores salarios y medios de -- subsistencia para poder trabajar con más eficiencia, conscientes de que el mejor trabajo da mayor rendimiento y genera más progreso.

Estamos conformes con el pensamiento del autor Euquerio Guerrero en que el sindicato debe contemplarse como un medio-

para que los trabajadores obtengan mejores formas de vida, para que intervengan con plena responsabilidad en el desarrollo económico de las sociedades para que, dentro de la era en que estamos viviendo, se realice una función social que interese vivamente a la colectividad. No podemos negar que el sindicato no constituye ni el único ni el medio necesario para realizar los fines indicados, pero si creemos que tiene una importancia fundamental y que, cuando menos en estos desarrollos contemporáneos, es el medio más eficaz para lograr aquellos propósitos". (18)

Durante el gobierno del Gral. Lázaro Cárdenas (1934-1940) se puede decir que la fuerza obrera del país había sentado las bases de su organización sindical. También a su amparo se consolidó el movimiento obrero adquiriendo su sello peculiar más delineado. Es cuando luchas por mejores condiciones de trabajo se manifiestan en toda su magnitud, traduciéndose por el carácter popular de Cárdenas le imprimió a su régimen. Nótese como único dato importante que durante su gobierno se logró un promedio anual de 478 huelgas, el más alto índice registrado proporcionalmente incluyendo hasta el régimen de Adolfo López Mateos". (19)

(18) Guerrero, Euquerio. Relaciones Laborales. Ed. Porrúa. México. Pág. 88.

(19) González Casanova, Pablo. La democracia en México. Ed. - Era. México, 1972. pág. 26

No obstante esto, a pesar de que el movimiento sindicalista mexicano va tomando actualmente cuerpo en forma más extensiva no se puede decir que toda la clase trabajadora se desarrolla sobre cuadros colectivos.

Existen también en nuestro país innumerables trabajadores que se encuentran marginados de las agrupaciones sindicales; unos por ignorancia y otros por falta de conciencia de clases, trayendo como consecuencia no sólo su perjuicio en detrimento de sus intereses sino también las de los obreros organizados que les restan esfuerzos en su labor de conjunto.

La integración de estos trabajadores solitarios a las organizaciones sindicales, aunque es constante, se va desarrollando sobre cuadros colectivos con lentitud, explicable por las condiciones naturales del obrero mexicano, y por la falta de preparación en un gran sector del proletariado. Como dijimos aunque el convencimiento de las ventajas de la defensa colectiva, se expande muy poco a poco, no se logra en toda su realidad la integración de la masa trabajadora. Aquí quedaría la labor de convencimiento a cargo de los sindicatos y sus centrales obreras para ir difundiendo cada vez más su campo de acción.

De esto deducimos que la acción estatal se reduce respecto a los trabajadores libres en la protección efectiva que

les debe brindar en la tutela a sus derechos ante los tribunales del trabajo y también en su asesoramiento y representación en distintos niveles jurídicos.

El obrero que no está sindicalizado es más frecuente que sea víctima de los engaños del patrón, y el trabajador libre - mientras se suma a las organizaciones, debe tener conciencia de que sus derechos son protegidos en forma eficiente, puesto que su ignorancia los hace merecedores de una protección efectiva de parte del Estado.

Este hecho no podría escapar a las normas sociales que se consagraron en el artículo 123 constitucional a favor de la clase laborante, de donde arrancó el establecimiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

2.3. La defensa individual en México.

De lo anterior podemos deducir y establecer la necesidad del patrocinio gratuito de aquellas personas débiles económicamente en el proceso laboral, aunque el Estado siempre se ha preocupado por el asesoramiento en otras ramas del derecho. Y esa preocupación de todos los tiempos, producto de una necesidad, de una situación personal, es lo que ha llevado al Estado a crear instituciones de carácter eminentemente sociales. Así como hemos visto se ha creado una defensoría legal -

de oficio en materia penal, para todas aquellas personas que carecen de recursos para atender sus asuntos de defensa, también existe la Procuraduría de la Defensa del Menor en donde se solucionan las situaciones jurídicas de los menores de -- edad, y la reciente Procuraduría de la Defensa del Consumidor derivadas de la Ley Federal de Protección al Consumidor y no podía faltar con anterioridad a estas últimas instituciones a raíz de la Declaración de Derechos Sociales, normas integradas que dieran cabal cumplimiento como garantías sociales complementarias al artículo 123 de nuestra Constitución Política de 1917 y más profundamente en razón a la inspiración que los Constituyentes del Congreso de Querétaro tuvieron en su mejor momento histórico". (20)

Como es de observarse, el artículo 123 no trata de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y a pesar de la omisión, consideramos que nació como consecuencia de las autoridades del trabajo establecidas primigeniamente, al notarse las deficiencias en el proceso de una gran mayoría de trabajadores, carentes de elementos económicos y jurídicos suficientes para que los representaran o asesoraran en un juicio.

Únicamente tenemos la noticia de que antes de que apare

(20) Diario de los Debates en los Diarios Oficiales.

ciera la primera Ley Federal del Trabajo, o sea, la de 1931, esta institución ya estaba reconocida y admitida en algunos Estados de la República, aunque sin los principios jurídicos-fundamentales de las leyes de éstos.

Este hecho marcó la pauta para que en la Ley Laboral mencionada se recogieran en toda su amplitud las características con las que iban a funcionar y además se integró el artículo 123 como una institución de gran trascendencia social y complementaria de las garantías sociales que estipula este precepto.

La Procuraduría propiamente, encontró su vigencia en la necesidad de asesoramiento gratuito para la clase trabajadora, no solo para la clase trabajadora, no solo para los económicamente débiles, sino también para los que carecen de conocimientos elementales para actuar en un proceso y finalmente se integró al Derecho Mexicano del Trabajo como protección, como tutela que tiende a alcanzar a esos sectores de trabajadores-marginados.

2.4. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Es interesante observar que en el proyecto original enviado por el Ejecutivo a la Cámara de Diputados, no contenía-

la institución de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, - por lo que las dos comisiones especiales nombradas por la Cámara para determinar y reformar el proyecto original insertaron en capítulo aparte las funciones de esta institución; dando por lo mismo estos breves motivos.

"La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, institución que ya está reconocida en algunos estados de la república y - que está destinada a cumplir un papel importantísimo en pro de los intereses de los asalariados facilitando una obra de - justicia social, constituye uno de los capítulos nuevos, aprobados por las comisiones de trabajo de la Cámara de Diputados. La innovación está justificada por los resultados satisfactorios que en la práctica se han obtenido a este respecto, y estamos seguros que la clase trabajadora del país obtendrá magníficos provechos de dicha institución con especialidad en -- los casos en que los obreros tengan que seguir un juicio ante las Juntas Centrales o Federales de Conciliación y Arbitraje - y no reincidan en las capitales donde dichos tribunales funcionan". (21)

De aquí, resaltamos algunos aspectos importantes: en - primer lugar, el propósito que animó a los diputados al conferirle a la Procuraduría "un papel importantísimo en pro de -

(21) Diario de los Debates del Congreso de la Unión.

los intereses de los asalariados" o sea, que pensó en una función efectiva en la práctica con objeto de redimir a la clase trabajadora. En segundo lugar, se le concedió una importancia acorde con los fines del Derecho del Trabajo, encargados de expedir justicia social, también se pensó en esta finalidad - mediata; lograr un cambio de las estructuras socio-económicas hacia una socialización de los medios de producción. Por esto es que también se le concedieron a la Procuraduría facultades suficientes para exigir a las autoridades con competencia jurisdiccional la expedición de justicia social pronta y expedida Artículo 408, Fracción III. Ley Federal del Trabajo de -- 1931.

2.5. Los Servicios Sociales en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Los términos "servicio social" y "servicios sociales", - como conceptos operativos referidos ya a una acción técnica - especializada o a prestaciones sociales requieren una clasificación previa a fin de establecer la relación que existe entre los mismos.

Se considera al "servicio social" como una actividad - profesional y una disciplina especializada cuyas reglas y métodos operativos permiten detectar los problemas al nivel del individuo, familias y grupos procurando una solución adecuada

a los mismos gracias a una labor de cooperación social.

Hoy en día, se observa la tendencia a extender los servicios sociales básicos que nos señala la Ley Federal del Trabajo, una vez cumplidas las prioridades mínimas cuando las posibilidades económicas lo permitan mediante otra clase de servicio y prestaciones, por ejemplo, el seguro del desempleo ayuda familiar al trabajador, educación, asociando a los trabajadores a los planes de desarrollo en su beneficio, en el marco de una autonomía social intermedia entre el sector público y los sectores privados.

En general, los servicios sociales a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, se iniciaron por parte de los programas de política social para los sectores asalariados, por lo que dichos sistemas sólo amparan a una parte de la población-trabajadora, que se encontraba agrupada en sindicatos o que disponían de los medios para proseguir un juicio, en el caso de un conflicto obrero patronal ante un tribunal laboral para así poder solucionar sus diferencias, quedando postregada la protección del grueso de los trabajadores, especialmente de los autónomos, de los trabajadores del campo, que no se encuentran agrupados a sindicatos o porque éstos carecen de recursos económicos para contar con una verdadera asesoría ante los tribunales del trabajo.

La necesidad de alcanzar niveles mayores de progreso social que traduzca una elevación equilibrada de las condiciones de vida para todas las capas de la población, que eliminen las contradicciones sociales que separan el desarrollo urbano y el desarrollo rural y que deroguen las desigualdades económicas, sociales y culturales imperantes en estos años, exigen nuevos dispositivos destinados a extender el derecho social a los sectores marginados, sino a contribuir a los objetivos de una política nacional que tenga en cuenta las implicaciones demográficas, del éxodo rural, los déficits de salud y los problemas económicos sociales y culturales que afectan a vastos sectores de la población, tanto urbana como rural.

Dentro de esta problemática, compete a los servicios sociales que marca nuestra Ley Federal del Trabajo, en un sentido amplio, una función realista, ya que va vinculada su acción a los trabajadores carentes de recursos económicos; a una verdadera defensoría legal gratuita de parte del estado en la solución de cualquier conflicto laboral en el caso de que recurra a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; en cuanto a la institución del Servicio Público del Empleo, cuyas funciones son también de carácter social, habiéndose creado con el propósito de resolver el problema del desempleo.

Las dos instituciones que se mencionan, su campo de acción va estrechamente vinculada a las necesidades vitales hasta integrar un sistema general y obligatorio de protección y defensa social de acuerdo con las exigencias básicas y complementarias inherentes a la elevación de niveles de vida y a los requerimientos actuales del desarrollo económico y social.

2.6. Organismos que los proporcionan.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Muchas veces por la condición económica en que se encuentran los trabajadores, se presenta con frecuencia el caso de que no tengan elementos para acudir a personas que los representen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y personalmente carecen de conocimientos para actuar en un proceso. Por ello es que, la Ley establece la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para representar o asesorar a los trabajadores y sus sindicatos ante cualquier autoridad, siempre que lo soliciten, para interponer los recursos ordinarios o extraordinarios procedentes y siguiendo la tendencia conciliatoria de la Ley, proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos (22). Más adelante haremos-

(22) Euquerio Guerrero. Manual del Derecho del Trabajo.

un estudio detallado de esta importante institución.

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

El Servicio Público del Empleo.

En los artículos 537 y relativos de la Ley Federal del Trabajo se reglamenta esta noble institución que tiene como función principal actuar como bolsa de trabajo, o sea acomodar a los trabajadores que carecen de empleo en las empresas que requieran sus servicios.

Dispone la ley que los sistemas privados para la colocación de los trabajadores no podrán perseguir fines lucrativos, y sus servicios serán del todo gratuitos para los trabajadores. Esto último resultó totalmente justificado pero en cambio la primera prohibición carece de base en opinión del autor Enrique Guerrero, puesto que dice que en nada interesa que los patronos paguen a las agencias especializadas la cantidad que convengan para que les proporcionen candidatos a los puestos vacantes. La Ley solamente libera de esta prohibición a las agencias dedicadas a la colocación de trabajadores especializados. Sigue el autor diciendo que no se encuentra razón alguna para esta diferencia, a pesar de que se indique en la Exposición de Motivos que ello se hace de conformidad con el con-

venio de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por México, ya que en todo caso este convenio también es criticable, cuando menos por lo que vea las condiciones existentes en nuestro país". (23)

La Ley Federal del Trabajo establece:

"Art. 537.- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

- I. Estudiar y promover la generación de empleos;
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;
- III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y
- IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.

Art. 583.- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes en los términos de su reglamento interior.

Art. 539.- De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes ac

(23) Ibidem

tividades:

I).- En materia de promoción de empleos:

- a). Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del sub-empleo de la mano de obra rural y urbana;
- b). Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volúmen y sentido de crecimiento;
- c). Formular y actualizar permanentemente el catálogo nacional de ocupaciones, en coordinación con la Secretaría - de Educación Pública;
- d). Promover, directa o indirectamente el aumento de las - oportunidades de empleo;
- e). Practicar estudios y formular planes y proyectos para - impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución;
- f). Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de -- obra;
- g). Proponer la celebración de convenios en materia de em--pleos entre la Federación y entidades federativas; y
- h). En general, realizar todas aquellas que las leyes y re--glamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

II).- En materia de colocación de trabajadores:

- a). Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas - personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los - solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitu- des, hacia los empleos que les resulten más idoneos.
- b). Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de - agencias privadas que se dediquen a la colocación de - personas;
- c). Vigilar que las entidades privadas a que alude el inci- so anterior cumplan las obligaciones que les impongan - esta ley, sus reglamentos y las disposiciones adminis- trativas de las autoridades laborales;
- d). Intervenir, en coordinación con las respectivas unida- des administrativas de las Secretarías de Gobernación - de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y la de Relaciones Exteriores en la contratación de los naciona- les que vayan a prestar sus sevicios en el extranjero;
- e). Proponer la celebración de convenios en materia de colo- cación de trabajadores, entre la Federación y las Enti- dades Federativas; y
- f). En general, realizar todas aquellas funciones que las - leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del - Trabajo y Previsión Social en esta materia.

III.- En materia de capacitación o adiestramiento de -

trabajadores:

- a). Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento;
- b). Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar comités nacionales de capacitación y adiestramiento en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités;
- c). Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del comité nacional de capacitación y adiestramiento que corresponda;
- d). Autorizar y registrar, en los términos del artículo -- 153-C, las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
- e). Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;

- f). Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B;
- g). Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto;
- h). Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;
- i) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

IV.- En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

- a). Establecer registros de constancias de trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y
- b). En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

si6n Social en esta materia.

CAPITULO III

CAPITULO III

OBJETIVOS DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

3.1. La Defensa del Trabajador.

Nunca será excesivo lo que se haga en defensa de una de las partes más débiles en nuestro régimen económico, que es formada por los trabajadores, pues si bien muchos de éstos - se hallan agrupados para su defensa en sindicatos, algunos - muy poderosos, constituyen solo una minoría en contra con el mayor número, que están al margen de todo sindicato, y de - otros que aún estando sindicalizados, la debilidad económica de sus organizaciones no les permite afrontar los gastos de una asesoría legal.

Anteriormente, a causa de las metas desarrollistas, fué el capital y la empresa privada la preocupación principal de los gobiernos, y aunque no se descuidó del todo al sector - obrero, la atención se aplicó al ya organizado en grandes - centrales y sindicatos. De ahí, que todavía la clase trabaja - dora se divida en categorías, desde la mayoritaria con gran capacidad de defensa, hasta las que carezcan totalmente de - ella.

Por estas razones, es de recibirse con beneplácito el nuevo reglamento expedido por el Presidente Luis Echeverría, en el cual se precisan las atribuciones de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, pues con este medio el trabajador desamparado obtiene elementos para defenderse eficazmente en el caso que se pretendiera nulificar por diversas causas los derechos y las prestaciones que otorga la ley; y a que en los considerados del nuevo reglamento dice: "que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es por mandato legal, el órgano representativo y tutelar de los trabajadores ante todas las autoridades del país facultado para llevar a cabo las acciones que se requieren a fin de evitar las infracciones que pueden cometerse a las normas laborales. Por ello es preciso delimitar el alcance de las atribuciones que la misma ley le confiere a esa dependencia y dotar de la autonomía administrativa y de los elementos indispensables para que su función se haga sentir con mayor amplitud y eficiencia en la defensa de los intereses laborales que tiene encomendados.

Objeto de la Procuraduría

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo tiene por objeto:

I.- Representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que lo soliciten, ante -

las autoridades competentes, en las diferencias y conflictos- que se susciten entre ellos y sus patrones con motivo del con- trato de trabajo.

II.- Interponer todos los recursos ordinarios y extraor- dinarios que sean procedentes para la Defensa del trabajador.

III.- Cuidar de que la justicia que administran los Tri- bunales sea pronta y expedita.

Para el mejor desempeño de sus funciones, la Procuradu- ría estará organizada en dos secciones:

- a) Técnica, y
- b) Administrativa.

La Sección técnica estará integrada por:

Un Procurador General.

Un Procurador, substituto del Procurador General.

Por Procuradores Auxiliares que el funcionamiento de la oficina requiera, debiendo tener uno de ellos el carácter de- Secretario de la Procuraduría.

Los Procuradores Auxiliares foráneos que el servicio - exija, de acuerdo con el capítulo relativo.

Un Perito Médico, Jefe de la Sección Médica de la Procuraduría.

Dos Médicos Auxiliares de la propia sección.

Los médicos Inspectores que requieran las necesidades de los procuradores foráneos, dependientes de la Procuraduría.

La Sección Administrativa estará integrada por el personal de empleados que autorice anualmente el Presupuesto de Egresos.

La intervención de la Procuraduría en los casos de las fracciones I y II del artículo 1^a, deberá ser a solicitud de parte, ya sea que se haya o no iniciado el procedimiento ante las autoridades respectivas.

La solicitud para la representación o asesoramiento de los trabajadores, puede hacerse por comparecencia o por escrito, sin que para ello se requiera forma determinada.

La solicitud anterior se hará directamente por los trabajadores interesados, salvo el caso de que se encuentren imposibilitados para comunicarse con la Procuraduría, en el que se podrá admitir la intervención de otras personas, siempre que se juzgue favorable a aquéllos.

Las solicitudes tendrán por objeto:

- a) La representación o asesoramiento de los trabajadores;
- b) La resolución de consultas sobre cuestiones de trabajo, en casos concretos;
- c) La administración de datos relativos a asuntos que se ventilen ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o Tribunales Federales.

Reciba una solicitud, el C. Procurador General la turnará para su estudio al Auxiliar correspondiente.

Si hecho el estudio del negocio a que la solicitud se refiere, por el Procurador Auxiliar, éste llegara a la conclusión de que no procede legalmente o es inmoral, formulará un dictamen que, previa la aprobación del Procurador General, - traerá como consecuencia la negativa de la Procuraduría para representar o asesorar al o a los interesados en dicho asunto.

El dictamen a que se refiere el párrafo anterior se hará del conocimiento de los trabajadores, con la advertencia de que no resuelve su caso, ya que sólo constituye una mera opinión y no impide a los solicitantes entablar su demanda o proseguir la tramitación de su asunto por los conductos particulares que estimen convenientes; pero en todo caso, la Procuraduría asistirá a las audiencias o diligencias urgentes, promoviendo lo que proceda.

Queda también facultada la Procuraduría para negarse a la representación o asesoramiento de los trabajadores, cuando estos pretendan que aquéllas concurra a su defensa con otros-representantes o asesores particulares.

Cuando en un juicio patrocinado por la Procuraduría a -solicitud del actor, éste manifieste claramente ante el Procurador respectivo su deseo de que esta oficina no lo siga pa--trocinando, la Procuraduría queda facultada para no renunciar su actuación, aun cuando el interesado lo solicite nuevamente.

Fuera de los casos mencionados con anterioridad, la procuraduría deberá prestar a los trabajadores sus servicios, aun cuando no dispongan de las pruebas indispensables, advirtiéndoles las probables consecuencias que su falta trae consigo.

La Procuraduría, como amigable componedora está facultada para avenir a las partes, librando al efecto los citato- -rios correspondientes para que comparezcan ante la misma.

Para complementar, la Procuraduría contará con un Procurador Auxiliar comisionado para este fin, el que fungirá como Jefe de la Sección de Quejas y Conciliación, ante la cual de-berán los interesados hacer valer sus derechos.

Presentes las partes, el día y hora señalados, el jefe-

de la Sección de Quejas y Conciliación, atendiendo los razonamientos que aquellos expongan, podrá proponer soluciones amistosas para el arreglo de las diferencias o conflictos, haciéndose constar en todo caso los resultados obtenidos, en actas autorizadas por el Secretario.

En caso de que la proposición conciliatoria sea aceptada por los interesados, bien en la forma sugerida o con las modalidades que aquéllos aprueben, se dará por concluido el asunto -una vez cumplido el convenio respectivo-, levantándose el acta autorizada correspondiente.

Si no se lograra avenir a las partes en conflictos, el Jefe de la Sección de Quejas y Conciliación turnará el caso al Procurador Auxiliar correspondiente, para que proceda en los términos siguientes:

Desde luego el Procurador Auxiliar entablará la demanda o proseguirá el juicio, en su caso, ante los Tribunales de Trabajo.

Cuando la acción del trabajador tenga como origen un Riesgo Profesional, será necesaria la opinión previa de la Sección Médica de la Procuraduría para iniciar la demanda.

Si el dictamen Médico de la Sección citada fuera desfa-

vorable a los intereses del solicitante, la Procuraduría se abstendrá de intervenir en su favor.

Queda estrictamente prohibido a los Procuradores y personal de la Procuraduría, entregar a los interesados los dictámenes a que se contraen lo dicho con anterioridad, o proporcionar datos sobre los mismos, quedando encomendado el manejo de tales dictámenes a los Procuradores Auxiliares, exclusivamente para ante las Juntas correspondientes.

La Procuraduría podrá interponer el recurso de amparo ante las autoridades competentes, siempre que lo estime procedente, siguiendo el juicio respectivo hasta obtener sentencia ejecutoria.

Cuando a juicio de la Procuraduría no proceda el recurso de amparo, se procederá en los términos del artículo 39, fracción V de este Reglamento.

Igualmente se podrá representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, en los juicios de amparo en que figuren como terceros perjudicados.

La Procuraduría observará constantemente la organización y funcionamiento de los Tribunales Federales del Trabajo con el fin de estar en aptitud de hacer los mismos sugerencias concretas, tendientes a lograr que la justicia que impar-

ten sea pronta y eficaz.

A petición de parte, la Procuraduría gestionará que las resoluciones y acuerdos de los propios Tribunales, sean dictados dentro de los plazos legales correspondientes, aun cuando en los casos particulares no haya intervenido, asesorando o representando a los trabajadores.

Cuando con motivo de una resolución dictada por las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, sus miembros incurran en responsabilidad, de acuerdo con los preceptos relativos de la Ley Federal del Trabajo, los hechos serán puestos en conocimiento de la autoridad competente en los casos en que se haya representado o asesorado a los trabajadores.

Al Procurador General, en su caso, de conformidad con los informes que le rindan los Procuradores Auxiliares, corresponde seguir el trámite que se indica anteriormente.

Que no obstante que desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 se instituyó la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y se ha mantenido vigente hasta la actualidad sus actividades no han tenido la eficacia que inspiró su creación, a pesar del gran número de trabajadores no sindicalizados, que requieren de sus servicios, por lo que es necesario transformarla en una institución que funcione de acuerdo con los requisitos

crecientes de las actuales relaciones obrero-patronales, con el objeto de dar plena garantía a la defensa de los trabajadores que le impone la ley"

En los tribunales laborales es obvio que en el caso de un litigio con un patrón, el trabajador desprotegido está en condiciones muy desventajosas respecto de la parte contraria, pues entre muchos impedimentos la sola ignorancia de los procedimientos legales les inhibe aún a querellarse contra el patrón. En esta forma se nivelan las fuerzas de negociación entre los factores de la producción, como lo reclama el anhelo de solidaridad social.

El carácter federal de la institución referida obliga a pensar que en los ámbitos locales persistirá la situación que el Reglamento Público busca corregir y en especial en todas aquellas entidades con gran auge industrial como lo es el caso del Estado de México, que en los últimos años ha avanzado en la complejidad creciente de las relaciones obrero-patronales, que han venido exigiendo el perfeccionamiento de los instrumentos jurídicos y administrativos destinados a tutelar los derechos de los trabajadores, así como la creación de otros con el fin de atender eficientemente las necesidades que impone su desarrollo alcanzado actualmente, esto en virtud, que la rápida expansión de las actividades económicas, -

en ocasiones propicia todavía la explotación de menores y mujeres, que no se encuentran sindicalizados y que ven a menudo violados los derechos fundamentales que la Ley concede.

A todo esto, es necesario robustecer en los lugares más industrializados los órganos administrativos responsables de la política laboral, a efecto de que la aplicación de las normas tutelares alcancen la totalidad de los trabajadores y no sólo aquellos que prestan sus servicios en actividades económicas de mayor desarrollo.

3.2. Naturaleza Jurídica.

Es necesario señalar con detenimiento la naturaleza jurídica que se le dá en este caso a la institución de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, porque de esto dependerá su funcionamiento y jurisdicción que tratamos de concederle más adelante al realizar su estudio.

La máxima autoridad administrativa laboral a nivel federal está constituida por la Secretaría del Trabajo y Previsión social, que engloba formalmente a las restantes autoridades del trabajo, con excepción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Comisiones nacionales del Salario Mínimo y Reparto de Utilidades, aunque no se debe excluir la importancia que esta Secretaría desempeña como cuerpo conciliador y -

que no debe de olvidarse también que es un organismo que pre-
vee un estado intermedio entre la jurisdicción y la mediación.

Ahora bien, el poder jurisdiccional y la competencia de
las Juntas de Conciliación y Arbitraje es lo que evita que és-
tas subordinen su actividad a la Secretaría del Trabajo y Pre-
visión Social siendo organismos de carácter autónomo.

El autor Mario de la Cueva en una de sus obras cita a -
propósito lo siguiente: "por lo que se refiere a la Junta Fe-
deral de Conciliación y Arbitraje, el artículo cuarto del Re-
glamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión So-
cial, se limita a decir que tanto la Junta Federal de Conci-
liación y Arbitraje como las Juntas Federales de Conciliación
son organismos colaboradores de la Secretaría. Y piense que -
éste último aspecto es el reconocimiento que hizo el Poder --
Ejecutivo de la independencia de las Juntas, y agrega, que es
un grave error el sometimiento de hecho en que vive la Junta-
Federal frente a la Secretaría del Trabajo". (24)

En cambio, Trueba Urbina por su parte aporta su conoci-
da teoría de los órganos sociales, por lo que las Juntas go-
zan de plena autonomía, pero por virtud de nuestro sistema de

(24) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II
Edit. Porrúa, S.A. México 1970 pág. 921.

gobierno, ésta queda bajo el Poder del Presidente de la República, quien se encarga de nombrar al representante del gobierno.

El mismo autor define a las autoridades del trabajo como aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías.

1.- Autoridades Administrativas.- Como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2.- Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.

3.- Las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.

4.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

5.- El Servicio Público del Empleo.

6.- La Inspección del Trabajo.

Las Comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades, las Juntas son autoridades jurisdiccionales y el Jurado de Responsabilidad. Se ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones o re

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

presentantes del capital y del trabajo". (25)

A esto, considero que el Dr. Trueba Urbina es quien se ha ocupado más sistemáticamente del estudio de la naturaleza-jurídica de las instituciones del trabajo.

En renglones anteriores, señalamos de acuerdo con el Dr. de la Cueva que las Juntas tanto federales como locales realizan una actividad jurisdiccional del Derecho del Trabajo. Partiendo de este supuesto tenemos que remitirnos a las características de las autoridades del trabajo para poder enmarcar con precisión la naturaleza de una y de otras.

Continuando con nuestro autor Alberto Trueba Urbina nos dice: "que tiene el carácter de autoridad toda persona u órgano con potestad para imponer sus decisiones". (26)

Trueba Urbina al estudiar esta autoridad política (la Secretaría por depender del Ejecutivo Federal le dá el carácter de autoridad administrativa con funciones laborales, así como las Direcciones o Departamentos del Trabajo, y como ya vimos que la Procuraduría del Trabajo depende del Ejecutivo Federal o de los Ejecutivos Locales; como consecuencia ésta encuadra también orgánica y formalmente dentro de una institu

(25) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Urbina Jorge. Nueva Ley-Federal del Trabajo, Comentario al artículo 523, 36ª ed.

(26) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág.451

ción de carácter administrativo. En el comentario que aludimos a la nueva Ley Federal del Trabajo, los autores citados - así lo confirman diciendo que La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tiene carácter administrativo y ejerce gratuitamente funciones de representación, asesoría, defensa, etc". - (27)

Este Órgano reconocido por la Ley tiene una naturaleza administrativa, o sea, es un Órgano auxiliar con funciones administrativo-laborales.

3.3. Función Social de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Anteriormente al referirnos a la naturaleza administrativa de la Procuraduría no le concedimos a esta institución - el rango de autoridad sino la fijamos como un organismo auxiliar de las autoridades del trabajo en el desempeño de sus -- funciones laborales.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no señalaba la diferencia entre una autoridad y otra, pero posteriormente se discutió que la Procuraduría no merecía tal carácter de autoridad por no contar con poder jurisdiccional para imponer sus-

(27) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo, comentario al art. 530.

decisiones, aunque hacemos la aclaración que varios autores - si consideraron como verdadera autoridad del trabajo a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Como lo asentamos anteriormente, ésta no es más que un organismo coadyuvante con las autoridades en el cumplimiento de las normas laborales pero que sin embargo tiene un cierto poder jurisdiccional fuera de juicio, que hace discutible la naturaleza de esta institución.

En el dictamen de la Cámara de Diputados sobre el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970 al referirse a las autoridades del trabajo explicó:

"El Título Once tiene la denominación de "Autoridades de Trabajo", pero al señalarse cuales son dichas autoridades, se mencionan dos instituciones que no tienen tal carácter, si no que tienen a su cargo la prestación de servicios sociales a favor de la clase trabajadora y que son la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y el Servicio Público del Empleo. Consecuentemente con el concepto anterior, se propone "Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales".

"La denominación anterior comprenderá, en su contenido a las autoridades que tienen jurisdicción y facultades decisivas y a las instituciones que como las citadas, prestan solo

un servicio social". (28)

Más exactamente, las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, no sólo son públicas sino que tienen un carácter preponderantemente social, por la misma naturaleza de las normas laborales que no pertenecen ni al orden público ni al privado, sino al social. Además de que es un organismo complementario de las garantías sociales, consagradas en nuestro artículo 123 Constitucional.

Considero que las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo no están limitadas al simple asesoramiento en juicio, ya que en la práctica diaria se ha observado que esta institución goza del trato frecuente con trabajadores y patrones y que ayuda en muchos casos en la prevención de los conflictos y diferencias del trabajo proponiendo soluciones amistosas en sus arreglos, fuera de juicios. Señalandose en el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, las principales funciones que desempeña esta institución, base de nuestro estudio y que a la letra dice:

"Artículo 530.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

(28) Obra citada. Dictamen de la Cámara de Diputados. Pág.505

I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas".

En la anterior Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 408, fracción III se señalaba una función importante de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la de "cuidar de que la justicia sea pronta y expedita, haciendo las gestiones que procedan en los términos de esta Ley para que los acuerdos y resoluciones sean dictados dentro de los plazos legales correspondientes". Desde la Ley de 1970, esta fracción fue derogada.

Sería que en la realidad las personas encargadas de dirigir esta dependencia nunca ejercieron tan importante y notable actividad en bien de los trabajadores, trayendo como consecuencia, que en ocasiones las normas de trabajo pierdan su-

vigencia en la ley y en la práctica, debido a la falta de una adecuada organización administrativa de nuestras instituciones del trabajo.

Actualmente el Estado ha observado más de cerca el funcionamiento y desarrollo de sus organismos encargados de administrar la justicia en todos sus niveles, como está el caso - del tema que nos ocupa, la aparición del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo ha venido a fortalecer a esta noble institución dándole mayor dinamismo acorde con el desenvolvimiento de la actividad económica y de las relaciones obrero-patronales en nuestro país. También ha puesto especial interés a la creación de otras dependencias que protejan a las clases más desprotegidas en nuestro régimen económico, por ejemplo, con la promulgación de la Ley Federal de - Protección al Consumidor y la creación de la Procuraduría de la Defensa del Consumidor, en donde se presentan situaciones irregulares defendiendo a los consumidores imponiendo medidas preventivas y la resolución previa de los conflictos en potencia, beneficiando al comercio y a los consumidores.

No obstante que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se instituyó en la Ley Federal del Trabajo en 1931 y se ha mantenido vigente hasta la actualidad, podríamos decir que - sus actividades no tuvieron la eficacia que inspiró su crea--

ción, por lo que se pensó dar plena garantía a los derechos de los trabajadores expidiendo el nuevo Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que permitiera un mejor desempeño de sus funciones de acuerdo con los requerimientos crecientes de las relaciones obrero-patronales, siendo señaladas a continuación las siguientes funciones de la dependencia que nos ocupa, según el Reglamento actual.

"ARTICULO PRIMERO.- La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y tendrá en el ámbito de sus facultades, las siguientes funciones:

I.- Representar y asesorar a los trabajadores y sindicatos formados por los mismos, ante cualquier autoridad, resolver sus consultas jurídicas y representarlos en todos los conflictos que se relacionen con la aplicación de normas de trabajo o se deriven de las mismas relaciones;

II.- Prevenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales. Para este efecto, la Procuraduría hará valer las instancias, recursos o trámites que sean necesarios a fin de hacer respetar el derecho para los trabajadores;

III.- Denunciar en la vía administrativa o jurisdiccio-

nal, la falta de orientación de pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades, interponiendo las acciones, recursos o gestiones encaminadas a subsanar dicha omisión;

IV.- Denunciar al Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los criterios contradictorios en que hayan incurrido las Juntas Especiales al pronunciar sus laudos, -- excitándolo a unificar el sentido de dichas decisiones para -- que haya congruencia entre ellas;

V.- Denunciar ante el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como ante el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, el incumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir la justicia-laboral, para que aquellos procedan con arreglo a derecho.

VI.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacerlas constar en actas autorizadas, que tendrán valor probatorio pleno; y

VII.- Coordinar sus funciones con todas las autoridades laborales del país, especialmente con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo que funcionan en cada uno de los Estados, a efecto de establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores. Con ese objeto podrá celebrar convenios con dichas dependencias, respetando en ca-

da caso sus respectivas esferas de competencia".

3.4. Su Organización.

La defensoría de oficio laboral se encarga de órganos - oficiales tanto federales como locales. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene carácter administrativo y ejerce - gratuitamente funciones de representación, asesoría, defensa, etc., de los trabajadores.

Por lo que hace a los artículos 531, 532 y 533 de la - Ley Federal del Trabajo nos señalan la forma de integrarse, - los requisitos que deben satisfacer las personas encargadas - de esta noble institución, enunciándolos a continuación:

"Artículo 531.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo; se integrará con Procurador General y con el número de - Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por - los gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

El Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa-
del Trabajo se integra de la siguiente forma:

ARTICULO SEGUNDO.- Un Procurador federal; un secretario

general; dos procuradores auxiliares generales, los procuradores auxiliares que sean necesarios acreditar ante diversas autoridades jurisdiccionales y administrativas; un cuerpo de peritos; un centro de información sobre derechos del trabajador, así como las dependencias internas que se estimen necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

ARTICULO TERCERO.- Los procuradores de que trata el presente reglamento deberán satisfacer las exigencias a que se contraen los artículos 532 y 533 de la ley federal.

ARTICULO CUARTO.- El Secretario General deberá satisfacer los requisitos que a continuación se mencionan:

- I. Ser mexicano, mayor de edad;
- II. Tener título debidamente registrado de licenciado en derecho y práctica profesional mínima de 3 años en materia laboral;
- III. No ser Ministro de ningún culto religioso; y
- IV. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Categorías y Requisitos.

El número de los Procuradores son dos y se determinan por el artículo 532.

A).- El Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes:

1. Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
2. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y una práctica profesional no menos de tres años.
3. Haberse distinguido en estudios de derechos del trabajo y de la seguridad social.
4. No pertenecer al estado eclesiástico, y
5. No haber sido condenado por delitos intencionales sancionado con pena corporal.

B).- Los Procuradores auxiliares constituyen la categoría inferior y consecuentemente, depende de los Procuradores de superior categoría.

Los requisitos que deben satisfacer son:

1. Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
2. No pertenecer al estado eclesiástico.
3. No tener antecedentes penales.

4. Haber terminado cuando menos el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho.

De sus Atribuciones:

El artículo 536 de la Ley Federal del Trabajo señala que los reglamentos determinan las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

El nuevo reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en su capítulo III, dispone de las atribuciones de los procuradores, siendo como sigue:

"ARTICULO QUINTO.- Al Procurador Federal de la Defensa del Trabajo corresponderá dirigir y coordinar las funciones de la dependencia, asignando a los demás funcionarios y empleados sus áreas de responsabilidad, cuando éstas no estén expresamente fijadas por la ley.

ARTICULO SEXTO.- El Secretario General tendrá a su cargo realizar las tareas administrativas de la Procuraduría, coordinar las oficinas de la dependencia de conformidad con las instrucciones, que para ello reciba del Procurador Federal disminuir y promover al Procurador Federal los casos de contradicción entre los laudos dictados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y coordinar las funciones del Cen

tro de Información sobre los Derechos del Trabajador".

CAPITULO IV

CAPITULO IV

OPERATIVIDAD DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

4.1. De su Funcionamiento.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo no es, naturalmente una autoridad, razón por la que no se incluye entre las autoridades encargadas de aplicar las disposiciones legales correspondientes. Sino que es una institución cuya apariencia obedece al noble propósito de ayudar a los trabajadores y sindicatos cuyas posibilidades económicas les impiden muchas veces defender sus conflictos de trabajo.

A diferencia de los defensores de oficio, los Procuradores de la Defensa del Trabajo solo actúan a petición de los interesados, por ejemplo: un trabajador recurre a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo solicitando asesoramiento por motivo de un conflicto de trabajo que surgió con su patrón, - expuesta su queja ante la Procuraduría ésta procede a librarlos citatorios convenientes con el objeto de que comparezcan, presentes las partes el día y hora indicados en el citatorio, el Procurador General o los Procuradores Auxiliares procuran avenir a las partes una vez escuchadas sus alegaciones razonamientos que ellos expongan, podrán sugerir soluciones amistosas para dirimir sus conflictos, que de ser aceptados por las

partes se dará por terminado el asunto, bien en la forma sugerida o con las modalidades que ellos aprueben, haciéndose constar los resultados en actas o convenios autorizados por los Procuradores, remitiendo tales documentos a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectivamente, para el efecto de ratificarlos conforme a lo dispuesto por el artículo 33 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

En la práctica se ha observado que en el caso anterior casi nunca se ratifican los convenios ante las Juntas - lo que trae como resultado la inseguridad jurídica de las partes, por ejemplo: un trabajador despedido acuerda con su patrón el pago de determinada cantidad en efectivo y al momento por concepto de prestaciones o gratificaciones a su favor, como primer caso; o bien, un trabajador despedido o con problema similar conviene con su patrón el pago de determinada cantidad en efectivo por concepto de prestaciones que le resultan, pero condicionan el pago a un determinado tiempo o como dice la ley, que queden prestaciones pendientes de complementar. Si no se ratifican estos convenios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas, también se corre el riesgo de que el patrón no cumpla con el convenio, sufriendo grandes perjuicios el trabajador considerando que para exigir el pago la Procuraduría no tiene facultades jurisdiccionales suficientes.

En estos casos, se corre el riesgo de que el trabajador entable nuevamente su demanda ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje. No solamente en estos caso, si no aún cuando el trabajador haya celebrado y ratificado convenio podrá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Insistiendo que los casos aludidos se originan muchas veces, porque la Procuraduría de la Defensa del Trabajo no cuenta con los recursos suficientes para atender estas situaciones, ya sea por el exceso de audiencias y expedientes, que se ha observado en la práctica, faltando la coordinación jurídica que debería existir entre las Juntas y la Procuraduría.

También suelen presentarse diversas situaciones en que las partes en conflicto no lleguen a ningún arreglo, que el patrón no comparezca a los citatorios o bien que la forma sugerida por la Procuraduría no sea aceptada por las partes; en este caso y a solicitud del trabajador la Procuraduría podrá entablar la demanda una vez reunidos los datos necesarios del trabajador el otorgamiento de las cartas poder para el efecto de representarlo legalmente ante los Tribunales del Trabajo, y seguir la secuela del juicio hasta su total terminación.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo podrá interponer el recurso de amparo ante las autoridades competentes, siempre que lo estime conveniente siguiendo el juicio respec-

tivo, hasta obtener sentencia ejecutoria. Quedando también facultada la Procuraduría para negarse a la representación o asesoramiento de los trabajadores cuando éstos se presenten o pretenden que aquéllos concurren a su defensa con otros representantes o asesores particulares.

Análisis de los artículos 534 y 535 de la Ley Federal del Trabajo:

Anteriormente quedó establecido que las funciones que desarrolla la Procuraduría de la Defensa del Trabajo no son públicas sino de carácter social, en la inteligencia de que los servicios que presta serán del todo gratuitos para los trabajadores que concurren ante estas oficinas, solicitando asesoría para resolver sus conflictos laborales en virtud de que carecen de medios económicos para proporcionarse asesoría legal, estableciéndose en el artículo 534 lo siguiente:

"ARTICULO 534.- Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos".

En algunos asuntos que se ventilan en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es necesario solicitar de las autoridades judiciales o administrativas, datos o informes con relación a los asuntos laborales que se ventilan en la misma Procuraduría, estando en condiciones de resolver exitosamente

las demandas de los trabajadores, teniendo esas autoridades - la obligación de proporcionarlos para el mejor arreglo de sus funciones; estableciéndose lo anterior en el artículo 535.

"ARTICULO 535.- Las autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo los datos o informes que solicita para el desempeño de sus funciones".

Al analizar brevemente el funcionamiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en su aspecto teórico y práctico, es necesario señalar el esfuerzo que desarrolla la Procuraduría proporcionando tres actividades.

4.1.1. En su Actividad como Previsores de Posibles Conflictos Laborales.

Las relaciones de carácter laboral que existen entre - los distintos sujetos del Derecho del Trabajo, pueden llegar a alterarse como consecuencia de que una de las partes haya - lesionado el derecho de la otra, cuando entre ambas, se produzca una divergencia acerca de la interpretación de una norma legal convencional o en el caso de que una de las partes - pretenda modificar, extinguir o suspender las condiciones de trabajo vigente.

Esta actividad la intensifica conjuntamente con otras -

instituciones de derecho afines, por ejemplo: con la Inspección del Trabajo ya que ambas instituciones depende de una autoridad administrativa máxima, siendo a nivel federal la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a niveles estatales las Direcciones o Secretarías del Trabajo y Previsión Social, en términos generales estas dependencias son quienes se encargan de la inspección, vigilancia, asesoramiento y representación en las relaciones laborales.

Es importante señalar sobre este particular que hay casos en que a la Inspección del Trabajo le corresponde tratar de evitar los conflictos antes de que pasen a las autoridades laborales con pleno carácter decisorio jurisdiccional. La Inspección del Trabajo tiene trato constante con los trabajadores y patrones como también lo tiene la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, investidas con funciones especiales, deberes, obligaciones y atribuciones, mediante estas facultades que la Ley le otorga, estos funcionarios deben procurar prevenir los conflictos, pudiendo decir que son instituciones que deben incluirse dentro del marco de la jurisdicción laboral.

Pudiendo agregar que en la eficacia de sus funciones conciliatorias radica la prevención y resolución previa de los conflictos laborales, evitando que estos se promuevan en sus fases conciliatorias y arbitrales que son inherentes al

ejercicio de la actividad jurisdiccional del trabajo.

Siguiendo con nuestra breve exposición de los aspectos jurídicos comunes que unen a la Procuraduría y a la Inspección del Trabajo en atención de sus funciones y tendencias - porque se dé cabal cumplimiento con el Derecho del Trabajo, - en sus reglamentos previeron la importancia que tenía este hecho, pues se juzgó que nadie podría tener más interés en evitar que se presentaran situaciones irregulares, que quienes han preparado y defenderán después a los trabajadores.

Ultimamente las autoridades del trabajo en general, tanto Federales como locales han desarrollado una acertada labor evitando a estas alturas cientos de estallamientos huelguísticos, a la vez se han preservado infinidad de fuentes ocupacionales debido a los arreglos que se han autorizado entre las partes en conflicto.

Una huelga por ejemplo resulta un problema de mayor dimensión a lo imaginado pues no se trata solamente de la paralización de una fuente laboral de la cual dependen cientos de familias, sino que a la vez es un freno a la producción, la pérdida de incontables horas hombre y la posible desaparición definitiva de la misma fuente de trabajo con lo que muchos mexicanos se sumarían al escuadrón creciente de desocupados.

Por esta razón los gobiernos tanto federal como local han tenido a bien en designar a funcionarios que de su delicada función, han logrado el perfecto funcionamiento de la Secretaría del Trabajo y de las Direcciones del Trabajo y Previsión social, que resultan de vital importancia en lo que toca al desarrollo del país.

El actual régimen ha ejercido una misión muy destacada que se puede traducir en múltiples logros para la clase laboral que no afectan los intereses del sector patronal.

En las conjuras de huelga que por cientos se cuentan ya hasta el presente, las partes en conflicto han quedado, en la mayoría de los casos, plenamente satisfechas de los pactos establecidos entre ellos con la intermediación de las autoridades del trabajo lo que demuestra la eficiencia con que se trabaja en estas dependencias del ejecutivo federal y local, que se han consolidado con sus esfuerzos aportados en el desenvolvimiento de la actual administración.

Problemas muy difíciles que nadie se imaginaba serían resueltos, han llegado a feliz término gracias a la intervención de las autoridades del trabajo, buscando siempre con afán la mejor fórmula para satisfacer las necesidades problemáticas que surgen.

La experiencia ha demostrado que sólo se obtienen buenos resultados, cuando las autoridades del trabajo expliquen el alcance, propósitos y modo de cumplir la ley, así como también cuando capacite con seminarios, conferencias o por medios de difusión a patrones y trabajadores en aspectos relativos a las relaciones laborales, a la seguridad social, con estos conocimientos permiten reducir el número de quejas infundadas muchas veces, cuya investigación obliga a las autoridades a desperdiciar su tiempo sin objeto alguno.

4.1.2. En su Actividad como Organó Conciliador y de Asesoramiento en el Proceso Laboral.

Esta importantísima actividad contemplada desde el ángulo jurídico, se traduce en un mantenimiento de armonía dentro de las relaciones de trabajo, promoviendo como medio de solución para resolver los conflictos laborales, la conciliación; sugiriendo entre trabajadores y patrones soluciones amistosas y así cumplir mutua y recíprocamente con sus obligaciones disfrutando a la vez de sus derechos haciendo la conciliación una forma válida a la realidad del derecho como instrumento regulador del grupo social.

Así tenemos que nuestra legislación laboral, tuvo que ser impuesta por el Estado, para garantizar un mínimo de derechos y asegurarse que las relaciones laborales se cumplan por

medio de los órganos de la administración del trabajo siendo para el tema que nos ocupa la Procuraduría de la Defensa del Trabajo lo que llega a demostrar la eficiencia de este medio de solución.

Respecto a la importancia de esta actividad, a continuación expongo algunos conceptos que sobre la conciliación se han vertido por juristas de reconocido prestigio.

"LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.) - considera que el procedimiento de la conciliación da a menudo, a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proposiciones justas, facilita el acuerdo entre las partes evitando así los gastos que traería un proceso y asegura arreglo razonable basado en la buena voluntad de cada una de ellas para comprender el punto de vista de la otra".

Por mi parte la conciliación es el procedimiento por virtud del cual las partes encuentran equilibrio en sus derechos y obligaciones de acuerdo con los principios del derecho. La conciliación constituye el principio de la equidad, un verdadero auxiliar para entender y ampliar la ley positiva, como consecuencia de que es frecuente la existencia en ella de lagunas, porque si la ley puede tener graves fallas si la ley es imperfecta, en cambio el Derecho, la ciencia ju-

rídica no las tiene. La conciliación tiene importancia social porque mediante procedimientos de avenencias, las partes llegan a un acuerdo, sin los consecuentes incidentes, generalmente enojosos de un juicio laboral, pues dadas las contingencias del mismo, se produce una honda inquietud en la sociedad.

La conciliación practicada directamente por los particulares, por los interesados en el conflicto, es la mejor forma de resolver sus problemas porque ellos en última instancia, serán partes y se erigirán en jueces de su propia causa.

La forma normal de terminación de un proceso es la sentencia; sin embargo, la doctrina procesal moderna considera que junto a esa forma normal existen otras formas llamadas anormales o extraordinarias que generalmente se han denominado autocompositivas.

Las especies son la renuncia o desistimiento, el reconocimiento o allanamiento, la transacción, la conciliación y compromiso, la caducidad, la prescripción y algunos autores citan la preclusión.

Comparando la conciliación en derecho común en paralelismo con la conciliación del trabajo, cabe decir lo siguiente: en esencia, en nada se diferencia la una de la otra, ya que ésta sólo es de forma, sin embargo, si como acontece en el

contrario de matrimonio en el cual la forma se ha elevado a solemnidad si se considera como esencia. En efecto, mientras en la conciliación civil, se le considera ésta como meramente voluntaria, potestativa, en cambio la conciliación laboral se considera forzosa y obligatoria.

Con frecuencia los trabajadores presentan su caso sin tener elementos para acudir a personas, que lo representen ante las Juntas, y personalmente carecen de conocimientos para actuar en un proceso. Para ello es que la ley establece la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para representar o asesorar a los trabajadores y sus sindicatos, siempre que lo soliciten... y siguiendo la tendencia conciliatoria de la ley". - (29)

La eficiencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo depende necesariamente de las cualidades de los funcionarios encargados de la defensoría laboral; ya que es a través de ellos que se juzga el servicio de asesoramiento y representación, por lo que se necesita contar con un personal competente, con una amplia experiencia y cultura, en garantía de sus cualidades morales.

Ahora bien, frente a los enjuiciamientos civiles, los -

(29) Guerrero, Eugenio. Relaciones Laborales. Ed. Porrúa, S.A. pág. 88

procedimientos laborales deben caracterizarse por su rigidez, sencillez, fácil comprensión y sentido protector del obrero, al decir de Trueba Urbina, con el fin de establecer la verdadera igualdad ante la ley, administración gratuita de la justicia.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece dos clases de procedimientos laborales a saber:

- 1.- Ordinarios, y
- 2.- Especiales.

Esta clasificación ha sido aceptada por nuestro más alto Tribunal, además del procedimiento especial para conflictos colectivos de orden económico existen en la ley otros procedimientos especiales para la clasificación procesal de las huelgas, para la aprobación o reprobación de las cláusulas del reglamento interior de trabajo, etc.

Normalmente, los procedimientos ordinarios corresponden a la tramitación de los conflictos de carácter jurídico o bien aquellos que no tengan señalados formas especiales de substanciación así pues, dichos procedimientos se desarrollaban antes de las reformas de carácter procesal del primero de mayor de 1980, en diferentes y diversas audiencias: una de conciliación, demanda y excepciones, otra de ofrecimiento-

y admisión de pruebas y otras más de desahogo de las mismas.

Ahora, y de acuerdo con las nuevas disposiciones legales, el procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes, y la Junta señala una sola audiencia que consta de tres etapas; a saber: a) de conciliación, b) de demanda y excepciones, y c) de ofrecimiento y admisión de pruebas, de acuerdo con el artículo 875 de la ley de la materia.

Expliquémoslo en pocas palabras. Dando por supuesto que se tiene elaborada la demanda por parte de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ésta se presenta ante la Oficialía de Partes de las Juntas, sean locales o federales de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con sus respectivas competencias, encargándose dicha oficina de enviarla a las Juntas Especiales correspondientes, de la rama de la industria en que se encaje la actividad de las partes en conflicto.

Una vez recibida la demanda por la Junta Especial respectiva, ésta tiene la obligación de proveer el señalamiento del día y la hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Dicho señalamiento deberá ser dictado por medio de un acuerdo durante las veinticuatro horas siguientes de haber recibido la demanda la Junta Especial respectiva y que debe--

rá efectuarse dentro de los quince días siguientes al 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 el 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 ocurre a la audiencia.

El emplazamiento constituye el acto inicial del juicio-pues es el llamamiento que se hace al demandado para su comparecencia a juicio de tal manera, que al hacerse el mismo deberán observarse una serie de formalidades que implican el que dicho demandado tenga conocimiento pleno y fehaciente de la existencia de demanda entablada en su contra y no se le coloque en estado de indefensión.

Ahora bien, encontrándose satisfechos los requisitos de emplazamiento al demandado y citación que también deberá ser personal para la parte actora, hará saber el día y la hora para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Se da apertura a ésta el día y la hora indicados, iniciándose dicha audiencia con la fase conciliatoria o de conciliación, en la cual el tribunal o Jun

ta, tiene obligación de intervenir como amigable componedor, -tratando de alcanzar una solución que concilie los intereses de las partes contendientes; esta conciliación obviamente debe hacerse contemplando y satisfaciendo los intereses mutuos, de manera tal, que no exista lesión en cuanto a los hechos o pretensiones que se debaten para ninguna de las partes, la Junta en consecuencia, podrá proponer soluciones que sean justas y equitativas, ponderando los intereses de los contendientes.

Si en este periodo de conciliación, los contendientes -alcanzaran una solución satisfactoria que convenga sus mutuos intereses, el convenio que se celebre producirá efectos como si se tratara de un laudo ejecutoriado, pasado en autoridad -de cosa juzgada, una vez que la propia Junta lo hubiera sancionado.

Para el caso de que no se llegue a un convenio o no hubiere existido avenimiento entre las partes en la fase conciliatoria, la Junta dará por concluido el periodo conciliatorio y se pasará el asunto al arbitraje, o sea que se pasara a la segunda fase que es la demanda y excepciones.

En esta fase es donde se inicia propiamente el arbitraje de la Junta y a partir de ese momento, va a conocer como au

toridad jurisdiccional, respecto al conflicto sometido a su consideración para su resolución con la que pondrá fin a la contienda entre las partes.

El periodo de demanda y excepciones es de capital importancia porque en ella va a quedar perfectamente fijada, y establecida la litis y el tribunal en su resolución no tomará en consideración por regla general, circunstancias o hechos que no hubieran sido precisados y concentrados por las partes en esa etapa de la audiencia de manera tal, que obviamente el demandado está obligado a contestar punto por punto y pormenorizadamente, la demanda instaurada en su contra, tiene que referirse a todos y cada uno de los hechos de la misma en forma concreta e integral afirmándolos o negándolos, aclarando los que así lo ameriten, precisándolos cuales son los que ignoran o no le sean propios, todo ello en atención a que con la contestación van a quedar establecidos los puntos de controversia y por ende, aquello que será materia de litis.

Una vez contestada la demanda, en el caso de que no hubiere existido ampliación a la misma por parte del actor, la Junta dará por concluida dicha etapa de la audiencia y la turnará inmediatamente a la de ofrecimiento y admisión de prueba.

Otro caso que puede ocurrir, lo constituye cuando ningun

na de las partes concurre a pesar de encontrarse debidamente notificada o emplazada, a la audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. La Junta las tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Los procuradores de la Defensa del Trabajo al representar a los trabajadores ante las juntas, lo hacen en su carácter de apoderados jurídicos, otorgando éstos carta poderosamente firmada y con las formalidades legales establecidas; sobre este particular en la ley actual se establece que el actor cuando comparece mal representado, obviamente no puede estimarse que haya comparecido.

La Audiencia de Pruebas en Materia Laboral.

El ofrecimiento de pruebas se considera como un acto procesal, en virtud del cual el actor y el demandado aportan al tribunal medios de convicción permitidos por la ley, con el fin de demostrar, el primero la procedencia de sus acciones y el segundo la de sus excepciones y defensas.

Los únicos que pueden ofrecer pruebas dentro del procedimiento laboral son los interesados, éste es actor y demandado y los que por regla general actúan a través de apoderados.

La siguiente cuestión que se nos plantea es, saber en qué momento se deben ofrecer las pruebas. Es necesario advertir, que la Ley Federal del Trabajo prevee tres tipos de procedimientos, a saber:

- a) Procedimientos ordinarios.
- b) Procedimientos especiales.
- c) Procedimientos para conflictos de naturaleza económica.

Por lo que se refiere al primero, el artículo 880 de la Ley de la Materia nos indica lo siguiente:

- a) Procedimiento ordinario.

"Art. 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 - - aquél 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 con-

traparte y aquél 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. Asi-- mismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas rela- cionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la con- testación 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 inme-- diatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche".

b) Procedimientos Especiales.

"Art. 893. El procedimiento se iniciará con la presenta- ción del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofre-- cer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez - días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.

Art. 895. La audiencia de conciliación, demanda, y - -

excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I.- La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta ley;

II.- De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley;

IV.- Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oírán los alegatos y dictará resolución.

Art. 896.- Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la aplicación del artículo 503 de esta ley, la Junta, dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las pretensiones que generó el trabajador fallecido.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos be--

neficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y apartar pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 894 de esta ley".

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley señale otro procedimiento.

¿Cuál debe de ser el objeto de la prueba?.- En los términos del artículo 777 de la ley de la materia, el objeto de la prueba lo constituyen los hechos de la demanda y contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudique, los interesados tienen la obligación de aportar todos los elementos probatorios de que dispongan y que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o esclarecimiento de la verdad, insistimos en que el objeto de la prueba es demostrar por lo que se refiere al actor la procedencia y legitimidad de sus acciones, en tanto que por la demanda de sus defensas y excepciones.

Otra cuestión es, como regula la Ley Federal del Trabajo el ofrecimiento de pruebas, y que tipos de pruebas preveé la misma Ley.

Para el caso de los procedimientos ordinarios, su regulación se encuentra en los artículos 880, 881, 882, 883, 884, 885 inclusive, algunos de ellos han quedado referidos en comentarios realizados anteriormente. Por lo que se refiere a los procedimientos especiales, su regulación se preveé en el artículo 895.

Ahora bien, analizaremos los tipos de pruebas que prevee la Ley Federal del Trabajo.

Desde un punto de vista general, el artículo 776, menciona que en materia laboral son admisibles todos los medios de prueba y a su vez nos especifica los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados -

por los descubrimientos de la ciencia.

Cabe hacer mención del artículo 783, que nos expresa -- que toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a portarlos, cuando sea requerida por la junta de Conciliación y Arbitraje o Junta de Conciliación. Aunque a este respecto hay un comentario de que esta obligación es muy relativa.

Por último, mencionaremos los artículos del 837 al 848- de la Ley Federal del Trabajo, que contienen las normas referentes a la elaboración del dictamen y la votación del mismo, hasta que adquiere el carácter de laudo.

El artículo 840 del ordenamiento legal mencionado, señala lo siguiente:

"El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.

- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamentos; y
- VII. Los puntos resolutivos".

Por otro lado, el artículo 885 nos dice: "Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener.

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

Este proyecto recibe el nombre de dictamen, mismo que llega a convertirse en laudo según lo estipulan los artículos 886, 887, 888, 889, 890 y 891, previa su votación por los miembros de la Junta.

La razón de tal disposición, a mi juicio, es precisamente el conocimiento que se supone ha llegado a tener del problema planteado al intervenir en las distintas audiencias del juicio, lo que le da al referido funcionario la posibilidad de examinar con mayor sentido de justicia el problema y encontrarse por ende en mejor situación para elaborar el proyecto de resolución (principio de inmediatez procesal).

No obstante lo dispuesto por la Ley, en la práctica no ha sido posible llegar a esa situación influyendo para ello razones de índole administrativa, fundamentalmente de carácter presupuestal.

Cabe hacer mención que algunas autoridades locales como lo es el Gobierno del Estado de México ha hecho todo lo posible por favorecer este aspecto en virtud de que con la creación de nuevas Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje, ha reducido el trabajo y como consecuencia se ha obtenido un mejor estudio de los asuntos ventilados ante ellas y una más expedita resolución de los mismos; asimismo con el aumento de los auxiliares, se ha podido cumplir con el

compromiso de que sean los funcionarios que conocen de los juicios en las audiencias, quienes elaboren al final de cuentas el proyecto de resolución.

Por último es necesario hacer mención, de la facultad que la Ley Federal del Trabajo otorga a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para intervenir expresamente en los juicios en que el trabajador o su representante legal dejen de promover por cualquier causa durante el término de tres meses, la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente comisionará a un Procurador Auxiliar a efecto de que se continúe el procedimiento, la Procuraduría puede realizar de este modo una de las más importantes atribuciones que le confirió el Legislador e incrementar así su participación en el buen funcionamiento de los tribunales laborales y en la defensa de los derechos de los trabajadores, que por insufi---ciente asesoramiento legal se encuentren expuestos a perder sus derechos adquiridos o, a obtener un reconocimiento tar---dió de los mismos.

En los juicios laborales la caducidad de la instancia es una institución contraria al espíritu proteccionista obrero del artículo 123, sin embargo, a pesar de las críticas -- los juslaboralistas desde que fue pergeñada en la Ley Labo--

ral de 1931, subsiste en la Nueva Legislación mitigándola -- con ampliación del término de caducidad, en efecto la nueva disposición dice:

Artículo 772.- Cuando para continuar el trámite del - juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaría promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado -- dentro de un plaso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, aperci--biéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente:

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador - del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efec--tos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Pro--curaduría, se le hará saber a éste el acuerdo, para el efec--to de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para - que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

Artículo 773.- Se tendrá por desistida de la acción - intentada a toda persona que no haga promoción alguna en término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por ---

transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informe o copia que se hubiese solicitado.

Cuando se solicite que se tenga por desistido el actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

Una vez que hemos analizado la operatividad de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo trataré de exponer ante Ustedes en el próximo capítulo un Proyecto de Reglamento para la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el Estado de México.

C A P I T U L O V

PROYECTO DE REGLAMENTO DE LA
PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO EN EL
ESTADO DE MEXICO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente reglamento es de observancia general en el Estado de México, en la forma y términos que él mismo establece.

Artículo 2.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es un organismo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y tendrá las siguientes funciones:

a).- Representar y asesorar debidamente a los trabajadores de la industria, del comercio, del campo del estado, de los municipios y de los organismos públicos descentralizados, y sus sindicatos en los conflictos que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo, debiendo resolver sus consultas jurídicas.

b).- Denunciar ante cualquier autoridad en la vía administrativa o jurisdiccional la violación de las normas de trabajo, la falta o retención de salarios mínimos, reparto de utilidades, ejecutando las acciones y recursos

necesarios para hacer efectivo el pago.

c).- Denunciar al pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, criterios contradictorios en que hayan incurrido las Juntas Especiales al pronunciar sus acuerdos, laudos, sugiriendo unificar el sentimiento de dicha decisión para que haya congruencia entre ellos.

d).- Denunciar ante las autoridades del trabajo locales o federales, incumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir justicia laboral.

e).- Citar a los patrones, organismos y dependencias, proponiendo a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacerlas constar en actas autorizadas, que tendrán pleno valor probatorio. Para el caso de existir imposibilidad de conciliar a las partes, se formulará demanda formal ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y ante el Tribunal de Arbitraje en su caso.

f).- Celebrar convenios con todas las autoridades del trabajo del país; en especial con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo que funcionen en los Estados de la República, con el fin de establecer criterios comunes, para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores, respetando en cada caso sus respectivas esferas de competencia.

g).- Vigilar ante las autoridades del trabajo local o federal, que la aplicación de la justicia laboral sea oportuna, eficaz y rápida.

h).- Difundir las funciones que desempeña la Procuraduría Local de la Defensa del Trabajo, a través de los medios de información de la radio y televisión para conocimiento de los trabajadores y los sindicatos formados por los mismos.

CAPITULO II

DE SU ORGANIZACION INTERNA

Artículo 3.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en el Estado de México, se integra de la siguiente forma:

Un Procurador General.

Un Sub Procurador.

De los Procuradores Auxiliares necesarios para defender los intereses de los trabajadores.

De Procuradores Auxiliares foráneos que sean necesarios acreditar ante las principales delegaciones del trabajo instaladas en el Estado de México.

Del personal administrativo indispensable para su buen funcionamiento.

Un perito Médico.

Un perito Industrial.

Artículo 4.- El Procurador General de la Defensa del Trabajo, deberá satisfacer los siguientes requisitos.

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

II.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una práctica profesional no menor de tres años, además haberse distinguido en estudios de derecho de trabajo y seguridad social.

III.- No pertenecer al estado eclesiástico y

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

Artículo 5.- El Sub Procurador de la Defensa del Trabajo deberá satisfacer los mismos requisitos que el Procurador General.

Artículo 6 .- Los Procuradores auxiliares y foráneos deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, III y IV del artículo inmediato anterior y ser pasante de la carrera de Licenciado en Derecho. Entendiéndose por pasante al estudiante de la carrera que ha terminado sus estudios y solo le falta el examen profesional.

CAPITULO III
DE LAS ATRIBUCIONES DE LOS ORGANOS DE LA
PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

Artículo 7.- Al Procurador General de la Defensa del Trabajo le corresponderá dirigir y coordinar las funciones de la dependencia, asignando a los funcionarios y empleados que la integran, sus áreas de responsabilidad fijadas en este Reglamento y en la Ley, o cuando no estén expresamente fijadas en los mismos.

Artículo 8.- El Sub Procurador de la Defensa del Trabajo tendrá a su cargo:

a).- Realizar y vigilar las tareas administrativas de la Procuraduría coordinando las oficinas de la dependencia de acuerdo con las instrucciones que reciba del Procurador General; denunciar y proponer al mismo los casos de contradición entre los acuerdos y laudos dictados por las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje.

b).- Dirigir las funciones que desempeñan los Procuradores Auxiliares acreditados ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, así como la atención, desahogo y trámite de los conflictos que se planteen ante la Procuraduría.

c).- Dirigir y vigilar las funciones que desempeñan los Procuradores Auxiliares Foráneos establecidos en

el interior del Estado, en las Delegaciones del Trabajo, en los lugares con mayor desarrollo económico e industrial.

Artículo 9.- Los Procuradores Generales Auxiliares dentro de sus funciones, asumirán la defensa de los trabajadores en los conflictos laborales cuando para ello se les requiere para lo cual deberán:

I.- Estudiar y tramitar oportunamente los asuntos y conflictos que les sean turnados, hasta obtener resolución definitiva que cause ejecutoría, incluyendo el juicio de amparo en su caso;

II.- Hacer las respectivas peticiones, gestiones y trámites que sean necesarios ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales para lograr el éxito en la defensa de los derechos de los trabajadores.

III.- Dictar la correspondencia relacionada con los negocios a su cargo en forma oportuna:

IV.- Rendir semanalmente un informe de las labores realizadas al Procurador General de la Defensa del Trabajo.

V.- Proporcionar asistencia jurídica a los trabajadores y a sus sindicatos, interviniendo en sus conciliaciones y atención de sus quejas, así como dar el trámite que les corresponda a las peticiones que se les formule cuando

sean competencia de otra autoridad.

Artículo 10.- Los peritos tendrán las atribuciones y obligaciones siguientes:

a).- Deberán ser acreditados ante las autoridades jurisdiccionales o administrativas, en forma permanente o transitoria, según el caso, para que realicen los estudios dictámenes, peritajes y consultas que puedan servir de auxiliares a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en los conflictos, juicios y demás actividades en que deban intervenir por virtud de su encargo;

b).- Dictaminarán sobre los puntos técnicos que le sean turnados, para la debida preparación de las demandas laborales;

c).- Rendir e informar oportunamente bajo su estricta responsabilidad los peritajes en los juicios en que se requiera, concurriendo a las audiencias correspondientes, informando por escrito al Procurador General de las labores desarrolladas; y

d).- Las demás que les confiera el Procurador General.

Artículo 11.- La Procuraduría contará con el personal administrativo necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

CAPITULO IV
DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 12.- A petición de la parte interesada la Procuraduría deberá citar a los patrones con una anticipación mínima de 24 horas, expresando en el citatorio correspondiente, el motivo de la cita y del día y hora en que deba presentarse, así como el sitio de reunión, proponiendo a las partes soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos. Si el patrón no acude sin causa justificada se enviará un segundo citatorio con apercibimiento de imponer la medida disciplinaria que se estime conveniente de acuerdo con la gravedad del conflicto.

Artículo 13.- Presentes las partes, el día, la hora señalado en el citatorio, el procurador que corresponda atendiendo a los razonamientos y alegaciones que ellos expongan, podrá sugerir soluciones amistosas para el mejor arreglo de sus conflictos, haciendo constar los resultados en actas autorizadas, entregando a cada parte copia del mismo.

Artículo 14.- Si en las juntas de avenimiento, la Procuraduría no logra conciliar a las partes en conflicto a solicitud del trabajador será definido en juicio laboral,

elaborándose para tal efecto por parte de los procuradores la demanda respectiva, ejercitando la acción o acciones procedentes.

Artículo 15.- Si del convenio celebrado por los interesados quedasen prestaciones pendientes de complementar o sujetas a otra modalidad, para seguridad del trabajador, se celebrará el convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o Tribunal de Arbitraje.

Artículo 16.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo podrá interponer demanda de amparo ante las autoridades competentes siempre que sea conveniente, y seguir el juicio hasta obtener la sentencia ejecutoria.

Artículo 17.- La Procuraduría podrá representar y asesorar a los sindicatos de trabajadores en el juicio de amparo, en las que figuren como parte interesada o terceros perjudicados.

Artículo 18.- Los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, serán del todo gratuitos.

Artículo 19.- Las copias certificadas que se expidan para el uso de los trabajadores o de sus sindicatos no causarán ningún impuesto, conforme a la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO V

DE LOS IMPEDIMENTOS Y RESPONSABILIDADES

Artículo 20.- Serán causa de impedimento para la actuación de los Procuradores las siguientes:

a).- Con relación al patrón o su representante legal;

I.- El parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado y el de afinidad dentro del segundo;

II.- Ser su apoderado defensor en cualquier juicio o causa procesal;

III.- Ser su socio, arrendatario, empleado o tener alguna dependencia económica del mismo.

IV.- Ser su deudor, acreedor, heredero o legatario;
y

V.- Haber recibido de él beneficios económicos de cualquier naturaleza o magnitud, en cualquiera de las formas que son usuales.

b).- Con respecto al trabajador:

I.- Estar o haber sido acusado como autor de un delito o falta, en agravio del trabajador o de sus familiares

II.- Ser o haber sido denunciante o acusador;

III.- Tener proceso pendiente con el mismo cualquiera que sea su naturaleza;

IV.- Haber actuado en su contra en otro juicio, como testigo, perito o en cualquier otro carácter.

Artículo 21.- Los impedimentos anteriores serán causa de excusa o de recusación de los Procuradores Auxiliares y serán calificados por el Procurador General, y los de éste último por la Secretaría del Trabajo.

Artículo 22.- Calificada de improcedente una excusa o recusación no podrá volver a ser presentada respecto del mismo funcionario de que se haya tratado.

Artículo 23.- Los funcionarios de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo incurrirán en responsabilidad:

a).- Cuando conozcan de un negocio para el que se encuentren impedidos conforme a este reglamento;

b).- Cuando dejen de cumplir con sus obligaciones en la defensa, conciliación y atención de las quejas de los trabajadores o sus sindicatos.

c).- Cuando por mala fé negligencia o descuido

retarden o malogren la tramitación de un asunto; y

d).- Cuando reciban directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes en conflicto.

Artículo 24.- Es causa especial de responsabilidad de los peritos;

a).- No emitir los dictámenes requeridos con oportunidad debida; y

b).- Dejar de concurrir a las audiencias en que se requiere su presencia, si han sido debidamente citados para ello.

Artículo 25.- La Procuraduría queda facultada para abstenerse de representar y asesorar a los trabajadores cuando éstos se presenten con otros representantes o asesores particulares.

CONCLUSIONS

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las Autoridades del Trabajo y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tienen como función social la de proteger, tutelar y reivindicar los derechos de los trabajadores.

SEGUNDA.- El artículo 123 constitucional, no señala de una manera expresa a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, sin embargo, se deduce su naturaleza en la Ley Federal del Trabajo quedando consagrada en los artículos 530 al 536.

TERCERA.- La naturaleza de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es tanto de carácter administrativo como social, ya que su área de acción, resulta demasiado amplia, en defensa de los trabajadores y sus sindicatos en los conflictos individuales o colectivos que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante cualquier autoridad.

CUARTA.- La labor de asesoramiento y representación desarrollada por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, han logrado el éxito de innumerables conflictos de trabajo, en beneficio de los trabajadores que por su condición económica no cuentan con una asesoría legal.

QUINTA.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo

debe vigilar el cumplimiento de la administración de la justicia laboral que ésta sea oportuna, eficaz, y rápida; teniendo como objetivo encontrar cambios que faciliten y simplifiquen, acciones, términos y pruebas en los juicios laborales.

SEXTA.- Propongo un proyecto de reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el Estado de México, en conformidad con la Ley Federal del Trabajo; siguiendo los lineamientos del reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, resultando éste práctico, eficiente en su aplicación administrativa y jurisdiccional.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. -
Porrúa, S.A. México, 1972.
- 2.- Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones del Derecho Me-
xicano del Trabajo. Tomo I. México, 1967.
- 3.- García Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Dere-
cho. Ed. Porrúa, S.A. México, 1967. IX ed.
- 4.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Po-
rrúa, S.A. México, 1967. IX ed.
- 5.- Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Ed
Porrúa, S.A. México, 1941. Tomo I.
- 6.- Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Ed. Po -
rrúa, S.A. México 1967. 2^a ed.
- 7.- Cavazos Flores, Dr. Baltazar. El Artículo 123 y su Proye-
cción en Latinoamérica. Ed. Jus, S.A. México 1976.
- 8.- Guerrero, Euquerio. Relaciones Laborales. Ed. Porrúa, S.
A. México 1970.
- 9.- González Casanova, Pablo. La Democracia en México. Ed. -
Era, México, 1972.

- 10.- Romero García, Fernando. Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Recop. México, 1972.
- 11.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed.- Porrúa, S.A. México, 1970. 4^a ed.
- 12.- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva - Ley Federal del Trabajo Reformada. Ed. Porrúa, S.A. México, 1972. 18^a ed.
- 13.- Marx, Carlos. Obras Escogidas. Ediciones de Lenguas Extranjeras. Moscú.
- 14.- Nuevo Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Diario Oficial, 2 de junio de 1975.
- 15.- Trueba Urbina, Alberto. Trabajo Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A.
- 16.- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva - Ley Federal del Trabajo Reformada. Ed. Porrúa. México.