

517
28j



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE SOCIOLOGIA GENERAL Y
JURIDICA**

**ESTUDIOS SOCIOJURIDICOS DE LA
PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO
DEL DISTRITO FEDERAL.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

EDUARDO GUSTAVO MANCERA RODRIGUEZ



MEXICO, D.F.

1995



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

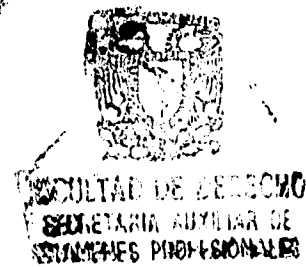
DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

FALLA DE ORIGEN

FALLA DE ORIGEN





UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE SOCIOLOGIA
GENERAL Y JURIDICA

No. L191195

COORDINADOR DE LOS SERVICIOS
ESCOLARES DE LA U N A M.
P R E S E N T E .

El pasante de la licenciatura de Derecho MANCERA RODRIGUEZ
EDUARDO GUSTAVO, solicitó inscripción en este H. Seminario a mi
cargo y registré el tema intitulado:

" ESTUDIOS SOCIOJURIDICOS DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA:
TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL ", designándose como asesor de la
tesis al LIC. JESUS KING PEREZ.

Al haber llegado a su fin dicho trabajo, despues de revisar su
asesor, lo envié con la respectiva carta de terminación,
considerando que reúne los requisitos que establece el Reglamento
de Exámenes Profesionales.

Ayudado en este dictamen, en mi carácter de Director del
Seminario, tengo a bien autorizar su IMPRESION, para ser
presentado ante el Jurado que para efecto de Examen Profesional
se designe por esta Facultad de Derecho.

Reciba usted un respetuoso saludo y las seguridades de mi más
alta consideración.

A T E N T A M E N T E .
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cd. Universitaria, D.F., a 28 de septiembre de 1995.


LIC. ROBERTO ALMAZÁN ALANIZ
DIRECTOR DEL SEMINARIO

merg'

FALLA DE ORIGEN

JESUS KING PEREZ
ACADEMICO

Ciudad Universitaria, 29 de agosto de 1995.

LIC. PABLO ROBERTO ALMAZAN ALANIZ
DIRECTOR DEL SEMINARIO DE
SOCIOLOGIA GENERAL Y JURIDICA
DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Por este conducto, de no existir inconveniente solicito a usted autorice la impresión del trabajo intitulado "ESTUDIO SOCIO-JURIDICO DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL", en virtud de que reúne los requisitos establecidos en el Reglamento de Exámenes Profesionales, que elaboró el pasante **EDUARDO GUSTAVO MANCERA RODRIGUEZ**, Número de Cuenta 8654354-5.

Agradeciendo de antemano la atención que se sirva dar a la presente, quedo de usted.

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"



ATENTAMENTE

IN MEMORIAM

A MI MADRE:

Ma. del Carmen Rodriguez de Mancera.

A MI PADRE:

Tomás Mancera Segura.

A MI ESPOSA:

Adriana Sáinz de Mancera.

A MIS HERMANOS:

Ma. del Carmen, Georgina y

Sergio Tomás.

A MIS MAESTROS Y AMIGOS

**A LA FACULTAD DE DERECHO
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

INDICE

CAPITULO I

MARCO TEORICO.

- 1.- Concepto de Trabajador.
 - 1.1.- Noción general.
 - 1.2.- Definición Jurídica.
 - 1.2.1.- Ley del Trabajo de 1931.
 - 1.2.2.- Ley Federal del Trabajo.
- 2.- El Patrón.
 - 2.1.- Concepto Gramatical.
 - 2.2.- Noción Jurídica.
- 3.- Empresa.
 - 3.1.- Noción General.
 - 3.2.- Concepto Económico.
- 4.- Justicia.
 - 4.1.- Justicia en General.
 - 4.2.- Justicia Social.
- 5.- Condiciones Generales de Trabajo.
- 6.- La Defensa del Trabajo.
- 7.- La Sociología y el Derecho del Trabajo.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS DE ORGANOS PROTECTORES DEL TRABAJO.

- 1.- Epoca Antigua.
- 1.1.- Grecia.
- 1.2.- Roma.

- 2.- La Edad Media.

- 3.- México.
- 3.1.- Colonia.
- 3.2.- México Independiente.

CAPITULO III

MARCO LEGAL

- 1.- El Artículo 123 Constitucional.
- 2.- Ley del Trabajo de 1931.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 4.- Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal.
- 5.- Reglamento interior del Departamento del Distrito Federal.
- 6.- Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal.

CAPITULO IV

PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.

- 1.- Estructura.
- 2.- Actividades.
- 3.- Procedimiento.
- 4.- Funcionalidad.

CAPITULO V

ESTUDIO SOCIOJURIDICO DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA POR LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.

- 1.- **Mejoramiento Social de los Trabajadores.**
- 2.- **Efectos en la Sociedad.**
- 3.- **Mejores condiciones de vida.**
- 4.- **Toma de Conciencia por parte de los Trabajadores y de los Patrones.**

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

Con el presente trabajo se pretende convalidar la aceptación que socialmente ha tenido la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal ya que este organismo fue creado para tutelar los intereses laborales de la clase trabajadora pues era imposible soportar los abusos cometidos por los patrones, debido al desconocimiento y falta de asesoría en esta materia. Durante muchos años, efectivamente, tal y como se demostrará en el desarrollo del presente trabajo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo ha venido a solucionar en gran medida los problemas laborales del trabajador ya que además de tutelar sus condiciones de trabajo cuenta con la gran cualidad consistente en un servicio gratuito y eficaz en la medida de sus recursos.

Cabe señalar que para que este organismo realice en lo futuro su trabajo con mayor eficiencia en el sentido cuantitativo y cualitativo, es necesario que el gobierno del Departamento del Distrito Federal asigne mayor presupuesto para que pueda estar en condiciones de publicitarse más y contar con el número de profesionistas suficientes y con la experiencia necesaria para defender los intereses de los trabajadores del Distrito Federal.

Se puede afirmar que esta institución tiene un sinnúmero de carencias; pero el presente trabajo tiene como objetivo, el hacer patente el acierto del gobierno al crear este organismo, y no el de criticarlo.

CAPITULO I

MARCO TEORICO.

A) CONCEPTO DE TRABAJADOR.

1.- NOCION GENERAL.

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que sostenemos que el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.

La persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley, en el artículo 3o, segundo párrafo, que recoge este principio de igualdad al estatuir:

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

1.2. DEFINICION JURIDICA.

1.2.1. Ley del Trabajo de 1931.

La Ley del Trabajo de 1931, definió de manera categórica el concepto de trabajador:

"Toda persona que preste a otra una servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo" (artículo 3o). Esta regla convirtió en realidad jurídica el movimiento de expansión, muy justificado por cierto, de incluir dentro de las normas tutelares del Derecho del Trabajo a los obreros intelectuales.

1.2.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Es la propia Ley la que nos ofrece el concepto de trabajador, al señalar en su artículo 8o.:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Del mismo texto de la Ley se toman los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones, a saber:

El trabajador siempre será una persona física.

Esa persona física debe de prestar un servicio a otra persona física o moral.

El servicio debe de ser en forma personal.

El servicio será de manera subordinada.

Reunidos estos elementos se podrá presumir la existencia de una relación de trabajo.

1.- El trabajador siempre será una persona física: Esto significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales (v.gr.: los sindicatos), sino exclusivamente las personas físicas; es decir, seres humanos.

2.- Esa persona física debe de prestar un servicio a otra persona física o moral: El servicio del trabajador puede prestarse a una persona física o a una persona moral.

3.- El servicio debe de ser en forma personal: Este dato consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona; si el servicio se presta por conducto de otra persona se puede estar ante la figura del intermediario.

También existe el carácter personal del servicio en casos como los siguientes, si atendemos a la idea central de que la relación del trabajo se crea "cualquiera que sea el acto que le dé origen" (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo):

Cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada, y aquella persona a su vez, basándose en esa misma cantidad, contrata a un determinado número de auxiliares para que colaboren con ella en la realización del trabajo pactado.

Cuando se contrata a un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe, incluyéndose en él la remuneración de todos los integrantes.

En estos supuestos es aplicable la disposición contenida en el artículo 10, segundo párrafo, de la Ley, que determina:

"Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

4.- El servicio será de manera subordinada: La prestación del servicio habrá de efectuarse en forma subordinada.

Debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón "a cuya autoridad estarán subordinados" los trabajadores "en todo lo concerniente al trabajo". Así lo establece el artículo 134, fracción III:

Son obligaciones de los trabajadores: "III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".(¹)

¹.- Cfr. Dávalos, José, Derecho del Trabajo I. 1a.ed. Editorial Porrúa, México, 1985, págs. 91 y 92.

Retomando ideas y precisando diremos que:

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, además de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya sea preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, empleado y el trabajador.

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la Ley, podemos distinguir tres elementos:

- a) la persona física,
- b) la prestación personal del servicio y,
- c) la subordinación.

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

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por otra diferente, sin consentimiento del patrón.

Aunque su proyección es expansiva, el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación que supone el poder de mando con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquél.

Para Mario de la Cueva, "la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón sino una de las formas de presentarse los servicios; aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso, de la subordinación técnico-funcional relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad o libertad de los trabajadores".⁽²⁾

En conclusión, el patrón es la persona física o jurídica que aprovecha las energías físicas o intelectuales de una o más personas físicas, que están a su disposición a cambio de una remuneración en dinero.

².- Cueva, Mario de la, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 6a. ed. Editorial Porrúa, México, 1980, pág. 56.

2.- EL PATRON.

2.1. CONCEPTO GRAMATICAL Y,

2.2. NOCION JURIDICA.

El Diccionario de la Lengua Española define al patrón como:

"La persona que emplea obreros en trabajos y oficios".⁽³⁾

Por otro lado el Diccionario Enciclopédico Escuela, conceptúa de la siguiente manera al patrón: "es el dueño de una empresa industrial o comercial con trabajadores asalariados".⁽⁴⁾

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10, primer párrafo, define al patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o de varios trabajadores". Agrega en el siguiente párrafo que "si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

³.- Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, 2a. ed. Editorial Espasa Calpe, Madrid, 1984, pág. 1027.

⁴.-Diccionario Enciclopédico Escuela. 2a. ed. Editorial Fernández, México, 1985, pág. 649.

De la definición dada de trabajador en el apartado correspondiente, deducimos las características del patrón, ya que, como lo exige el artículo 8o. se requiere la existencia de un trabajo personal subordinado.

La Ley acepta como patrón a una persona física o moral, ya sea una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal a diferencia del trabajador que forzosamente debe ser una persona física como lo anotamos en el apartado correspondiente.

También se le conoce como empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en diversas legislaciones internacionales.

De los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también porque son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas.

La actual definición difiere sustancialmente de la que se había incluido en la Ley de 1931, ya que en ésta se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo; se decía: "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", lo cual ha sido un acierto, ya que se ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26 que indican:

"Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

"Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

En todo caso, el contrato de trabajo tan sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, más no de la relación laboral.

Se puede objetar la definición anterior por ser demasiado reducida, pues en ella no se contemplan los elementos de subordinación y retribución. Sin embargo, por lo que hace a la subordinación, es innecesario incluirla, ya que es un dato que va referido al trabajador y no al patrón y, ya se indicó anteriormente que más que representar un elemento de existencia de la relación laboral, es una consecuencia natural de ésta. Del concepto legal se toman los siguientes elementos:

El patrón puede ser una persona física o moral, y es quien recibe los servicios del trabajador.

Por lo que hace al primer elemento, que el patrón pueda ser una persona física o moral, resulta que para la legislación laboral es indistinto tratándose de una persona moral, ya sea una sociedad civil o mercantil; lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.

Dentro de la doctrina mexicana, Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como "la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada".⁽⁵⁾

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, sin embargo en la pequeña empresa, se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico-individual en la integración de sociedades (personas físicas o morales).

"Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento del que pudiera estimarse

⁵.-Citado por Dávalos, José, Op. cit., pág. 98.

incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo. En efecto, resulta evidente a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, pretendió fortalecerse el carácter expansivo del derecho de trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario está sobreentendida, es insalvable y por disposición de ley, irrenunciable".⁶)

La desvinculación del concepto de patrón respecto al contrato de trabajo, obedece, dentro de nuestro sistema, al acogimiento de la autonomía relacionista que explica la prestación de los servicios como razón generatriz de la aplicación y beneficio del derecho del trabajo.

El concepto de patrón, desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras aceptaciones a la realidad y tradición jurídica de nuestro ordenamiento del trabajo.

⁶.- Buen Lozano, Néstor de, Derecho del Trabajo. Tomo I. 3a. ed. Editorial Porrúa, México, 1980, pág. 120.

3.- EMPRESA.

3.1. NOCION GENERAL Y,

3.2. CONCEPTO ECONOMICO.

El significado de la palabra empresa conforme a la definición de la lengua castellana, se entiende como la acción y el efecto del verbo emprender, resultando así tan extensa su aplicación, que no queda "lato sensu", acción humana sin abarcar en sus alcances.

En sentido estricto, para determinar su concepto legal, es necesario recurrir a su contenido económico y acepción jurídica.

La mayoría de los tratadistas aceptan que estos aspectos coinciden sustancialmente, conviniendo en que la empresa, económicamente, es el organismo coordinador de los factores de la producción, que utiliza el trabajo propio o ajeno según las aptitudes del mismo, con aprovechamiento de las fuerzas naturales y la aportación del capital necesario para satisfacer las necesidades del consumo, mediante la consecuente remuneración.

Sin embargo, no toda empresa en sentido económico lo es también en el aspecto legal, opina Rocco (⁷), que este último es más restringido por referirse al principio de que el trabajo es ajeno al dueño o empresario y no al propio trabajador, de la noción jurídica, en contraposición a la ciencia económica, que no distingue entre el trabajo ejecutado por el mismo empresario y el ajeno.

Esta tesis de distinción entre ambos conceptos planteada en la doctrina, se refleja en nuestro Derecho Laboral, en cuanto a que una de las características de la empresa, como afirma Ascarelli(⁸), es la autonomía del empresario frente a los otros elementos humanos que colaboran con él, cuya actividad se reglamenta precisamente por la Ley Federal del Trabajo, permitiendo al patrón obtener una remuneración lucrativa denominada ganancia, o el fin perseguido por la empresa.

El estudio de ésta, como institución jurídica, ha sido enfocado principalmente por el Derecho Mercantil Italiano, que configura el concepto en su Código de Comercio, para brindarle protección legal en casos de competencia desleal, amparando a la negociación mercantil, a su titular el empresario, individual o colectivamente considerado, y al elemento más importante de la empresa, que es su personal; y aunque el concepto no se define,

⁷.- Rocco, Derecho Mercantil Mexicano. Editorial Porrúa, México, 1944, pág. 88.

⁸.Citado por Rocco, Op. cit., pág. 90.

pues en opinión de Salandra ⁽⁹⁾ cualquier ensayo al respecto respondería solamente a la realidad del momento, sin prever una evolución económica posterior, puede deducirse su existencia positiva de los elementos que lo forman.

La definición doctrinaria da a la empresa el carácter de actividad económica con fines productivos o intercambio sobre bienes o servicios, desprendiendo dos elementos fundamentales: empresario y organización de bienes. El primero como sujeto, coordinador y organizador de la empresa, ejercitando una actividad profesional, y la segunda, como un hecho jurídico, objeto de derecho.

En materia de trabajo, la empresa no persigue necesariamente, como en Derecho Mercantil, un fin lucrativo, ya que puede constituirse teniendo por objeto realizaciones sociales: recreativas, culturales, de beneficencia, investigatorias, científicas, etc., debiendo como requisito legal a efecto de considerarse empresa laboral, encontrarse establecida y que el empresario contrate trabajos para ejecutarlos como elementos propios, lo que da un contenido económico equivalente a una inversión y la actividad profesional que se deriva de una actitud constante dentro de la característica de estabilidad, sujeta para su constitución y ejercicio, a las leyes civiles, mercantiles o administrativas, según sea su naturaleza, enmarcando todo esto a la relación jurídica; figura contractual y el empleo de dicho servicio mediante la remuneración relativa.

⁹.Citado por Barrera Graf, J., Estudios de Derecho Mercantil. Editorial Porrúa, México, 1958, pág. 253.

ACTIVIDAD JURIDICA DE LA EMPRESA.

No puede una rama particular del derecho regular todos los puntos de vista que abarca la empresa actual, es un instrumento de potencia con tendencias a un crecimiento continuo, que puede considerarse en la Economía, como el personaje central coordinado de los factores de la producción; representante en el aspecto mercantil, del derecho y el orden de la organización y de los actos comerciales en masa; y en Derecho Laboral, núcleo dentro del cual giran los conceptos de patrón y trabajador; lo que implica en consecuencia, que en su órbita, quedan encuadradas actividades de la más diversa índole: comerciales, industriales y las relaciones de trabajo, además de las administrativas tan disímolas, que han sido objeto de reglamentación específica por diferentes codificaciones.

DENOMINACION DEL CONCEPTO.

Preocupación constante entre los tratadistas del Derecho Mercantil, es la denominación que debe darse a la figura jurídica en estudio, propugnándose varios términos: "establecimiento mercantil", "negociaciones", "almacén", "fundo", etc., sobre los que se aducen las más diversas razones para su empleo dentro de las actividades comerciales y que nuestras leyes usan indistintamente.

Consideramos, para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, que el término "empresa" generalmente aplicado es adecuado ya que presupone como contenido económico, la existencia de un patrimonio y una actividad jurídica referente a la celebración de un contrato de trabajo, que norme las relaciones laborales, abarcándose en consecuencia de la coordinación económico-jurídica de los factores de la producción: capital y trabajo.

En resumen, la "empresa", representa la unidad de la producción que es de gran importancia en el derecho del trabajador, y algunos autores consideran casi como un sujeto en la relación de trabajo. Entre nosotros más bien viene a ser objeto de la relación de trabajo. El concepto de empresa comprende tres elementos irreductibles: un personal asalariado, la autoridad del jefe de la empresa, una actividad determinada hacia un fin.

"No importa el número de trabajadores. Un taller puede tener un solo trabajador y constituir una empresa. Tampoco importa la clasificación de los trabajadores.

Forma parte de la empresa todos los asalariados, desde el gerente hasta el obrero sin clasificación".⁽¹⁰⁾

¹⁰.- Fábregas P., Jorge, Apuntes de Derecho del Trabajo. Vol.I. Editorial Nacional, Panamá, 1970, pág. 171.

Los autores establecen una distinción entre "empresas" y "establecimientos". Así se considera que la empresa es una unidad económica y "establecimiento" una unidad técnica.

4.- LA JUSTICIA.

4.1. JUSTICIA EN GENERAL.

4.2 JUSTICIA SOCIAL.

"Generalmente es aceptada la definición de justicia da Ulpiano D 1,1,10, pr: justicia es la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo suyo. Esta definición contempla la justicia como una virtud moral, la cual, sin embargo, para ser realizada supone un discernimiento acerca de lo que es suyo de cada quien. Este discernimiento corresponde propiamente a la jurisprudencia, o prudencia de los justos (justiatque iniusti scientia, D 1,1,10,2), que es una virtud propia del entendimiento. A veces suele llamarse "justicia" a la virtud intelectual de discernir entre lo que es suyo de cada quien".⁽¹¹⁾

¹¹.- Preciado Hernández, Rafael, Lecciones de Filosofía del Derecho. 5a. ed. Editorial Jus, México, 1967, págs. 217-218.

El Derecho es la ciencia que tiene como objeto discernir lo justo de lo injusto. Le interesan por tanto, no la justicia como virtud moral o de la voluntad, sino los criterios conforme a los cuales es posible realizar ese discernimiento. Por eso resulta más claro el contenido y objeto de esa disciplina el nombre de jurisprudencia que el de Derecho.

La discusión acerca de si la "justicia" es o no el fin propio del Derecho, en el fondo, se reduce a la discusión acerca de si es posible contar con criterios objetivos, independientemente de la voluntad del legislador o del juez, para conocer lo que es justo o injusto en situaciones concretas, o dicho de otro modo, lo que es "suyo" de cada una de las partes relacionadas en determinada situación.

Preciado Hernández (¹²), afirma que hay un fundamento ontológico, objetivo, del *sum de cada persona*. En efecto, puede afirmarse "que es suyo de cada persona humana su cuerpo y su espíritu, y todas sus potencias y facultades; y suyos también son los actos que realiza con conocimiento de causa y voluntad libre". De esta afirmación, pueden desprenderse otros dos criterios que ayudan a determinar lo suyo de cada quien: el principio de imputabilidad según el cual el acto y sus consecuencias deben imputarse a su autor, y el principio de responsabilidad que indica que el autor debe responder del acto y de sus consecuencias. De estos principios pueden colegirse otros más: p.e que el culpable ha de ser condenado (lo "suyo" es el castigo), que el inocente ha de ser absuelto (el

¹².- Preciado Hernández, Rafael, Op. cit., pág. 217.

castigo no es "suyo"), que quien sufre un daño tiene derecho a una reparación (lo "suyo" es la reparación), etc.

Por su parte García Máynez (¹³), sigue la idea aristotélica de que la justicia consiste en dar un tratamiento igual a los iguales, y tratamiento desigual a los desiguales. Reconoce que en todos los hombres hay una igualdad esencial, por lo que, por justicia, todos tendrían iguales derechos en tanto seres humanos (¹⁴). Pero admite que haya además múltiples elementos que distinguen a unos hombres de otros, y desde este punto de vista corresponden a los hombres tratamientos desiguales.

De todos los hombres puede afirmarse que son iguales (al menos en esencia) y que son también desiguales. El saber si en determinada relación se ha de dar a las personas relacionadas trato de iguales o desiguales, depende de un juicio de valor en el que se aprecie si las desigualdades existen entre ellos, son jurídicamente relevantes; por ejemplo, para decidir sobre la justicia en el cobro de los impuestos, puede afirmarse que la diferencia de capacidad económica de los contribuyentes tiene relevancia jurídica, por lo cual deben pagar más impuestos los que tienen mayor capacidad. No interesaría es este supuesto las diferencias en cuanto a lenguaje o cultura.

¹³.- García Máynez, Eduardo, *Filosofía del Derecho*. Editorial Porrúa, México, 1974, pág. 655.

¹⁴.- García Máynez, Eduardo, *Op. cit.*, pág. 472.

Para reconocer las diferencias jurídicamente relevantes, propone García Máynez tener en cuenta los criterios de necesidad, capacidad y dignidad o mérito ⁽¹⁵⁾. Estas diferencias se reconocen por medio de juicios objetivos de valor hechos en atención a casos concretos, cuyo alcance luego se generaliza para otros casos análogos.

Preciado Hernández, señala una vía deductiva para reconocer lo que es justo de conformidad con las exigencias objetivas de la naturaleza humana. García Máynez propone una vía inductiva (a partir de juicios de valor en casos particulares) para hacer posible la determinación de lo que es justo en relación al principio de igualdad aritmética y desigualdad proporcional. Ambas vías son posibles lo importante es constatar que la inteligencia humana es capaz de discernir entre lo justo e injusto de manera objetiva, con independencia de las influencias del poder público o de cualquier otra prepotencia. Negar esta capacidad es negar el derecho como ciencia (como jurisprudencia) es negar la posibilidad de la convivencia del más fuerte.

En la actualidad suele entenderse que el Derecho no es más que lo que las prescripciones del poder público (leyes, reglamentos, etc.) definen como tal, o dicho de otro modo que la única fuente para conocer lo que es justo o injusto es la ley. Esto es un fenómeno peculiar de nuestro siglo, transitorio, y que tiene una aplicación histórica: los códigos y constituciones que se comienzan a aplicar en el siglo XVIII, en realidad

¹⁵.- Op. cit., pág. 475.

incorporan la doctrina jurídica definida por la jurisprudencia; de modo que lo que formalmente presentan como "ley", materialmente es doctrina. La superación de la situación actual puede lograrse por la consolidación de una doctrina jurídica extra legal que critique positiva y negativamente los textos legales.

La justicia como criterio racional de lo justo y lo injusto suele dividirse en tres grandes clases: justicia legal, justicia distributiva y justicia conmutativa.

La justicia legal o general se refiere a las relaciones de la sociedad con los individuos, desde el punto de vista de lo que éstos deben a ella. Bajo su ámbito se incluyen tanto las cuestiones sobre lo que los ciudadanos deben a la sociedad (impuestos, servicios obligatorios, etc.), como los deberes de los gobernantes con la sociedad (lealtad, promoción del bien común, etc.).

La justicia distributiva regula la participación a que tiene derecho cada uno de los ciudadanos respecto de las cargas y bienes distribuibles del bien común. Mira, al igual que la justicia legal, la relación entre sociedad e individuo, pero lo hace desde el punto de vista de lo que el individuo puede exigir a la sociedad, por ejemplo, el derecho a una repartición justa de las cargas fiscales, o el derecho a los satisfactores mínimos: vivienda, alimento, educación, vestido, etc.

Estas dos especies de justicia atienden a conseguir una igualdad proporcional o geométrica, es decir, a seguir el criterio de tratar desigual a los desiguales. Expresan relaciones de subordinación (justicia legal) o de integración (justicia distributiva).

La justicia conmutativa es la que rige las operaciones de cambio entre las personas que se hallan en un plano de igualdad, por ejemplo, las relaciones contractuales. Atiende al criterio de trato igual a los iguales. ⁽¹⁶⁾

4.2. JUSTICIA SOCIAL.

"Por justicia social propiamente se entiende el criterio que rige las relaciones entre los individuos y la sociedad, sea considerando el punto de vista de los derechos de la sociedad (justicia legal o general), sea considerando el punto de vista del derecho de los individuos (justicia distributiva). Esta justicia social se opone a la justicia particular, o privada que rige las relaciones de intercambio de bienes entre los particulares".⁽¹⁷⁾

Algunos autores, como Kleinhappl, Gandía y Gómez Hoyos ⁽¹⁸⁾, estiman que además de las tres especies conocidas de justicia (legal, distributiva y conmutativa) existe

¹⁶.- Cfr. Preciado Hernández, Op. cit., págs. 219 y 220.

¹⁷.-Varios autores, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, Editorial Porrúa/UNAM, México, 1985, pág. 281.

¹⁸.- Citado por Preciado Hernández, Op.cit., pág. 226.

una nueva especie, la "justicia social". Para ellos ésta tiene por objeto la repartición equitativa de la riqueza superflua. Los poseedores de ella son los sujetos pasivos de la relación. Los indigentes son los sujetos activos, o sea quienes tienen el derecho de exigir el reparto. Parten de la concepción de estar la sociedad dividida en dos clases: los capitalistas, quienes tienen los medios de producción, y los proletarios que sólo cuentan con su trabajo. La justicia social es, en este esquema, el criterio conforme al cual debe repartirse la riqueza a fin de superar el antagonismo entre capitalistas y trabajadores.

La justicia social, opinan estos autores, se distingue de la justicia distributiva y de la justicia legal, por las relaciones y por sus objetos formal y específico. La justicia distributiva y la justicia legal tienen como objetos relacionados a los individuos y a la sociedad, mientras que la justicia "social" contempla las relaciones entre poseedores (capitalistas) e indigentes (trabajadores). La justicia distributiva tiene como objeto material el bien común distribuable y como objeto formal el derecho de los ciudadanos; la justicia legal tiene como objeto material los bienes de los particulares y como objeto formal el derecho de la sociedad; mientras que la justicia social tiene como objeto formal el derecho de los indigentes.

En realidad es superfluo hablar de una cuarta clase de justicia. La justicia, en general, define lo que a cada quien le corresponde en sus relaciones con otras personas o la comunidad. Habrá tantas clases de justicia como clases de relaciones, y en una sociedad pueden darse sólo tres tipos de relaciones: del individuo con la comunidad; de la

comunidad con los individuos o de los individuos entre sí. Los grupos intermedios que componen la sociedad, o se relacionan entre sí como individuos, o se relacionan con la sociedad como un individuo con el todo. No dan ellos lugar a un nuevo tipo de relaciones, ni consecuentemente a un nuevo tipo de justicia. ⁽¹⁹⁾

La distribución de la riqueza entre los miembros de la sociedad se rige, siguiendo la clasificación tradicional de tres tipos de justicia, por la justicia distributiva en cuanto ella prescribe lo que cada individuo puede exigir del bien común repartible, y por la justicia legal en cuanto a que ordena las cargas con que cada quien ha de contribuir para la consecución del bien común.

5.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Para Mario de la Cueva las condiciones de trabajo son "...las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".⁽²⁰⁾

¹⁹.- Cfr. Gómez Robledo, Antonio, Meditación sobre la Justicia. Fondo de Cultura Económica, México, 1973, pág. 75.

²⁰.- De la Cueva, Op. cit., pág. 266.

En nuestro sistema jurídico, el derecho del trabajo, protege al trabajador, pero también protege al patrón porque es un ente jurídico con derechos y obligaciones.

De este modo la Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 3o, segundo párrafo:

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

De este párrafo se desprende que todo individuo podrá trabajar en igualdad de condiciones con respecto a cualquier otra persona que desempeñe actividades similares en la misma empresa.

Refiriéndose al principio de igualdad en las condiciones de trabajo, el artículo 56 de la Ley, establece al respecto:

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

Este artículo constituye una de las innovaciones de la Ley de 1970 con respecto a la anterior, la de 1931, en la que no se comprendían las diversas condiciones de trabajo; tan solo consignaba la igualdad relacionada con el salario, cuya disposición subsiste en el artículo 86 donde se establece el principio de salario igual para trabajo igual: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Siendo el salario una condición de trabajo, le es aplicable la idea vertida anteriormente en el sentido de que todos los beneficios que obtenga un trabajador en su salario, deberán igualmente extenderse a todos aquellos trabajadores de la misma empresa, que desarrollen un trabajo similar.

Los beneficios de igualdad en las condiciones de trabajo pueden trascender fuera de una sola empresa y favorecer también a trabajadores de otra. Esto cada vez se hace más patente en los contratos colectivos de trabajo; los trabajadores de una empresa localizada en la misma zona económica. La situación difícil por la que atraviesa el país ha puesto en mayor relieve este suceso con los llamados topes salariales; de modo general se establece, de hecho, un porcentaje en el incremento en los salarios contractuales y en empresa semejantes también se maneja un porcentaje específico. Sin embargo, todavía no hay base jurídica para reclamar la igualdad de condiciones en empresas diversas; los instrumentos legales aún no autorizan para hacer realidad ese propósito; la vía está abierta en la negociación colectiva.

El principio de igualdad tiene sus excepciones, las cuales revisten gran importancia por los aspectos que las caracterizan; esas excepciones se localizan en los trabajos especiales, por ejemplo: los de tripulación, aeronáutica, deportistas profesionales, actores y músicos (artículo 234, 297 y 307 respectivamente); se refieren al principio de igualdad respecto al salario, el que no se viola al establecer salarios distintos para trabajo igual, en atención a que el servicio prestado, por ejemplo, en aeronaves de diversas categorías de los eventos o funciones, de los equipos o de los jugadores; o por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones de los trabajadores actores o músicos.

CLASIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Mario de la Cueva ⁽²¹⁾ las clasifica en tres categorías, a saber:

I.- Condiciones de trabajo de naturaleza individual. Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular; como ejemplo, las jornadas de trabajo, el salario, la participación de utilidades, etc.

²¹.-Op. cit., pág. 266.

II.- Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva. Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.

III.- Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social. Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general.

El título tercero de la Ley no comprende todas las condiciones de trabajo, pues el enumerar tan solo a la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, deja fuera a otras normas que deben ser consideradas como condiciones de trabajo: los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, derecho a habitación por parte de los trabajadores, derecho de antigüedad, preferencia y ascenso, que también son derechos contenidos en la Ley, obtenidos por los hombres en virtud de su trabajo.

6.- LA DEFENSA DEL TRABAJO.

La encargada de ésta, es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que es un organismo que tiene como función, representar o asesorar a los trabajadores y sindicatos, cuando éstos lo soliciten, en cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas de trabajo.

En cuanto a la organización interna de esta Procuraduría General; cuenta con un variable número de procuradores auxiliares, funcionarios todos ellos que serán designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por los Gobernadores de los Estados, en su caso.

A estos funcionarios, que tendrán en sus manos el delicado encargo de defender los intereses de los trabajadores ante los tribunales laborales, la ley exige algunos requisitos, entre los cuales sobresalen por su importancia los siguientes: El poseer estudios de Licenciatura en Derecho y el haberse distinguido en el estudio del derecho del trabajo y de la seguridad social. Los servicios de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán enteramente gratuitos.

En conclusión podemos decir que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es la defensora de Oficio Laboral.

7.- LA SOCIOLOGIA Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

La historia del movimiento obrero es una lección de Sociología, que nos da la precisa idea del grupo social oprimido. La identidad de condiciones de vida que se dieron en tiempos pasados como por ejemplo, el estancamiento del salario, la prolongación de la jornada de trabajo, el libre juego de la ley de la oferta y la demanda, la esclavitud, el trabajo del menor

de seis, ocho y diez años en largas jornadas, etc., creando un estado de desastre social; todo esto dio origen a principios de solidaridad entre los miembros del grupo social oprimido.

"La evolución del Derecho del Trabajo se procesa por grados y etapas:

La Ley de Sociología, que consiste en aplicar, por medio de un gradualismo experimental, las reglas de conducta humana fue la seguida por los legisladores, en todos los países, conciente o inconcientemente. El Derecho del Trabajo se expandió en el tiempo y en el espacio, siguiendo la línea de las dos direcciones:

- a) tutelando determinados sujetos o beneficiarios, y
- b) tutelando ciertas profesiones.

De hecho, en el comienzo del Derecho del Trabajo era constituido éste por unas pocas reglas concernientes al trabajo de la mujer y del menor. Eran los únicos beneficiarios, entonces de una legislación protectora del trabajo dependiente. El Estado liberal, no intervencionista por principio entiende que en cuanto al sexo y a la edad podía intervenir en nombre de un tradicional "poder de policía", que no violaba, ostentiblemente, los principios filosóficos en que se inspiraba. Era una

protección relativa al trabajo en las industrias nacientes, en los principios de la Revolución Industrial, con objeto bien determinado, en cuanto a los sujetos y delimitados en cuanto al objeto, éste es, el amparo legal del empleo en las llamadas "medidas fuerzas" en la industria.

Fue este el primer grado de un intervencionismo estatal, que hoy asume formas llamadas democracias populares".⁽²²⁾

El expansionismo del Derecho del Trabajo es una realidad viva de la legislación, desde que esta no se quiere alejar de otra realidad dinámica, que está en la infraestructura de la vida económico-social.

El Derecho del Trabajo y la Sociología están íntimamente ligados.

En la Declaración de los Derechos Sociales del Tratado de Versalles (1919) se afirma que: "El principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio". Este principio, a petición de la delegación mexicana, fue recogido posteriormente en la Carta de la

²².- Gómez, Gottschalk y Bermúdez, Curso de Derecho del Trabajo. 7a. ed. Cárdenas Editores, México, 1979, pág.47.

Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 3o., primer párrafo, consagra este mismo principio al establecer que: "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Este artículo encierra la ilusión de todo ser humano: tener un trabajo útil y digno que le permita vivir a él y a su familia con salud y de manera decorosa.

El trabajo es un derecho y un deber social. La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad, le impone deberes y le otorga derechos; la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por esto el trabajo es un deber; pero en el reverso de esta obligación, el hombre tiene derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar, de ahí el postulado del preámbulo del artículo 123 constitucional del derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil.

CAPITULO II
ANTECEDENTES HISTORICOS DE ORGANOS
PROTECTORES DEL TRABAJADOR.

1.- EPOCA ANTIGUA.

1.1. GRECIA, Y

1.2. ROMA.

La historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre. No se puede concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar. Lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

En la antigua Grecia existió un tipo de asociación profesional, los Collegia Epificum; pero no se consideraron antecesores o antecedentes de la asociación profesional, de acuerdo con nuestro derecho, porque sólo es tributo de los que tienen calidad de trabajadores y de patrones y ellos no lo tenían. No obstante, la afirmación anterior, conviene hacer algunas consideraciones sobre los Collegia Epificum también en relación con otras instituciones a que se refieren los historiadores respecto a Grecia y Roma.

En la antigua Grecia, al referimos al Collegia Epificum, siempre tuvieron el carácter de organización religiosa y mutualista más que profesional. Si bien es cierto que no alcanzaron mucha importancia durante la República ni tenían personalidad jurídica, ni bienestar propio; es obvio considerar que el incipiente artesanado de aquella época era opacado por el trabajo de los esclavos.

La esclavitud en Roma era practicada por las clases pudientes, patricios en general, y como los esclavos a pesar de su situación de simples siervos, intentaron varias veces su manumisión, siempre encabezados por los que desde aquella época se les señaló como agitadores.

Julio César ordenó la disolución de los colegios pero reaparecieron en la época de Augusto, mediante la Ley Julia, sometiéndolos a una nueva reglamentación y exigiendo para su constitución una autorización previa.

Posteriormente, durante el imperio, esa organización alcanzó inusitado desarrollo, originado por la disminución del número de esclavos y, a la vez, creciente advenimiento de la artesanía practicada por los hombres libres. Durante el mandato de Marco Aurelio y de Antonio el Piadoso consiguieron algunos privilegios; ya en el poder Alejandro Severo trazó una nueva organización, delimitando las profesiones y exigiendo a cada colegiado la relación de sus propios estatutos. Y es claro que ni en esta época llegaron a constituir

verdaderas organizaciones de artesanos, porque sobre el interés profesional prevaleció el espíritu religioso y mutualista.

Ciertos expositores, y sólo a manera de dato histórico, atribuyen a los Collegia Epificum tres clases de miembros: simples, oficiales y magistrados.

Además de las funciones a que hemos hecho referencia, estas organizaciones cumplían más bien con el ritual familiar en los funerales y el paterfamilias tenía la obligación de enseñar su trabajo al hijo y este también la obligación de continuar el trabajo del padre y si era huérfano debía continuar el trabajo del suegro y, en ausencia de este familiar no consanguíneo, el Estado señalaba el trabajo que debía desarrollar el hijo.

En suma, los Collegia Epificum no son antecedentes reales de la asociación profesional porque eran meras organizaciones colaboradoras del arte de la guerra y del ritual familiar, más no organizaciones de carácter profesional. Pues no es posible concebir que la práctica de la esclavitud pudiera ser fuente de la creación de una conciencia en el trabajador y como parte de una economía en ese período de la historia. ⁽²³⁾

²³.- Cfr. Estrella Campos, Juan, Principios de Derecho del Trabajo, UNAM, México, 1989, págs. 2-4.

2.- LA EDAD MEDIA.

En la Edad Media, se empezó a notar un espíritu de solidaridad entre determinados trabajadores, clases para mejor decir, que fueron los maestros, los oficiales y los aprendices.

La estructura económica de este período histórico de la humanidad respecto a lo que los economistas denominan economía de la ciudad, se manifestó plenamente. Hay multitud de productos que no elabora la familia, entre otras razones, por falta de materia prima.

En este lapso de la historia nace el pequeño comercio. La estructuración de las ciudades aceleró la modificación del régimen, pues la vida en común impuso la división del trabajo y la creación de oficios distintos. La ciudad se bastaba así misma y adviene el régimen corporativo, que es el sistema que las personas de una misma profesión, oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes, simplistamente hablando, nacen entonces, los gremios, las corporaciones propiamente dichas y otras con denominación distinta.

En el artesanado medieval se proscribió la idea de lucro en el sentido que nosotros lo conocemos, porque históricamente el lucro en la amplitud actual, solo puede darse en

una economía industrial o capitalista. Predominaba la idea de la ganancia lícita y cada producto llevaba el sello de su creador.

Sobre este particular, conviene hacer una digresión respecto a ese toque y características familiares que lleva cada producto, sobre todo respecto de los artífices nórdicos. Estas personas unen su habilidad artesanal con la moral, a diferencia de los países latinos, tanto europeos como de América, en que carecen de moral respecto a su producto artesanal; pero esto solo se refiere a cuestiones de idiosincracia mas que a la evolución de la conciencia de clase.

Las corporaciones aparecen con posterioridad a la invasión de los bárbaros. En el siglo X se les encontró ya funcionando. Pero su apogeo es el de los siglos XV y XVII, e inmediatamente declinan al presentarse las nuevas relaciones económicas.

Por otra parte, ciertos autores consideran que las corporaciones estaban integradas por maestros, compañeros y aprendices; aunque algunos afirman que fue una simple reunión de talleres o pequeñas unidades de producción, cada una dirigida por un maestro que, las más de las veces, era el propietario.

Desde el punto de vista económico, la corporación defendía el mercado contra elementos extraños e impedía que estos trabajaran en el renglón artesanal si no

pertenecían a la corporación, y además, había una especie de repudio a la libre concurrencia.

En la reglamentación de las corporaciones se buscaba que un Consejo de Maestros planeara la producción, fijara los precios, vigilara la compra de materiales y redactara los estatutos.

En estas corporaciones o gremios solo se aceptaba a un trabajador de la especialidad y si existían dos o más gremios, ningún trabajador podía pertenecer a ambos, ni desempeñaba trabajos u oficio distintos, ni podría terminar el trabajo que otro hubiera comenzado; ejemplo: un carpintero que se dedicaba a componer muebles no podía realizar el trabajo de un ebanista, ni un herrero podía hacer una llave.

Los compañeros, que otros llaman también oficiales, trabajaban a jornal o por unidad de obra, siempre con la idea de producir un artefacto de buena calidad, es decir, el prestigio del producto beneficiaba más al maestro y al propietario que al trabajador directamente.

La condición de compañero se fue haciendo penosa; los años de aprendizaje se hicieron largos y el título de maestro solo lo tenía el propietario del taller, el maestro-patrón.

A partir del siglo XVIII los compañeros, en defensa de sus intereses personales, formaron asociaciones especiales, tanto en Francia, Alemania y Valencia (España); a las que si puede atribuirse la calidad de antecedentes de los sindicatos, tan fue así que el Estado prohibió su organización y persiguió a sus miembros.

Con el advenimiento del industrialismo, principalmente en los países anglosajones la producción corporativa se hizo insuficiente por la más unida relación de los Estados nacientes entre sí; el descubrimiento de nuevas rutas de navegación, así como el del continente americano, el advenimiento de la técnica y las ciencias y el desarrollo de un capitalismo incipiente, acabaron con el sistema corporativo.

En Inglaterra, el Parlamento en 1545 prohibió las corporaciones y confiscó la totalidad de sus bienes en beneficio de la corona.

Ya en el siglo XVIII aparecen las ideas liberales y con esto nace la burguesía, como superestructura la filosofía jusnaturalista que proclama la libertad al trabajo, que es la contraparte del monopolio del trabajo. ⁽²⁴⁾

²⁴.- Cfr. Estrella Campos, Op. cit., págs. 4-7.

3.- MEXICO.

3.1. LA COLONIA.

De los ordenamientos jurídicos que tuvieron vigencia en la época colonial, sobresalen las Leyes de Indias, que se dieron por iniciativa de los reyes católicos con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los indígenas de las tierras conquistadas, por parte de los conquistadores.

Es indudable la calidad social y humana de numerosas disposiciones contenidas en estas Leyes al grado de que forman parte de las legislaciones contemporáneas; no se puede concebir un régimen laboral que se precie de justo, que las pudiera dejar al margen.

Genaro V. Vázquez señala: "que entre las disposiciones contenidas en esta recopilación destacaban por su importancia las que se referían a la jornada máxima de trabajo, los descansos semanales que se presentaban por una motivación religiosa; el pago del séptimo día; la protección a la maternidad; el establecimiento de la edad mínima que era de 14 años para poder prestar servicios; la protección en relación con labores insalubres; habitaciones higiénicas, y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades.

Pese a todo, no existen disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era realmente explotada". (25)

Independientemente de la buena voluntad que privara al momento de irse creando la legislación de Indias, lo real fue que estas disposiciones nunca funcionaron en la práctica.

Las Leyes de Indias constituían derecho vigente, mas no positivo, entendida la positividad como "un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente". (26)

Lo anterior, sumado a la falta de coercibilidad en esta legislación, propició inicialmente la esclavitud de los indios en grado menor, y posteriormente, la de los negros africanos en gran escala.

²⁵.- Citado por Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. 9a. ed. Editorial Porrúa. México, 1984, pág. 39.

²⁶.- García Máynez, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho. 29a. ed. Editorial Porrúa, México, 1978, pág. 38.

Ante tal panorama, paralelamente apareció la institución de la encomienda, que pretendió ser un sistema de protección a los indígenas.

"La encomienda se estableció debido a diversos factores, en primer término, la necesidad del conquistador de transformarse en colono y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos, que podía utilizarse sin estipendio alguno. Además, los indígenas ignorantes de la significación y utilidad de la moneda, por lo menos en los primeros tiempos de la Colonia, no se hubieran prestado a trabajar a cambio de un salario. Por otra parte, los conquistadores carecían de capitales y de crédito y, por lo tanto, no estaban capacitados para organizar empresas de tipo productivo pagando jornales. Así fue establecida la encomienda, ya existente por entonces en Santo Domingo, Cuba, Puerto Rico y Jamaica".⁽²⁷⁾

En general, la encomienda consistió en dar al encomendero un determinado número de indios, los que debían servirle y tributarle como encomendados a cambio de lo cual el encomendero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana; originalmente tuvo fines proteccionistas, pero posteriormente degeneró en un sistema de sobreexplotación.

²⁷.- Cué Casanova, Agustín, Historia Social y Económica de México 1521-1854. 3a. ed. Editorial Trillas, México, 1976, pág. 60.

Posteriormente surgieron nuevos sistemas de trabajo como el repartimiento o el cuatequil, que se estableció a fines del siglo XVI y el cual consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios para realizar los duros trabajos en las minas y las agotadoras faenas del campo.

El sistema de repartimiento se prestó a un sinnúmero de abusos e injusticias. Una vez que el juez repartidor señalaba a las autoridades de un pueblo el número de indígenas que deberían enviar a los lugares donde se necesitaba su mano de obra, era una obligación para los indígenas hacerlo, pues de lo contrario se hacían merecedores a severas multas y castigos.

"El repartimiento representó el sustituto histórico de la encomienda como sistema de trabajo; pese a todos los defectos que se le pudieran encontrar, cumplió con finalidades que la encomienda no pudo realizar y fue más benigno que otros sistemas de trabajo como el de los obrajes y talleres".⁽²⁸⁾

Cuando nacieron los obrajes, que era el inicio en América, de un gran desarrollo manufacturero, y que de alguna manera son el antecedente de la fábrica actual, su

²⁸.- Cué Casanova, Agustín, Op. cit., pág. 65.

realidad fue muy distinta, pues se les hizo víctimas de prohibiciones y limitaciones tales, que su funcionamiento y rendimiento resultaron muy precarios.

Se encontraban en gran desventaja con otra institución de producción manufacturera, como fueron los talleres de artesanos, los que gozaban de infinidad de privilegios al amparo de los gremios.

"El taller artesano se encontraba bajo las directrices inflexibles del sistema gremial, que se regulaba por medio de ordenanzas y reglamentos.

Se conoce a los gremios de esta época como los más agudos enemigos de todo avance de la técnica aplicable en las industrias.

Los gremios restringían al máximo la libertad de trabajo, ya que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio diverso sin estar afiliado al gremio respectivo.

Las ordenanzas de los gremios las elaboraban ellos mismo a su conveniencia y luego eran aprobadas por el ayuntamiento de México y a su vez confirmadas por el virrey sin mayores cambios.

En los talleres existían las jerarquías de maestro, oficial y aprendiz.

Con una mentalidad feudal, en vez de aprovechar la destreza manual de los indígenas, se restringía la producción y se aumentaban los plazos de aprendizaje y celebración de exámenes para aspirar al grado superior".⁽²⁹⁾

"No fue sino hasta el languidecer de la época colonial cuando desaparecieron los gremios; la Ley de 8 de junio de 1813 autorizaba a todos los hombres del reino a dedicarse al oficio que más les agradara y a establecer fábricas sin que para ello requirieran de licencia alguna, ni de afiliarse a determinado gremio".⁽³⁰⁾

3.2. MEXICO INDEPENDIENTE.

El ambiente que priva en las postimerías de la época colonial se describe perfectamente en la Representación, documento suscrito por Don Manuel Abad y Queipo, obispo de Valladolid, en 1799, y que dirigió al monarca español.

²⁹.- Op.cit., pág. 87.

³⁰.- Dávalos, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. 1a. ed. Editorial Porrúa. México, 1988, pág.29.

Sobre aquél estado de las cosas Abad y Queipo narraba cómo los españoles, siendo un décimo de la población total, acaparaban casi la totalidad de las riquezas, y cómo las otras clases eran meros tributarios y objeto de la más injusta degradación.

Resaltaba así mismo que el español tenía interés en que se observaran las leyes, pues esto era una garantía de continuar en su situación de privilegio, mientras que los integrantes de las otras clases no tenían respeto por la legislación, ya que solo la reconocían en la medida de sus faltas y delitos. Es por esto que propuso reformas para subsanar estos errores.

El primer acto legislativo de los insurgentes fue el Decreto de abolición de la esclavitud, dado por Miguel Hidalgo en la ciudad de Valladolid el día 19 de octubre de 1810; mismo que fue confirmado por Don José María Morelos y Pavón en la ciudad de Guadalajara, el 6 de diciembre del mismo año, lo que constituyó un incipiente esbozo de su programa social.

Abad y Queipo que años atrás había propuesto innumerables reformas en beneficio de los indios y castas es "el primero en anatematizar a Hidalgo. Después el arzobispo Lizana, la Inquisición y la mayoría de los obispos, excomulgan y polemizan airadamente

contra Hidalgo y sus seguidores" (³¹), acusándolos de revolucionarios, enemigos del orden social y de atacar la propiedad de la tierra.

En el artículo 22 de los Elementos Constitucionales de Don Ignacio López Rayón, se estableció: "Ningún empleo, cuyo honorario se erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o le dé mayor lustre a sus iguales, podrá llamarse de gracia sino dé rigurosa justicia". También en relación con la materia laboral, el artículo 30 del mismo ordenamiento declaró: "Quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y solo los calificará el desempeño de ellos".

Ante la indecisión y el temor mostrado por López Rayón de que se desatara una revolución popular, surgió José María Morelos y Pavón; fue él quien transformó y encauzó el movimiento independentista hacia un verdadero intento de cambio social.

Junto al movimiento armado, Morelos no descuidó sentar las bases para la organización del naciente Estado Mexicano; convocó a un congreso, el cual se instaló en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, integrado entre otros ilustres ciudadanos por Rayón, Liceaga, Verduzco, Bustamante, Cos, Quintana Roo, Murguía y Herrera; en el cual

³¹.- Villoro, Luis, "La Revolución de Independencia", en Historia General de México. Tomo I. 3a ed. El Colegio de México, México, 1981, pág. 617.

durante la apertura de las sesiones se leyó un documento elaborado por Morelos, denominado Sentimientos de la Nación.

En los 23 puntos de que consta el documento, la esencia y la concepción de la justicia social, se plasma en el punto número 12 que establecía:

"Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto".

También disponía que los empleos solo se otorgaran a los americanos, y excepcionalmente a los extranjeros que fueran artesanos capaces de instruir (puntos 9 y 10).

En términos generales, en la época inmediata posterior a la iniciación del movimiento armado y durante algunos años más los ordenamientos jurídicos que tenían aplicación seguían siendo las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, de tal suerte que los prestadores de servicios continuaron en las mismas

condiciones de antaño y aún peor ya que a su precaria condición se sumó el impacto de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.⁽³²⁾

³².- Cfr. Dávalos, José, Op. cit., pág. 29-31.

CAPITULO III
MARCO LEGAL.

1.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Son sujetos protegidos por el texto del artículo 123 constitucional: los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo; dicho precepto constituyó el punto de arranque de la lucha de los trabajadores para alcanzar una serie de beneficios en la contratación individual, en la contratación colectiva y en la elaboración del contrato ley, basándose en los derechos de sindicalización y de huelga. Es el amparo jurídico de los trabajadores para luchar como clase y defender sus derechos frente y contra los patrones.

Es evidente el hecho de que todos los trabajadores que quedaron contemplados en el texto original del artículo 123 constitucional formaban un universo; el Constituyente quiso regularlos de manera uniforme, sin distinciones de ninguna especie como ocurre en la actualidad.

Al respecto Mario de la Cueva dice: "El Derecho del trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un nuevo mundo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la

categoría de persona, para no quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia humana, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana". (33)

La creación del artículo 123 constitucional, por el momento histórico en que se da, se constituye en una respuesta al descontento social que se hizo patente a través de la lucha armada de principios de siglo.

Este precepto, junto con las conquistas jurídicas logradas en materia agraria, son las principales respuestas que las clases desposeídas obtuvieron como compensación a tantas y tantas privaciones.

Una vez concluido el movimiento armado, se volvió imperativo adecuar la estructura jurídica a los trascendentales cambios que se acaban de producir, así como a la realidad histórica que empezaba a vivir el país.

³³.- De la Cueva, Mario, Op. cit., pág. 45.

Llegó el momento en que la voluntad de garantizar a los trabajadores los derechos mínimos que exigía su condición humana, se convirtió en un alud incontenible que desembocó en la elevación de esos derechos a rango constitucional, rompiendo con ello añejas estructuras que preferían sacrificar al hombre que apartarse de su esmerado formalismo.

Se argumenta con insistencia la definitiva participación de las corrientes socialistas, que se desarrollaron en nuestro país a principios de siglo, coadyuvantes en la creación de una conciencia de clase, en la formación del artículo 123; mas una buena parte de la doctrina afirma que solo se dió un matiz socialista para amortiguar las inquietudes;

"el resultado no fue un precepto marxista. Fue -y el tiempo lo ha confirmado, si se contempla la evolución de México hacia un franco sistema capitalista, con la interrupción cardenista- una solución burguesa, que mantuvo intacta la propiedad privada de los medios de producción". (34)

La virtud principal del texto original del artículo 123 constitucional, además de resultar una medida de justicia, fué la de constituir una decisión innovadora que demostró lo mismo de la unidad de la clase trabajadora, que el valor, la imaginación y la creatividad de los diputados constituyentes.

³⁴.- Buen Lozano, Néstor de, Op. cit., pág. 324.

"Los constituyentes de Querétaro, pese a su profundo espíritu visionario, no contemplaron, y no tenían porque hacerlo, todas las relaciones laborales por existir. Por ejemplo, no previeron la regulación específica de los servidores del Estado, tampoco la de trabajadores al servicio de los organismos descentralizados, ni la de los trabajadores de las universidades, etc.

Los constituyentes crearon un artículo 123 constitucional sin apartados, esto es, un régimen aplicable a todos los trabajadores. Al trabajo regulado por el apartado "A" se le denomina trabajo en general, ante el surgimiento de regímenes de excepción que se alejan del origen común".⁽³⁵⁾

"Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, porque tienen el objeto de proteger a una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de la partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciables,

³⁵.- Dávalos, José, Op. cit., pág 61.

porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación".⁽³⁶⁾

Las normas que integran el apartado "A" y que se refieren al contrato de trabajo en general, pueden clasificarse en los grupos siguientes:

"1.- Normas tutelares del trabajador individual, o sea reglas directas sobre la prestación del servicio. Son las relativas a la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, descansos obligatorios, salarios mínimos, participación en las utilidades, pagos en moneda de curso legal, jornadas extraordinarias y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

"2.- Normas tutelares de las mujeres y los menores. Son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de 12 años; y establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descanso especial para las mujeres en puerperio.

³⁶.- Cámara de Diputados (Legislatura): Los Derechos del Pueblo Mexicano. Tomo VIII. 2a. ed. Editorial Porrúa, México, 1987, pág. 612.

"3.- Normas tutelares de derechos colectivos. Son las que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora: la asociación profesional y la huelga.

"4.- Normas sobre previsión social, como las relativas a riesgos profesionales, prevención de accidentes, higiene industrial, seguridad social, servicios para la colocación de los trabajadores, habitaciones y escuelas, medidas contra el vicio y protección al patrimonio familiar.

"5.- Normas sobre jurisdicción del trabajo, determinando las bases para la integración y funcionamiento de los tribunales laborales y su competencia, ya sea local o federal según sea el caso". (37)

Como consecuencia de la federalización de la legislación del trabajo, el día 18 de agosto de 1931 se expidió la primera Ley Federal del Trabajo, la cual declaraba en el artículo decimocuarto 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 se opongan a la presente Ley".

³⁷.- *Ibidem.*, págs. 612 y 613.

En el año de 1970 entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo, la que dispuso en artículo segundo transitorio: "Se abroga la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 con las modalidades a que se refiere el artículo anterior".

Esta Ley Federal del Trabajo aún sigue vigente, habiendo sido objeto de varias reformas con la finalidad de irse adecuando a los cambios de la sociedad.

La modificación más importante, sin lugar a dudas, la constituyó el paquete legislativo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, que reformó los títulos relativos al derecho procesal del trabajo, al procedimiento de ejecución y al de responsabilidades y sanciones; asimismo, se adicionó el artículo 47 a la Ley.

Los aspectos más destacados de esta reforma fueron el establecimiento de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y la carga de la prueba para el patrón; esta reforma estuvo inspirada en el mismo ánimo protector que condujo al Constituyente de 1917 a la elaboración de la primera Declaración de Derechos Sociales.

Sobre las reformas que entraron en vigor el 1o. de mayo de 1980, Enrique Alvarez del Castillo comenta:

"... las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1979, por su propósito claro y señalado, significan un paso definitorio de las posiciones, quizá

todavía incompleto, pero son la afirmación del derecho procesal del trabajo como un derecho de clase, como un derecho social de los trabajadores que tiene como fin garantizar la igualdad real en el proceso y destacar disquisiciones formales intencionadas, que de alguna manera mantienen el aspecto procesal del Trabajo como reducto de la injusticia social". (38)

2.- LEY DEL TRABAJO DE 1931.

En tres instituciones se encuentran contenidos los principios de la Ley de 1931, en relación con las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, estas instituciones son: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que de la manera como fueron reglamentadas, y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, ha constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico; la ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico dentro de las relaciones obrero-patronales. Es importante reconocer que,

³⁸.- Alvarez del Castillo, Enrique, Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. 1a. ed. Editorial UNAM, México, 1980, pág. 26.

armónico dentro de las relaciones obrero-patronales. Es importante reconocer que, paralelamente, produjo un efecto indirecto: La mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufren un sindicalismo entreguista. A ellos no les ha tocado los beneficios de las revisiones bienales de las condiciones de trabajo. De ellos resultó que al cabo de un tiempo importante: el transcurrido entre los años de 1931 y 1970, se hubiera producido un diferencial radical en la condición económica de los trabajadores, que la nueva Ley, como lo señala en su Exposición de Motivos, trató de borrar elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían los beneficios alcanzados en contratos colectivos. Así como el aguinaldo, la prima de vacaciones, la antigüedad, etc.

Por no ser suficiente la Ley, el Ejecutivo ha venido creando otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales. Pueden mencionarse los siguientes: los reglamentos interiores de trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.; el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Agencias de Colocación de Jurisdicción Federal, el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, el de Policía, Minería y Seguridad en los Trabajos de las Minas; el de Inspección de Calderas de Vapor; el de Higiene del Trabajo, el de Higiene Industrial; el de Labores Peligrosas e Insalubres y el de habitaciones para obreros (el cual fue sustituido por la disposiciones de la Ley de 1970, ya reformada), entre otros.

La Ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada.

A continuación señalaremos algunas de las más importantes modificaciones:

- a) En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo;
- b) Por Decreto de fecha 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal;
- c) Por Decreto de fecha 17 de octubre de 1940, se suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos;
- d) El año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga;
- e) Por Decreto de fecha 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo".

3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El año de 1970 hubo la necesidad de abrogar la Ley de 1931, ello se debió a que ya realmente se vivía una etapa de transición que hizo requerible una nueva normatividad en materia laboral.

Así la Ley Federal del Trabajo se convierte en la reguladora de los principios constitucionales en materia de trabajo y lo hace a través de dieciséis títulos que contienen tanto la fase sustantiva como la fase procesal, a fin de convertirse en un todo armónico en el que las normas procesales presentasen el mismo espíritu que inspiró la parte sustantiva de la Ley.

Esta Ley Federal del Trabajo del año de 1970 tiene como valioso respaldo todo un cúmulo de principios, interpretaciones doctrinales, que fueron elaboradas en vigencia de la primera Ley del Trabajo de 1931, que en forma indudable han hecho evolucionar al Derecho Mexicano del Trabajo a planos equiparables con los más avanzados del mundo.

4.- LEY ORGANICA DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL.

Dentro del marco legal, tenemos en relación con la materia laboral los siguientes artículos de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal:

Artículo 1º.- "El Presidente de la República, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 73, fracción VI, base primera de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene a su cargo el gobierno del Distrito Federal y lo ejercerá de conformidad con las normas establecidas por la presente Ley, por conducto del jefe del Departamento del Distrito Federal, a quien nombrará y removerá libremente."

Artículo 3º.- " El Jefe del Departamento del Distrito Federal se auxiliará en el ejercicio de sus atribuciones, que comprenden el estudio, planeación y despacho de los asuntos que competen al Departamento del Distrito Federal en los términos de esta Ley, de las siguientes unidades administrativas:

Fracción I.- La Secretaría General de Gobierno, para atender, primordialmente, las materias relativas al seguimiento de las funciones desconcentradas de las delegaciones del Departamento, así como los asuntos de trabajo y previsión social y todo lo relacionado con la administración de los recursos territoriales y bienes del Distrito Federal.

Artículo 8º.- "La justicia en materia laboral será impartida por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, dotada de plena autonomía, de acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo".

Artículo 18.- "Al Departamento del Distrito Federal corresponde el despacho de los siguientes asuntos en materia jurídica y administrativa:

Fracción V.- Vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, sus Reglamentos y las disposiciones que de ellos deriven, en las industrias, comercios y establecimientos de jurisdicción local;

Fracción VI.- Vigilar que se preste asesoría jurídica gratuita en materia civil, penal, administrativa y del trabajo, tendiente a favorecer a los habitantes del Distrito Federal".

5.- REGLAMENTO INTERIOR DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL.

El reglamento interior del Departamento del Distrito Federal compete lo siguiente en relación a nuestra materia.

Artículo 1º.- "El Departamento del Distrito Federal, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el despacho de los asuntos que expresamente le encomienda su Ley Orgánica y otras leyes, así como los reglamentos, decretos, acuerdos, circulares y órdenes del Presidente de la República".

Artículo 3º.- "Las unidades administrativas centralizadas y órganos desconcentrados del Departamento del Distrito Federal, conducirán sus actividades en forma programada y con base en las políticas que, para el logro de los objetivos de la planeación nacional del desarrollo y de los programas a cargo del Departamento, establezca el Presidente de la República".

Artículo 4º.- "La representación del Departamento del Distrito Federal, así como el trámite y resolución de los asuntos de su competencia,

corresponden al jefe del Departamento, quien para la mejor distribución y desarrollo del trabajo, podrá conferir sus facultades delegables a funcionarios subalternos, expidiendo los acuerdos relativos, que deberán publicarse en la Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal, sin perder por ello la facultad de su ejercicio directo cuando lo juzgue necesario".

6.- REGLAMENTO DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.

El Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Departamento del Distrito Federal data del año de 1945. Efectivamente, el día 7 de febrero de dicho año y siendo Presidente Constitucionale de los Estados Unidos Mexicanos, el General Manuel Avila Camacho, y Jefe del Departamento del Distrito Federal el Lic. Javier Rojo Gómez y Secretario de Gobernación el Lic. Miguel Alemán, se publicó en el Diario Oficial de la Federación dicho Reglamento, expedido por el primero de los citados el 24 de noviembre de 1944, con fundamento en las facultades que le otorgaban los artículos 89, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 413 de la Ley del Trabajo y 24 de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal.

Posteriormente el 16 de diciembre de 1981, siendo Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, el Lic. José López Portillo y jefe del Departamento del Distrito Federal, el profesor Carlos Hank González, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el actual Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, en el ejercicio a la facultad que le confiere al Presidente de la República el artículo 89, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y con fundamento en los artículos 530 a 536 de la Ley Federal del Trabajo y primero de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal.

El artículo primero transitorio del nuevo Reglamento a la letra dice:

"Se abroga el Reglamento de fecha 24 de noviembre de 1944, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 7 de febrero de 1945".

El actual Reglamento consta de seis capítulos:

Capítulo I.- De las Funciones y Competencia de la Procuraduría.

Capítulo II.- De la Organización del personal.

Capítulo III.- Del Funcionamiento de la Procuraduría.

Capítulo IV.- De los Impedimentos y excusas.

Capítulo V.- De la Responsabilidad y Sanciones; y

Capítulo VI.- De las Vías de Apremio.

En términos generales, su contenido no varía en esencia, respecto de los reglamentos que han regido en la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, puesto que todas pueden ajustarse a las funciones específicas que por disposición de la Ley Federal del Trabajo se otorgan a ésta.

Es cierto, que existen algunas diferencias de forma, determinadas sobre todo, por su diverso ámbito de competencia. En principio la Procuraduría Federal es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la del Distrito Federal por disposición de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal y del Reglamento interior del mismo, depende de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, considerada a su vez como uno de los órganos administrativos centrales de dicha dependencia.

Procede, en consecuencia, hacer algunos comentarios en relación con las diferencias más notables entre ambos reglamentos.

La primera, la encontramos en cuanto a que divide la actuación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, entre aquella que debe llevar a cabo A PETICION DE PARTE y la que debe llevar a cabo DE OFICIO, distinción ésta que no se establece en la materia federal, no obstante que el objeto, finalidades y funciones son las mismas en uno y otro caso.

Para su funcionamiento, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, está dividida en dos secciones: TECNICA Y ADMINISTRATIVA, cuya división no contempla expresamente el reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, aun cuando obviamente existen esas dos áreas.

Expresamente se dispone que el Procurador General de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, será designado por el jefe del Departamento del Distrito Federal y en ejercicio de sus funciones dependerá directamente del Director General del Trabajo y Previsión Social de la misma dependencia. Tal disposición, constituye la principal diferencia que encontramos entre la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y la del Distrito Federal, pues mientras aquella, por expresa disposición de su reglamento es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la del Distrito Federal depende de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, la que a su vez es un órgano Administrativo Central del Departamento del Distrito Federal.

CAPITULO IV
PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL
TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.

1.- ESTRUCTURA.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, facultaba al Ejecutivo de la Unión, a los Gobernadores de los Estados y Territorios y al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para que expidieran, según sus jurisdicciones, la reglamentación relativa a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Por su parte, el Legislador de 1970, ya establece un principio de organización de la citada institución, al disponer que la misma debería integrarse con un Procurador General y con el número de Procuradores auxiliares que se juzgara necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores, cuyos nombramientos se harían por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Se especifican los requisitos que deberá satisfacer una persona para ser nombrado Procurador General o Procurador Auxiliar, pero en última instancia se deja a los reglamentos determinar las atribuciones, la forma de su ejercicio y

los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Idénticas disposiciones contienen la vigente Ley Federal del Trabajo, si bien cabe destacar que mediante la reforma de 1980 se ampliaran sus facultades, obligaciones y responsabilidades, según se verá más adelante.

En consecuencia y para tener una clara visión de la organización y funcionamiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se hace necesario recurrir a los reglamentos respectivos, los que, de paso sea dicho, son poco conocidos.

Considerando que conforme a la Ley, deben funcionar Procuradurías de la Defensa del Trabajo, tanto en el orden Federal como en el Local, lo que tiene como resultado que deban existir tantas Procuradurías como Estados son, además de la Federal, para efectos de este trabajo, sólo haremos referencia al Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal.

Para el desarrollo de sus funciones la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal estará integrada con un Procurador General, un Secretario General, Procuradores Auxiliares, Peritos y el personal necesario autorizado por el presupuesto.

La Procuraduría estará dividida en Area Técnica y Area Administrativa. El Area Técnica comprenderá las Secciones de Conciliación, Contenciosa y de Peritos, así como la

Mesa de Amparos, y el Area Administrativa, las de Archivo, Control de Personal y el Centro de Documentación y Consulta.

**REQUISITOS PARA SER PROCURADOR GENERAL DE LA
DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.**

- 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 3 años en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social;
- III.- No ser ministro de algún credo o culto religioso, y
- IV.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal (Artículo 4o. del Reglamento de la Procuraduría en Comento).

El Procurador General de la Defensa del Trabajo, será designado por el Jefe del Departamento del Distrito Federal y en el ejercicio de sus funciones dependerá directamente del Director General del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal (artículo 8o.).

2.- ACTIVIDADES.

Para este inciso, consideramos pertinentes transcribir los más importantes artículos del Reglamento a nuestro parecer relacionados con las actividades que desempeñan todos y cada uno de los miembros que integran dicha Procuraduría, así:

" ARTICULO 9.- Son Facultades y Obligaciones del Procurador General de la Defensa del Trabajo, los siguientes:

I.- Representar oficialmente a la Procuraduría;

II.- Proponer a la superioridad todas las medidas conducentes a dar unidad, eficacia y rapidez a la acción de la Procuraduría;

III.- Resolver las consultas que sobre cuestiones concretas de trabajo formulen los trabajadores o sindicatos, en relación con los conflictos que se susciten con los patrones respectivos turnando a la autoridad que corresponda, aquéllos que no sean de su competencia;

IV.- Girar citatorios a los patrones y trabajadores o sindicatos a fin de buscar soluciones conciliatorias en los conflictos suscitados entre ellos;

V.- Definir y unificar los criterios que deba sostener la Procuraduría, en la atención y trámite de los conflictos de trabajo en que intervenga;

VII.- Calificar los dictámenes emitidos por los procuradores auxiliares, en aquellos asuntos turnados para su estudio y determinar en última instancia, con base en los mismos, si la Procuraduría prestará o no asesoría a los interesados, de conformidad con lo establecido en el presente reglamento;

X.- Designar entre los Procuradores Auxiliares a los que deban fungir como Jefes de las Secciones de Conciliación y Contenciosa;

XIV.- Cuidar que el personal de la Procuraduría cumpla con el presente Reglamento y con el que fija las condiciones generales de trabajo en el Departamento del Distrito Federal;

XX.- Denunciar ante el Ministerio Público aquellos casos en que por su naturaleza puedan constituir un delito;

XXV.- Las demás que le otorguen al Jefe del Departamento del Distrito Federal, el Director General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, otras disposiciones legales y el propio reglamento.

" ARTICULO 10.- Son facultades y obligaciones del Secretario General las siguientes:

IV.- Sustituir al Procurador General del Trabajo en sus ausencias temporales;

VI.- Vigilar el buen funcionamiento del archivo de la Procuraduría;

IX.- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones que dicte el Procurador General en el ejercicio de sus funciones;

X.- Proponer al Procurador General las medidas que tiendan a mejorar el funcionamiento de la Procuraduría e informarle de las irregularidades que observe en la actuación del personal;

XII.- Recibir bajo su estricta responsabilidad y mediante los recibos correspondientes, los depósitos que se constituyan con motivo de los asuntos en que intervenga la Procuraduría."

" **ARTICULO 11.-** Son facultades y obligaciones del Procurador

Auxiliar Jefe de la Sección de conciliación:

I.- Atender las consultas y quejas que presenten los trabajadores o sus sindicatos;

II.- Intervenir a solicitud de ellos por la vía conciliatoria, en la solución de sus conflictos;

III.- Turnar a los procuradores auxiliares adscritos a su sección los asuntos relacionados con los conflictos en que intervenga la Procuraduría;

IV.- Aprobar, en su caso, las actas y los convenios a que lleguen las partes;

VI.- Sustituir al Secretario General en sus ausencias temporales cuando así lo determine el Procurador General;

IX.- Emitir dictamen ante el Procurador General, sobre las excusas o recusaciones de los procuradores auxiliares adscritos a su sección;

X.- Turnar a la sección de lo contencioso, a solicitud del interesado, aquellos asuntos en que no se hubiera llegado a una solución conciliatoria; y

XI.- Las demás que le otorgue el Procurador General en el ejercicio de sus funciones."

" **ARTICULO 12.-** Son facultades y obligaciones del Procurador Auxiliar al Jefe de la Sección Contenciosa:

I.- Distribuir entre los procuradores auxiliares adscritos a su sección, los asuntos que le sean turnados por el Procurador Auxiliar Jefe de la Sección de Conciliación y aquellos en los que debe intervenir la Procuraduría en los términos y para los efectos de los artículos 691, 772 y 774 de la Ley Federal del Trabajo;

III.- Vigilar que los procuradores auxiliares adscritos a las Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, comparezcan puntualmente a las audiencias y promuevan oportunamente lo necesario, a efecto de evitar que incurran en las responsabilidades establecidas en la Ley Federal del Trabajo;

IV.- Sustituir al Secretario General en sus ausencias temporales, cuando así lo determine el Procurador General;

XII.- Las demás que le otorgue el Procurador General en el ejercicio de sus funciones."

ARTICULO 14.- Son atribuciones y obligaciones de los procuradores auxiliares:

I.- Atender los asuntos que le sean turnados y resolver las consultas que acerca de ellos se le hagan, anotando fecha en que se hayan hecho cargo de los mismos; el resultado de la gestión conciliatoria de la Procuraduría, fecha de las diversas audiencias y resultado de las mismas y, en general, todos aquellos datos necesarios para conocer el estado de los asuntos que tengan a su cargo;

II.- Interponer oportunamente las demandas que se consideren procedentes en defensa de los intereses de los trabajadores que patrocine la Procuraduría, tramitar los juicios correspondientes y agotar los recursos ordinarios y extraordinarios;

III.- Comparecer puntualmente a las audiencias y promover oportunamente lo necesario;

IV.- Informar al Procurador Auxiliar Jefe de la Sección que corresponda, el resultado de las diligencias en que intervenga;

V.- Mantener debidamente integrados los expedientes de los asuntos a su cargo, con las copias de las actas, convenios, audiencias y demás diligencias en que intervengan, entregándolas al archivo para su control;

VIII.- Rendir los informes de labores que le sean requeridos por el Procurador General, el Secretario General o el Jefe de la Sección correspondiente;

XI.- Informar a los interesados el estado de los juicios, siempre que lo soliciten o cuando se considere necesario;

XII.- Proponer al Procurador General las medidas que estimen pertinentes para el mejor desempeño de las labores;

XXV.- Las demás que les otorgue el Procurador General, el presente Reglamento y otras disposiciones".

"ARTICULO 15.- La sección de peritos que se refiere el artículo tercero, de este Reglamento, estará formada por expertos en cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte; si la profesión o arte estuvieren legalmente reglamentados, deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley".

"ARTICULO 17.- Queda prohibido al personal de la Procuraduría litigar o intervenir por su cuenta o por interpósita persona en asuntos de trabajo, salvo que sea en causa propia, de sus padres, de su cónyuge o de sus hijos".

ESTOY DE ACUERDO
CON EL CONTENIDO
DE ESTE DOCUMENTO
Y LO FIRMO EN
PRESENCIA DE
LOS SEÑORES

3.- PROCEDIMIENTO.

Para que la Junta conozca y resuelva un conflicto es necesario seguir un procedimiento que consiste en la realización de una serie de actos, los cuales deben llevarse a cabo en la forma y términos que la Ley Federal del Trabajo señala. Por esta razón es conveniente estar asesorado por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, por un Sindicato o por un Abogado Particular. En caso de que el trabajador sea menor de edad, siempre deberá estar asesorado y en caso de que no lo esté, la Junta de Conciliación y Arbitraje, al conocer de su conflicto solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Si se trata de un menor de 16 años la Procuraduría además de asesorarlo, le designará un representante.

La clase de procedimiento que se seguirá ante la Junta, dependerá del tipo de conflicto que se plantee, pudiendo éste ser: Ordinario, Especial, Colectivo de naturaleza económica, Huelga, Paraprocesal o Voluntario.

Para que la asesoría y representación que se proporcione, ya sea por un abogado particular o un procurador de la Defensa del Trabajo, sea constante y efectiva, dentro de las Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se establecieron severas sanciones consistentes en prisión de seis meses a tres años, y multa de 8 a 80 veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta, al apoderado o representante del trabajador que sin causa justificada se abstenga de concurrir a dos o

más audiencias, o bien se abstenga de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.

Independientemente de estas sanciones, en virtud de las nuevas disposiciones en materia de procedimiento laboral, cuando el apoderado deje de promover por cualquier causa durante el término de tres meses, la Junta lo hará del conocimiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que asesore al trabajador o si se solicita, comisione a un procurador auxiliar para que continúe el procedimiento, evitando de este modo que por la inactividad del apoderado en la tramitación de un juicio se pierda la posibilidad de que a un trabajador le sean reconocidos sus derechos.

Cuando fallezca el trabajador que estaba siguiendo un juicio ante la Junta, esta también dará aviso a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que en tanto comparecen juicio sus beneficiarios no se suspenda la continuidad del mismo.

Fundamentalmente en relación a este punto, su procedimiento se desarrolla en dos áreas: CONCILIATORIA Y CONTENCIOSA.

A) CONCILATORIA.

Efectivamente la Procuraduría de la Defensa del Trabajo debe ante todo, proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos, obviamente un arreglo que beneficie al trabajador; y solo en el caso de no llegarse a tales soluciones debe proceder a interponer juicio, representando o asesorando a los trabajadores o sindicatos siempre y cuando éstos lo soliciten.

Ahora bien, ¿qué características tiene la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo al proponer soluciones amistosas a la partes en conflicto?; al efecto hagamos un pequeño análisis de las diversas instituciones cuyas funciones tienden al mismo fin: Encontrar una solución amistosa a un conflicto.

AMIGABLE COMPONEDOR: "Conocidos también como arbitadores y jueces de avenencia. Son personas de confianza, equidad y buen sentido que las partes eligen para decidir, según su leal saber y entender, alguna contienda pendiente entre ellas, y que no quieren someter a los tribunales. Por lo general, queda, con sujeción más o menos estricta a la Ley o a su conciencia personal y a la equidad. Tienden, por la confianza de las partes, a decisiones poco rotundas en desventaja a una de ellas y no están obligados a fallos de transacción.

No pueden ser recusados sino por causa posterior al compromiso o por anterior ignorada entonces; sólo cabe fundar la recusación en enemistad manifiesta o en tener interés en el pleito. En su actuación, no tienen que ajustarse a plazos ni a fórmulas legales; los derechos de alegación y defensa se limitan a que los amigables componedores oigan a las partes y examinen los documentos que se les presentan'. (³⁹).

El amigable componedor, pensamos, no se identifica en cuanto a su naturaleza jurídica con la de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en atención a las siguientes consideraciones:

a) El amigable componedor es elegido por ambas partes en conflicto, en tanto que la acción de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo solo corresponde al trabajador, es decir, a una de las partes en conflicto; la otra (el patrón) acude en atención al llamado que le hace la propia Procuraduría y en última instancia en caso de no comparecer puede ser forzada mediante la aplicación de medios de apremio. En realidad, resulta que casi nunca su comparecencia es voluntaria, y por otra parte, no puede ser el patrón el solicitante de la intervención de dicha autoridad.

³⁹.- Cabanellas, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual. Tomo I. Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1979, pág. 169.

b) El amigable componedor, en la solución de conflictos que se someten a su decisión, se ajusta en forma más o menos estricta a la Ley, no está sujeto a plazo ni a fórmulas legales, y no puede ser recusado sino por enemistad manifiesta con alguna de las partes o por tener interés en el pleito. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, por el contrario, está obligada a vigilar que se respeten estrictamente los derechos de los trabajadores derivados de la Ley o del contrato individual o colectivo de que se trate, de manera que aun cuando está facultada para proponer soluciones amistosas, tales soluciones de ninguna manera deberán constituir, ni total ni parcialmente renuncia de éstos. Así por ejemplo si un trabajador reclama el cumplimiento de pago de salario ya devengado, de aguinaldo, participación de utilidades, vacaciones, etc. , la solución amistosa no puede consistir en que se le pague solamente parte de dichas prestaciones. Por muy amistosa que sea una solución así, por contener renuncia de los derechos del trabajador, es contraria a Derecho y por lo tanto resulta inadmisibile. La intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en estos casos, debe estar encaminada a lograr el cumplimiento cabal por parte del patrón de los derechos del trabajador y lo amistoso consistirá en que sin llegar al Juicio el patrón haga el cumplimiento respectivo.

Naturalmente que existen múltiples casos en los que si puede darse una solución amistosa al conflicto sin que ello implique violación de la Ley ni renuncia de derechos del trabajador. Así por ejemplo, si el trabajador presume que ha sido despedido injustificadamente de su trabajo y solicita la intervención de la Procuraduría de la Defensa

del Trabajo, ésta puede proponer como solución amistosa que se le reinstale o que se le cubra la indemnización constitucional, dejando a la decisión de las partes el adoptar una u otra solución.

Como se ve, la solución al conflicto, de hecho no la da la Procuraduría, sino las propias partes, tan es así, que cuando estas no aceptan la propuesta amistosa que aquella formule, el conflicto puede continuar en su fase contenciosa, lo que no ocurre en el conflicto sometido al amigable componedor, cuya decisión a él corresponde y debe ser aceptada por las partes. Además la actuación de la Procuraduría si debe sujetarse a determinados lineamientos y formalidades, como lo son, en primer término, especialmente los de prescripción, a efecto de que no se pierda el derecho del trabajador por falta de su ejercicio.

CONCILIACION. "Entendida como avenencia de las partes en un acto judicial previo a la iniciación de un pleito procurando la transigencia de las partes con objeto de evitarlo. No es en realidad un juicio, sino un acto y el resultado en realidad un juicio, un acto y resultado que pueden ser positivo o negativo. En el primer caso, las partes se avienen; en el segundo cada uno de ellas queda en libertad para iniciar las acciones que le corresponda. Sus efectos, en caso de avenirse las

partes, son los mismos de una sentencia y en este sentido puede pedirse judicialmente la ejecución de lo convenido".⁽⁴⁰⁾

Inicialmente, puede afirmarse que es esa la función que desempeña la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el área a que nos estamos refiriendo, con la salvedad de que, el acuerdo a que lleguen las partes, requiere, para adquirir el carácter de una sentencia con efectos de ejecución, su ratificación ante la autoridad jurisdiccional, o sea, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Es cierto que en el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se ha dicho, cuando se hizo el análisis del mismo, se establece que los arreglos a los que lleguen las partes en sus conflictos deberán hacerse constar en actas autorizadas, y que las mismas tendrán valor probatorio pleno. Tal disposición, en nuestro concepto no debe entenderse en el sentido de que los convenios contenidos en dichas actas tienen por sí mismos fuerza ejecutiva, sino tan solo que es incontrovertible lo que en ellas se haya acentado. Ello es así en razón a lo dispuesto en el citado artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, si el convenio no ha sido ratificado ante la Junta y aprobado por ésta no puede solicitarse su ejecución ante dicha autoridad y mucho menos ante la propia

⁴⁰. - Cabanellas, Guillermo, Op. cit., pág. 200.

Procuraduría, quien carece de facultades para ello, aun cuando ante ella se haya celebrado.

En consecuencia, la función conciliatoria que lleva a cabo la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es de carácter puramente administrativa. En este punto, cabe hacer la distinción con la audiencia de conciliación y arbitraje, pues en este caso siendo la función conciliatoria de carácter obligatorio dentro del procedimiento, el convenio a que llegan las partes pone fin al conflicto en forma definitiva y produce todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, y, por consiguiente, puede solicitarse su ejecución sin más trámites.

DEFENSOR DE OFICIO: "El nombrado por la autoridad cuando por razones económicas, generalmente, no puede presentarse abogado particular. El designado puede excusarse si estima indefendible la causa, en cuyo caso, los antecedentes se pasarán a otros abogados, que de coincidir con el dictamen de su colega, determinarán la negativa de intervenir, sin que ello signifique privar el derecho de defensa".⁽⁴¹⁾

Como se ve tiene características que presenta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Efectivamente, los servicios de ésta, se prestan exclusivamente a la parte trabajadora, considerada en la relación obrero-patronal como la parte económicamente

⁴¹. - Op.cit., pág. 233.

débil. Así mismo, el Procurador Auxiliar puede excusarse de intervenir en un asunto, si considera que el mismo es legalmente improcedente; y si esta negativa una vez calificada por diversos funcionarios de dicha institución es aceptada, tiene como consecuencia la negativa de la propia Procuraduría para intervenir en el conflicto, lo que no significa privar al trabajador del derecho de defensa, ya que queda en libertad de entablar juicio por medio de un abogado particular. Además, el servicio se presta gratuitamente.

Ahora bien, lo que esencialmente establece la diferencia entre el defensor de oficio y la función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, está constituido por el hecho de que ésta última, solo puede actuar si se lo solicita el trabajador o el sindicato, con las excepciones que constituyen las disposiciones contenidas en la Reforma Procesal del 1º de mayo de 1980, a las que ya se ha hecho referencia y en las que la actuación de la Procuraduría puede calificarse como de oficio y, en cambio, tratándose del defensor de oficio, éste puede ser nombrado por la autoridad aun cuando el interesado no lo solicite.

Tampoco basta que el Procurador General o los Procuradores Auxiliares acrediten el carácter de tales ante la autoridad jurisdiccional, para que se le reconozca su carácter de representantes de un trabajador. Se requiere que en cada caso concreto se les otorgue poder, en los términos de las disposiciones que rigen la personalidad dentro del procedimiento laboral, a efecto de que puedan actuar como representantes de los trabajadores en cada uno de esos casos.

Podemos afirmar que la función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, proponiendo soluciones amistosas a las partes en conflicto, constituye una función conciliatoria de carácter administrativo, que tiene características de la conciliación propiamente dicha, de la defensoría de oficio y del amigable componedor, pero que no se identifica completamente con ninguna de ellas, por las específicas diferencias que se han señalado, y que, las características generales de tal función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, son:

- a) Se requiere la solicitud del trabajador o del sindicato para su funcionamiento.
- b) Es gratuita.
- c) Tiende a solucionar un conflicto.
- d) Tiende a evitar un juicio.
- e) La solución es adoptada por las partes y no puede ser impuesta por la Procuraduría.
- f) Debe constar en actas que tiene pleno valor probatorio.
- g) Las soluciones adoptadas carecen de fuerza ejecutiva.
- h) Las soluciones o convenios a que lleguen las partes deben ser ratificadas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y de ser aprobadas por ésta, adquieren las características de un laudo.

B) CONTENCIOSA.

Aun cuando por disposición de la Ley y de los Reglamentos correspondientes, es función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo la de representar a los trabajadores y a sus sindicatos en los conflictos que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, ni en la Ley ni en los Reglamentos, al menos en los que corresponden a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal y a la Federal, se especifica la forma y términos en que debe acreditarse tal representación cuando las partes en conflicto no llegan a una solución amistosa, debiendo plantearse el mismo ante la autoridad jurisdiccional.

Cabe advertir en primer término, que la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo solo procederá si el trabajador o el sindicato se lo solicitan, es decir, no es de oficio, excepto en los casos específicos que se han señalado al hacerse referencia a las obligaciones impuestas a la Procuraduría en la Reforma Procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es una autoridad administrativa, entendiendo por tal a quien es delegado del Poder Ejecutivo, encargado de la gestión de los actos que interesan a la Administración Pública para el cumplimiento de sus fines, ejecutando y haciendo ejecutar las leyes y las disposiciones de la autoridad constituida, pero considerando sobre todo que la Ley Federal del Trabajo, dentro del título once, capítulo III, considera expresamente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como una

autoridad, afirmamos que dicha institución con las características propias que ya se han señalado, es una autoridad administrativa del trabajo, prestadora de servicios sociales e instrumento de justicia del Estado, en beneficio de la clase trabajadora.

4.- FUNCIONALIDAD.

En el presente inciso expondremos brevemente los logros obtenidos por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el año de 1990.

Se recuperaron en favor de los trabajadores:

\$27,587'133,921.88 M/N.

El total de trabajadores beneficiados fue de 17,326.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, presta asesoría y conciliación en casos de:

- A) Despidos Injustificados.
- B) Rescisión de Contratos.
- C) Reclamo de Prestaciones.
- D) Condiciones de Trabajo.

Con todo esto la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, pretende contribuir al desarrollo de condiciones de trabajo idóneas que permitan al trabajador desempeñar su función en un medio más humano y dentro de un entorno propicio a su realización personal en el trabajo, al desarrollo pleno de sus capacidades e incremento de la productividad.

CAPITULO V
ESTUDIO SOCIOJURIDICO DE LA ACTIVIDAD
DESARROLLADA POR LA PROCURADURIA DE
LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO
FEDERAL.

Resumiendo, cuando nuestros derechos consagrados en la Ley Federal del Trabajo sean violados, no se respeten y no se cumplan los beneficios que derivan del contrato ley o contrato colectivo de trabajo y confrontemos problemas laborales tales como despido injustificado, falta de pago de prestaciones (vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, etc), se violen derechos escalafonarios, se modifiquen condiciones de trabajo, se apliquen sanciones indebidas (suspensiones, descuentos, etc), sufrir un riesgo de trabajo y no se cubran las prestaciones o indemnizaciones correspondientes, el Gobierno de la República Mexicana ha creado las instituciones y los organismos necesarios para poder hacer valer nuestros derechos, y recientemente ha llevado a cabo las reformas procesales necesarias para que los Tribunales del Trabajo resuelvan los conflictos que se les planteen de una manera oportuna y eficaz, realizando así una verdadera justicia laboral.

Para poder ejercitar nuestros derechos, es necesario saber cuáles son los pasos a seguir para tal efecto. Para ser asesorado, pueden acudir a su sindicato, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ya sea Federal o Local, o bien solicitar los servicios de un abogado particular.

Si optamos porque sea la Procuraduría de la Defensa del Trabajo quien nos asesore, es importante recordar que los servicios son totalmente gratuitos y que su función básica es la de asesorar y representar a cualquier trabajador o sindicato que lo solicite, ya sea tratando de solucionar conciliatoriamente el problema o representándolo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en caso de tener que seguir un juicio.

Si el problema laboral es con un patrón o empresa cuya actividad pertenezca a las ramas señaladas en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, se debe acudir a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; si este problema se presenta en alguna entidad federativa se debe acudir a la Procuraduría Federal Foránea que corresponda, en donde se recibirá orientación y asesoría. Si en dichos problemas no se llega a algún arreglo los juicios que surjan se tramitarán ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ya sea en el Distrito Federal o en Entidad Federativa que corresponda.

Si el problema es con un patrón o empresa que se dedica a una actividad distinta a las mencionadas en el artículo citado, se deberá acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo Local, dependiendo de la Entidad Federativa en que se presente. Si no se

llega a ningún arreglo en la Procuraduría Local, los juicios correspondientes se tramitarán ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, ya sea en el Distrito Federal o en la Entidad Federativa de que se trate; que por lo general se encuentran en la capital de cada Estado de la República Mexicana.

1.- MEJORA SOCIAL DE LOS TRABAJADORES.

Estamos de acuerdo con quienes piensan que el derecho del trabajo vive en la idea de la democracia social y que tiene como fin principal corregir las injustas desigualdades que el fenómeno capitalista llega a provocar en algunos de los órdenes de la vida social en perjuicio de los económicamente débiles y en particular de los trabajadores. Es cierto también que en un país como el nuestro el Estado debe proporcionar los medios de defensa que se necesiten para alcanzar la justicia social; medios que deben mantenerse operativos y eficaces de acuerdo con la realidad social que vive el país.

En ese orden de ideas la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tanto Federal como Local, ha venido a significar, a través del tiempo, el instrumento más idóneo y eficaz de defensa social de los trabajadores, frente a las desigualdades derivadas de su pobreza o ignorancia.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es una institución creada por el Derecho Laboral Mexicano; es prestadora de servicios sociales y su existencia es necesaria como medio que el Estado emplea para representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, cuyo servicio, repetimos, es una de las formas de lograr la justicia social, esencia y finalidad de nuestro derecho laboral para la mejoría social de la clase trabajadora.

2.- EFECTOS EN LA SOCIEDAD, Y

3.- MEJORES CONDICIONES DE VIDA.

La gran mayoría de los trabajadores desconocen sus derechos, la ley y los reglamentos. Es por esto que se necesitan utilizar los medios de comunicación con más eficiencia, para que los trabajadores tomen conciencia de que existen gran cantidad de derechos e instituciones en toda la República Mexicana para poder hacer valer dichos derechos. Con el conocimiento de la existencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la clase trabajadora no vería afectados sus derechos constantemente, ya que el patrón se enfrentaría con trabajadores que conocen sus derechos y de la existencia de instituciones que pueden llegar a hacerlos valer.

La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, para evitar abusos de personas ajenas a la institución, con avisos de advertencia, colocados en los lugares de servicio y atención a trabajadores y empresarios que acuden a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, informa que todos los servicios de la institución son enteramente gratuitos y previene al público de que "no se deje sorprender" e identifique a los funcionarios con el gafete de la Procuraduría, acabándose con los intermediarios o "coyotes" que muchas veces cometen abusos o fraudes, ostentándose indebidamente como personal oficial. Esto significa un gran avance, ya que dentro de la materia laboral, aprovechándose de la ingenuidad de los trabajadores, este tipo de personas abundan, obteniendo grandes ganancias.

Con esto, los trabajadores y empresarios recibirán siempre la orientación y los servicios de la Procuraduría, garantizando así el cumplimiento y protección de los derechos que consagran nuestra legislación laboral.

Es propósito inquebrantable de las autoridades del trabajo del Distrito Federal; ha declarado el Regente de la ciudad, desterrar para siempre las corruptelas o mal servicio en la atención de las demandas que planteen los trabajadores y de esta ciudad.

Con todo esto se pretende decir, que a la Procuraduría le interesa que los trabajadores conozcan su funcionamiento, su efectividad y su verdadera preocupación por

llegar a una conciliación y solución amistosa y benéfica para el arreglo de sus conflictos frente a patrones, mejorando así sus condiciones de vida.

4.- TOMA DE CONCIENCIA POR PARTE DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.

Por propias palabras de los procuradores auxiliares de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, están de acuerdo en que tanto los trabajadores como los patrones reconocen a esta institución como verdadera prestadora de servicios de conciliación , logrando así un equilibrio de intereses entre ambas partes para la solución de sus problemas, en una forma rápida, económica y eficaz; cuando de conciliación se trate. Tratándose de representación ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje los procuradores auxiliares indican que la gran mayoría de trabajadores quedan satisfechos de su actuación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.-

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es una institución creada por el Derecho Laboral Mexicano, es prestadora de servicios sociales y su existencia es necesaria como medio que el Estado emplea para representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

SEGUNDA.-

A través del tiempo la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ha venido a significar el instrumento más idóneo y eficaz de defensa social de los trabajadores, frente a las desigualdades derivadas de su economía o ignorancia.

TERCERA.-

La Procuraduría de la Defensa del trabajo del Distrito Federal, pretende promover el desarrollo de vínculos de solidaridad que coadyuven al abatimiento del rezago social y al desarrollo de oportunidades de participación productiva de los grupos marginados.

CUARTA.-

Pretende también la Procuraduría, fomentar una cultura y una dinámica social que promuevan la productividad, calidad y la eficiencia como formas de vida y de trabajo y como elementos sustantivos para la superación económica y el bienestar nacional.

QUINTA.-

Una de las metas de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, es contribuir al desarrollo de condiciones de trabajo idóneas que permitan al trabajador desempeñar su función en un medio más humano y dentro de un entorno propicio a su realización personal en su trabajo, al desarrollo pleno de sus capacidades y al incremento de la productividad.

SEXTA.-

La conciliación es la vía más efectiva y rápida para resolver los conflictos obrero-patronales.

SEPTIMA.-

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es un triunfo de los hombres de la Revolución Mexicana, que no es sólo afirmación del deseo de alcanzar la justicia social, sino también

una brillante conquista que se justifica plenamente a la luz de los principios del Derecho Público moderno.

OCTAVA.-

Creemos firmemente en la bondad de las funciones de la Procuraduría, pues ella desde su origen, ha constituido una novedad jurídico-social y por lo mismo ha sido criticada por las mentes estrechas de quienes quisieran que las relaciones entre patrones y trabajadores siguieran perteneciendo al campo del Derecho Privado.

NOVENA.-

No debemos olvidar que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, sólo actúa cuando el trabajador o sindicato solicita su intervención, y sus servicios son completamente gratuitos.

BIBLIOGRAFIA

ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE, REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1979. 1a. EDICION. EDIT. UNAM, MEXICO, 1980.

BARRERA GRAF, JORGE, ESTUDIOS DE DERECHO MERCANTIL. EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1958.

BUEN LOZANO, NESTOR DE, DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I. 3a. EDICION. EDIT. PORRUA. MEXICO, 1980.

CABANELLAS, GUILLERMO, DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. TOMO I. EDIT. HELIASTA, BUENOS AIRES, 1979.

CAMARA DE DIPUTADOS (LEGISLATURA): LOS DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO. TOMO VIII. 2a. EDICION. EDIT. PORRUA, MEXICO, 1987.

CUE CASANOVA, AGUSTIN, HISTORIA SOCIAL Y ECONOMICA DE MEXICO 1521-1854. 3a. EDICION. EDIT. TRILLAS, MEXICO, 1976.

CUEVA, MARIO DE LA, NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 9a. EDICION. EDIT. PORRUA, MEXICO, 1984.

DAVALOS, JOSE, DERECHO DEL TRABAJO I. EDIT. PORRUA, MEXICO, 1985.

DAVALOS, JOSE, CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. EDIT. PORRUA, MEXICO, 1988.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. TOMO II. 2a. EDICION. EDIT, ESPASA-CALPE, MADRID, 1984.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ESCUELA. 2a. EDICION. EDIT. FERNANDEZ, MEXICO, 1985.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. 4 VOLS. EDITORIALES PORRUA/ UNAM, MEXICO, 1985.

ESTRELLA CAMPOS, JUAN, PRINCIPIOS DE DERECHO DEL TRABAJO. UNAM, MEXICO, 1989.

FABREGAS P., JORGE, APUNTES DE DERECHO. VOL. I. EDIT. NACIONAL, PANAMA, 1970.

GARCIA MAYNEZ, EDUARDO, FILOSOFIA DEL DERECHO. EDIT. PORRUA, MEXICO, 1974.

GARCIA MAYNEZ, EDUARDO, INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. 29a. EDICION. EDIT. PORRUA, MEXICO, 1978.

GOMEZ GOTTSCHALK Y BERMUDEZ, CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO. 7a. EDICION. CARDENAS EDITORES, MEXICO, 1979.

GOMEZ ROBLEDO, ANTONIO, MEDITACION SOBRE LA JUSTICIA. FONDO DE CULTURA ECONOMICA, MEXICO, 1973.

PRECIADO HERNANDEZ, RAFAEL, LECCIONES DE FILOSOFIA DEL DERECHO. 5a. EDICION. EDIT. JUS, MEXICO, 1967.

ROCCO, UGO, DERECHO MERCANTIL. BUENOS AIRES, 1958.

VILLORO, LUIS, "LA REVOLUCION DE INDEPENDENCIA", EN HISTORIA GENERAL DE MEXICO. TOMO I. 3a. EDICION. EL COLEGIO DE MEXICO, MEXICO, 1981.

LEGISLACION CONSULTADA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. EDICIONES ANDRADE, MEXICO, 1995.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EDICIONES ANDRADE, MEXICO 1995.

LEY ORGANICA DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL. EDICIONES ANDRADE, MEXICO, 1995.

REGLAMENTO INTERIOR DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL. EDICIONES ANDRADE, MEXICO, 1995.

REGLAMENTO DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL. EDICIONES ANDRADE, MEXICO, 1995.