

435
26j

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**



FACULTAD DE DERECHO

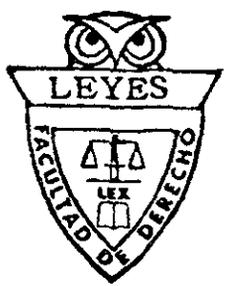
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

**ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA
PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
PATRICIA RAMOS RAMOS



ASESOR: LIC. LILIA GARCIA MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA.

1999

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

0271370



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

**ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA PROCURADURÍA
DE LA DEFENSA DEL TRABAJO**

TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO
DE LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:

PATRICIA RAMOS RAMOS

ASESOR. LIC. LILIA GARCIA MORALES

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Autónoma de México

A la Facultad de Derecho y en especial al Seminario de Derecho del Trabajo por darme la oportunidad de concluir mis estudios.

A la Lic. Lilia García Morales

Directora de este trabajo por la labor tan importante y desinteresada ayuda en la realización del presente trabajo.

Al Lic. en Economía, Bartolo Reyes Reyes

Con eterno agradecimiento por su amistad y colaboración en la realización del presente estudio.

DEDICATORIAS

A mis padres:

José de Jesús Ramos Rivas

Margarita Ramos Cárdenas

Con respeto, cariño y agradecimiento
ya que con su esfuerzo y apoyo han -
logrado hacer de mi un profesionista.

Con fraternal cariño a mis hermanos:

Juan, Diana, Sergio y Urbano.

Al Ing. Rodrigo Quevedo Badillo

Por todo el apoyo que me ha brindado
durante todo este tiempo.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS

1.1. Relación de Trabajo.....	1
1.2. Sujetos de la Relación de Trabajo	11
1.2.1. Trabajador.....	11
1.2.2. Patrón.....	15
1.3. Autoridades del Trabajo.....	16
I.- La Secretaría de Trabajo y Previsión Social.....	21
II.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Secretaría de Educación Pública.....	23
III.- Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.....	25
IV.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo.....	26
V.- Servicio Nacional de Empleo Capacitación y Adiestramiento.....	28
VI.- A la Inspección de Trabajo.....	29
VII.- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.....	30
VIII.- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.....	32
IX.- Juntas Federales y Locales de Conciliación.....	35
X.- Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.....	37

XI.- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.....	38
XII.- Jurado de Responsabilidades.....	38
1.4.- Naturaleza Jurídica del Procurador de la Defensa del Trabajo.....	40
1.5. Funciones y objetivos de los Organismos que conforman las diferentes Procuradurías.....	41
1.5.1.- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.....	41
1.5.2.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal....	47

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA PROCURADURÍA

2.1. Época Antigua.....	49
2.2. Antecedentes de la Procuraduría en el siglo XIX.....	53
2.3. Periodo Revolucionario.....	59
2.4. Surgimiento del Derecho Social como norma protectora de los trabajadores.....	77
2.5. Nacimiento de la Procuraduría como autoridad laboral expedida en la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	80
2.6. Primer Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.....	83
2.7. Primer Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal expedida en 1945.....	87

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	89
3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	93
3.3. Reglamentos vigentes tanto de la Procuraduría federal como local.....	98
3.3.1. Reglamento vigente de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.....	98
3.3.2. Reglamento vigente de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal (Procuraduría Local).....	101
3.4. Jurisprudencia.....	106

CAPITULO IV

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

4.1. Eficacia de la Procuraduría como organismo para ayudar a la gente de escasos recursos.....	112
4.2. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo como verdadera defensora de oficio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	116
4.3. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo como autoridad conciliatoria.....	121
4.4. Responsabilidad del Procurador.....	129

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral tiene como base fundamental un derecho social en el que se consolida la protección del trabajador considerado en la relación laboral como la parte económicamente débil.

En esta época moderna, México cuenta con la Constitución y la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional como esencia de una justicia social en donde el objetivo principal del legislador fue proteger a la clase trabajadora contra las injusticias del capital inspirado en el humanismo jurídico regula las relaciones de trabajo protegiendo los intereses de la clase trabajadora creando normas protectoras de la vida, la salud y la seguridad en el salario entre otras, de la misma forma crea órganos que le auxilien. En esta función del Estado se formaliza la creación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como mediador entre trabajador y patrón, funciona como órgano desconcentrado dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, sus funciones se encuentran en el título décimo primero de las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, en sus dos ámbitos, tanto local como federal.

El interés de realizar estudios y análisis sobre la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es con el objeto de presentar la estructura y funcionamiento de esta institución, con la finalidad de determinar si realmente cumple y alcanza los fines

para la cual fue creada como son el de representación, asesoría, prevención, denuncia, coordinación y conciliación en beneficio de los trabajadores y sindicatos de obreros, de una manera eficaz, pronta y expedita, además de gratuita; principalmente para defender a la gente de escasos recursos que no tienen para pagar los servicios de un abogado particular y que necesitan la ayuda y asesoría de un órgano institucional para que los defienda en las controversias que se susciten entre ellos y sus patrones.

En esta temática se pretende estructurar este trabajo de estudio bajo los siguientes capítulos:

En el primer capítulo se plantea la conceptualización de lo que es la Relación de Trabajo, la Naturaleza Jurídica de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; así como sus funciones y objetivos, considerando el planteamiento de los juristas más importantes a nivel nacional e internacional sobre el tema.

En el segundo capítulo, se analizan los antecedentes de la Procuraduría remitiéndose así desde la época antigua hasta la actualidad (siglo XX); con el fin de realizar un diagnóstico de lo que ha sido la relación obrero-patronal y la necesidad de crear la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

En el tercer capítulo se analizará el marco jurídico. Como punto de partida

estudiaremos la Constitución y la Ley Laboral, seguido de los Reglamentos, tanto de la Procuraduría local como federal y por último, la jurisprudencia para analizar la protección que nuestro máximo Tribunal les da a los trabajadores.

En el cuarto y último capítulo, se plantea la estructura funcional y operativa de la Procuraduría y que tanto ayuda a la gente de escasos recursos, veremos la eficacia de la Procuraduría como organismo para ayudar a la gente de escasos recursos; si puede ser considerada como verdadera defensora de oficio; se estudiará a la Procuraduría como autoridad conciliatoria; de igual forma se analizará la responsabilidad del Procurador.

En esta estructura concluiremos con algunas propuestas para que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tenga un mejor funcionamiento, alcanzando su objetivo de asesorar eficientemente a los trabajadores (en forma individual) y a los sindicatos (en forma colectiva) en los problemas que se suscitan con los patrones.

CAPITULO 1

CONCEPTOS.

1.1.- RELACIÓN DE TRABAJO

La Relación de Trabajo ha sido causa de discusión a través del tiempo por innumerables tratadistas. Antes de que naciera el Derecho del Trabajo, los problemas que surgían en la relación obrero-patronal eran resueltos dentro del Derecho civil, esta relación, producto de un contrato entre las partes, se derivaba de la libre voluntad para que uno preste un servicio y el otro le pague una retribución; con la creación del derecho del trabajo la voluntad de las partes se *considera secundaria, dando más importancia a normas jurídicas creadas por el Estado para brindar una mayor protección al trabajador.*

Dentro de la doctrina encontramos dos corrientes principales que debatían cual era la figura a prevalecer, sí la del contrato o la de relación de trabajo. En este sentido, Euquerio Guerrero expone las principales ideas de cada corriente:

1.- "Los Contractualistas sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se

tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama contrato por eso se entiende que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y ésta convienen que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese contrato.

- 2.- "Los anticontractualistas sostienen a partir de Lotmar en Alemania, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de reglamentaciones impuestos por el patrono."¹

Lotmar, expone: basta un simple acto de adhesión para crear el vínculo laboral, con la incorporación del trabajador a una empresa y su conversión consiguiente en miembro de la misma

El maestro Mario de la Cueva, principal defensor de la relación de trabajo en nuestro país, señala que la idea de autores extranjeros sirvió como base para establecer la concepción de esta tesis en la Ley Federal de Trabajo de 1970.

¹ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo Decimoséptima Edición. Porrúa Mexico, 1990. p.31

Dentro de los autores extranjeros más sobresalientes se encuentran

Georges Scelle, maestro Francés en 1922 escribió su libro visionario *El Derecho Obrero*, en donde se señalaba: se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana, como tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, debido a que no se le puede separar de la persona física.

Erich Molitor; expuso la necesidad de distinguir el contrato de la relación de trabajo: el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro mientras el segundo es la prestación efectiva del trabajo, la aplicación del derecho del trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, esto quiere decir que la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral.²

La teoría de la relación de trabajo trata de eliminar la necesidad del consentimiento como lo expone el maestro Guillermo Cabanellas al señalar: "Esta

² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I Decimotercera Edición Porrúa. México, 1993 pp. 183-184

teoría pretende justificar jurídicamente situaciones laborales carentes de acuerdo contractual, como las del trabajo impuesto y el estado de hecho que deriva de los contratos nulos, cuando ha habido prestación de servicios, que siempre da lugar al resarcimiento del trabajador, salvo el supuesto de flagrante ilicitud. Con alcance mayor, esta teoría tiende a eliminar la necesidad del consentimiento, al menos del expreso, sea verbal o escrito. Es suficiente, para los sostenedores de esa tesis, con que un trabajador ingrese en la empresa, con que pise dentro de ésta, para que las relaciones que emanan del tal hecho tengan una determinación total por las leyes y reglamentos, al margen de toda voluntad; por cuanto las consecuencias de aquel hecho (el ingreso en la empresa) como sus posteriores efectos son reguladas por la ley o por convenios normativos de carácter colectivo."³

El maestro Mario de la Cueva afirma que la relación laboral no puede nacer de un contrato, por que ello estaría en contradicción insalvable con la idea del Derecho de Trabajo; el cual no protege los acuerdos de voluntades si no asegura la salud, la vida del hombre y proporciona al trabajador una existencia decorosa, y expone el siguiente concepto:

³ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII. Vigesimaprimer Edición. Heliasta. Argentina, 1989. p. 117

“La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva, que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dé origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias.”⁴

El concepto de la relación de trabajo que concibe el maestro Mario de la Cueva es fundamental; sin embargo, estamos de acuerdo con la crítica hecha por el maestro Néstor De Buen, al considerar que la relación de trabajo *si puede nacer* de un contrato sin estar dentro de los lineamientos civilistas. El primero, sostiene que la relación de trabajo puede tener un origen no contractual y en ocasiones no existe en rigor una voluntad patronal para establecerla. Sin embargo, de acuerdo con el segundo; se debe considerar que algunas relaciones laborales pueden nacer de un contrato como la de los empleados de gobierno, los domésticos y los trabajadores de la industria familiar. Por consiguiente, se considera que se puede establecer una relación de trabajo por medio de un contrato.

El maestro Néstor de Buen unifica la relación del trabajo con el contrato de

⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p.187.

trabajo su concepto de acuerdo con Molitor es: "la prestación efectiva del trabajo, resulta en consecuencia del contrato y por lo tanto; puede diferenciarse de éste, ya que el contrato sólo será el acuerdo previo para la prestación de un trabajo futuro." ⁵ En el mismo contexto señala que la relación del trabajo no debe entenderse como excluyente por sí misma de la idea contractual.

El maestro José Dávalos en el mismo contexto señala; en la relación de trabajo: "Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral. Asimismo, dice que es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo, al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo."⁶

En el mismo contexto Miguel Borrel Navarro señala: "La relación de trabajo

⁵ DE BUEN L, Néstor Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Edición. Porrúa. México, 1997. p. 566.

⁶ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Sexta Edición. Porrúa. México, 1996. p. 105.

es una situación de hecho reconocida y regulada por el Derecho del Trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad.”⁷

Los anteriores conceptos son buenos y concretos, consideramos que efectivamente la relación de trabajo debe ser protegida por la ley independientemente de que exista o no un contrato previo.

Al concepto del maestro Santiago Barajas Montes de Oca, se le considera completo, ya que señala que el contrato de trabajo y la relación de trabajo tienen valor idéntico y expone el siguiente concepto:

“Relación de trabajo es la prestación de servicio en sí mismo; independientemente de la existencia de un contrato de trabajo regulado por la ley; ya que si bien es cierto tiene lugar el amparo del acuerdo habido entre trabajador y patrón, en dicho acuerdo no se establecen por lo general las condiciones bajo las cuales se realizará la actividad. Por ese motivo; en la ley donde se consignan tales condiciones, a efecto de que el trabajador se encuentre protegido de manera

⁷ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México, s.f. p.146.

que en cualquier momento pueda ejercitar los derechos que le correspondan, aún cuando no exista pacto expreso ó escrito. De ahí que se indique que cualquiera que sea el acto que de origen a la relación establecida, la persona que solicite el servicio es patrón para los efectos legales y queda sujeto al cumplimiento de las obligaciones fijadas en la ley".⁸

El maestro Roberto Muñoz Ramón define la relación de trabajo como: "El vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales con motivo de la prestación del trabajo subordinado recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí."⁹

Con esta definición el maestro subraya la importancia de los derechos y obligaciones expuestas en los ordenamientos laborales que contraen los trabajadores y patronos cuando se da la prestación de un trabajo subordinado.

La Constitución mexicana y la Ley Federal del Trabajo se alejan de las teorías contractualistas y anticontractualistas, de esta forma en el artículo 20 se define a la relación de trabajo como:

⁸ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. McGraw-Hill. México, 1997. p.7

⁹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa México, 1983. p.45.

"Cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario"

El mismo artículo da la definición de contrato diciendo.

Contrato individual de trabajo: "cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

Al finalizar el artículo señala que el contrato de trabajo y la relación de trabajo producen los mismos efectos.

De igual forma el artículo 21 de la misma ley señala: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

Se puede observar en este precepto que la ley no separa estos conceptos; inclusive podría pensarse que todavía existe influencia contractualista; sin embargo, se puede observar la inclinación a la protección de la prestación de servicios por sí misma independientemente del acto que le de origen, dándonos

a entender que aunque la prestación de servicios no este establecida dentro de un contrato, se protegerá la relación laboral desde el momento en que exista una prestación de trabajo personal subordinado.

Con las definiciones anteriormente expuestas se puede resumir diciendo: La relación de trabajo y el contrato de trabajo son análogos; pueden existir conjuntamente para una mejor protección al trabajador, siendo el contrato previo a la relación laboral. Sin embargo, no debemos de olvidar que la relación de trabajo prevalecerá aun cuando no exista previamente un contrato pues éste es solo un acuerdo de voluntades que si esta en contra de los derechos de los trabajadores puede ser limitado por las normas plasmadas en nuestra carta magna y en la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, cuyo contenido principal son derechos y obligaciones; así como prohibiciones logrando conjuntamente que cualquier disposición adversa a sus ideales sean nulos.

La relación de trabajo la definimos como: "La actividad que desempeña una persona en beneficio de otra u otras personas independientemente del acto que le de origen y ambas personas quedarán sujetas a derechos y obligaciones desde el momento en que empiece a prestar sus servicios."

1.2.- SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Los sujetos para que se dé la relación laboral son el Trabajador y el Patrón, el primero tendrá siempre que ser persona física, el segundo puede ser física o moral, estas dos personas son indispensables para que surja dicha relación.

1.2.1.- TRABAJADOR

De acuerdo con el diccionario jurídico mexicano: "Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya 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, el empleado y el trabajador."¹⁰

Santiago J. Rubinstein autor extranjero lo define como: "toda persona física

¹⁰ Diccionario Jurídico Mexicano. T. P-Z. Cuarta Edición. Porrúa México, 1991. p.3106.

que mediante un contrato de trabajo o relación laboral, se obliga a prestar su actividad o sus servicios para un patrón o empresa determinada. Recibe como contraprestación un sueldo o remuneración convenida. Debe imperar la subordinación.”¹¹

La Ley federal del Trabajo en su artículo 8 nos dice que trabajador “es la persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado.”

Dentro de este concepto se encuentran tres elementos principales:

- a) La persona física. Se considera únicamente que la persona física (individual) puede ser trabajador, de esta manera existirá una vinculación directa con el Patrón.
- b) La prestación personal de servicios. Esto quiere decir que la relación laboral es intransferible a otra persona.
- c) La subordinación. Quiere decir que el trabajador siempre estará sujeto a las ordenes del patrón, tiene el poder de mandar.

¹¹ RUBINSTEIN J, Santiago. Diccionario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad-Social. Depalma. Argentina, 1983. p.207.

Con estos tres elementos, podemos dar nuestro concepto diciendo: "Trabajador es la persona que se dedica a cualquier tipo de actividad, que preste a otra u otras sus servicios, estos deben de ser personales, con la condición de que exista una subordinación por parte del trabajador hacia el patrón."

Es necesario hacer un estudio de la denominación de empleado; estamos de acuerdo con el maestro Néstor de Buen cuando señala: "Nuestro derecho mexicano aparentemente carece de interés, la distinción entre **empleado y obrero** ya que todos son simplemente trabajadores. A pesar de ello, es oportuno hacer referencia a este problema; ya que algunas veces es utilizado este concepto. Nos dice que corresponde a Ludovico Barassi (Argentino) el mérito de haber realizado un estudio sobre este tema y la principal diferencia que encontramos es que se habla de empleado cuando el trabajo es intelectual y de obrero cuando el trabajo es manual."¹²

"Nos dice que en rigor, no existiendo un tratamiento diferencial entre los obreros: trabajadores básicamente manuales, y los empleados: trabajadores fundamentalmente intelectuales, salvo respecto de la oportunidad en el pago del salario, la distinción tiene en última instancia, un valor relativo."¹³

¹² Cfr. DE BUEN L, Néstor. Ob. cit. p 491-492.

¹³ Idem.

Trabajadores de Confianza: "Son las personas que por naturaleza de las funciones que desempeñan en una empresa o establecimiento o al servicio de un patrón en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter sui generis, acorde con las labores que realizan. Empleado de confianza, voz que se emplea como sinónima de trabajador de confianza para efectos legales, es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento, y la que conforme a las atribuciones que se le otorgan, actúa al amparo de una representación patronal que le permite gozar de ciertos beneficios y distinciones."¹⁴

El trabajador de confianza se encuentra reglamentado en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, a la letra dice:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o

¹⁴ Diccionario Jurídico Mexicano. T P-Z. Ob.cit p 3110

establecimiento.”

1.2.2. PATRÓN

De acuerdo con el Diccionario Jurídico Mexicano, la segunda figura indispensable para que exista la relación laboral, es el patrón que viene de: “(*patrono* y éste, a su vez del latín *patronus*). En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).”¹⁵

En la doctrina extranjera el maestro Ernesto Krotoschin nos dice: “la definición del concepto empleador o patrono resulta de la contraposición en que éste se halla con respecto al trabajador dependiente. Es empleador la persona, física o jurídica (sea de derecho privado o de derecho público), que ocupa (da

¹⁵ *Ibidem*. p.2363.

trabajo) a uno o varios trabajadores dependientes.”¹⁶

La Ley Federal del trabajo define en el artículo 10 el concepto de Patrón como: “La persona Física ó moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

Con las definiciones tan acertadas anteriormente expuestas damos el siguiente concepto de patrón: “Es la persona ya sea física o moral que emplea a otra u otras personas subordinadas a éste para que realicen alguna actividad que lo beneficiará, y él dará por esto una remuneración.

1.3.- AUTORIDADES DEL TRABAJO.

Este tema es muy importante, se estudiará a las autoridades laborales que son aquellas instituciones que les corresponde directamente el funcionamiento del derecho del trabajo.

Para empezar con el estudio de este tema es necesario precisar lo que se entiende por autoridad, el Instituto de Investigaciones Jurídicas establece: “Los

¹⁶ KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I Cuarta Edición. Depalma. Buenos Aires, 1987. P. 100.

juristas entienden por autoridad, la posesión de quien se encuentra investido de facultades u obligatoriedad. Por extensión la expresión se aplica para designar a los individuos u órganos que participan del poder público, nombrando así a los detentadores (legítimos) del poder."¹⁷

En este contexto el ilustre Rosalío Bailón nos dice a este respecto: "Debe entenderse por autoridades de trabajo en sus respectivas jurisdicciones. Jurisdicciones significa el ámbito espacial en donde las autoridades laborales aplicarán las normas de trabajo".¹⁸

El maestro Eduardo J. Couture de igual forma define a la Autoridad como: "1.- Potestad atribuida a los agentes del poder público en razón de su propia investidura 2.- Denominación genérica dada a los órganos y agentes del poder público, 3.- Atributo, validez, eficacia de un acto".¹⁹

Las autoridades en materia laboral se dividen en administrativas y *jurisdiccionales*. Los primeros son aquellos órganos que forman y dependen del poder Ejecutivo Federal o de los Ejecutivos Locales y del gobierno del Distrito

¹⁷ Diccionario Jurídico Mexicano. T. A-CH. Ob.cit. p.286.

¹⁸ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Limusa. México, 1984. p.97.

¹⁹ J. COUTURE, Eduardo. Vocabulario Jurídico. Tercera Edición. Depalma. Argentina, 1988. p.117.

Federal o de los Ejecutivos Locales y del Gobierno del Distrito Federal. Por su parte las jurisdiccionales encuentran su fundamento en el artículo 123 de Nuestra Carta Magna en la fracción XX apartado A en donde se señala: "Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y uno del gobierno."

De igual forma las autoridades administrativas del trabajo se dividen en públicas y sociales. Su función es tutelar a los trabajadores con objeto de hacer cumplir las leyes y reglamentos imponiendo sanciones a los patrones que las infrinjan, en este contexto el maestro Alberto Trueba Urbina hace un estudio completo de estas autoridades en donde expone:

Autoridades administrativas públicas con funciones laborales son:

- "a) Presidente de la República y sus Secretarios del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y Crédito Público, de educación, de Industria y Comercio.
- b) Gobernadores de los Estados y Territorios, Jefe del Departamento del Distrito Federal y sus Directores de Trabajo.
- c) Inspectores de Trabajo.

d) Procuraduría de la Defensa del trabajo.

Estas autoridades constituyen órganos de la Administración Pública, pero sus funciones sociales corresponden al derecho administrativo del trabajo.

Las autoridades administrativas sociales con funciones laborales son:

a) Las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas".²⁰

Las autoridades se encuentran reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo, se mencionan tanto las autoridades administrativas públicas, sociales como jurisdiccionales. Es necesario hacer un estudio sucinto de las funciones que les corresponden a cada una de ellas, para así poder analizar tanto sus características como objetivos, ya que dentro de estas autoridades se encuentra la Procuraduría de la Defensa del Trabajo motivo de nuestro estudio.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo señala cuales son las autoridades del trabajo exponiendo: "la aplicación de las normas de trabajo

²⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo Tomo I. Segunda Edición. Porrúa. México, 1979. pp. 574-575.

competen en sus respectivas jurisdicciones:

I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.

III. A las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

V. Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;

VI. A la Inspección del Trabajo;

VII. A la Comisión Nacional de Salarios Mínimos;

VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;

X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y

XII. Al Jurado de Responsabilidades.”

I.- LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

La Secretaría de Trabajo: es una dependencia administrativa y el órgano superior en materia laboral, "fue creada el 13 de Diciembre de 1911 durante el régimen presidencial de Don Francisco I. Madero, pero solo como una oficina de trabajo, no era una dependencia autónoma sino que estaba integrada en la Secretaría de Fomento; después fue cambiada el 26 de Noviembre de 1917 a la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, y es hasta la Ley del 13 de Diciembre de 1940 cuando se crea la Secretaría de Trabajo y Previsión Social."²¹

Tiene como función: el estudio, preparación y vigilancia en el cumplimiento de la legislación de trabajo.

El artículo 524 de la Ley Federal del Trabajo contiene sus atribuciones, a la letra dice: "La Secretaría de Trabajo y Previsión Social y los Departamentos y Direcciones del Trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus Leyes orgánicas y las normas de trabajo". Asimismo, en el artículo 525 señala: "La Secretaría de Trabajo y Previsión Social organizará un instituto del trabajo para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo."

En el mismo contexto, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

²¹ Cfr. CISNEROS BERMÚDEZ, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México, 1989. p.215.

en su capítulo segundo; De la Competencia de las Secretarías de Estado, Departamentos Administrativos y Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, en el artículo 26 establece; para el despacho de los asuntos del orden administrativo, el Poder Ejecutivo de la Unión contará con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social entre otras.

La misma Ley establece sus funciones en el artículo 40 que son:

“El de vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones del artículo 123 y demás relativos de la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos, procurar el equilibrio de los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales relativas así como; Intervenir en los contratos nacionales que vayan a prestar sus servicios al extranjero en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Comercio, Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores, Coordinar la formulación y promulgación en el establecimiento de bolsas federales de trabajo y la vigilancia de su funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje; llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes; estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento; manejar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, entre otras”.

II.- SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO Y SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

“A raíz de la consumación de la independencia, el 4 de Octubre de 1821, se creó la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cambio su denominación en 1821, por la Secretaría de Hacienda, Crédito Público y Comercio. Este agregado de **Comercio** le fue suprimido con posterioridad, denominado actualmente Secretaría de Hacienda y Crédito Público. La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal le conservó el nombre, pero no así las funciones que la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado le atribuía, de las cuales un número muy importante fueron asignados a otras Secretarías.”²²

“La Secretaría de Hacienda y Crédito público, tiene participación activa en materia de relaciones obrero-patronales desde el año de 1962 cuando se estableció el derecho de los trabajadores a percibir parte de las utilidades obtenidas por las empresas. Este reparto debe hacerse a la totalidad de los trabajadores que les hayan servido durante un año completo o en periodos menores en una parte proporcional a su salario. El importe de ésta, que podríamos llamar una prestación adicional al salario consistente en la distribución

²² ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Decimosegunda Edición. Porrúa. México, 1995. p.231.

II.- SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO Y SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

“A raíz de la consumación de la independencia, el 4 de Octubre de 1821, se creó la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cambio su denominación en 1821, por la Secretaría de Hacienda, Crédito Público y Comercio. Este agregado de **Comercio** le fue suprimido con posterioridad, denominado actualmente Secretaría de Hacienda y Crédito Público. La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal le conservó el nombre, pero no así las funciones que la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado le atribuía, de las cuales un número muy importante fueron asignados a otras Secretarías.”²²

“La Secretaría de Hacienda y Crédito público, tiene participación activa en materia de relaciones obrero-patronales desde el año de 1962 cuando se estableció el derecho de los trabajadores a percibir parte de las utilidades obtenidas por las empresas. Este reparto debe hacerse a la totalidad de los trabajadores que les hayan servido durante un año completo o en periodos menores en una parte proporcional a su salario. El importe de ésta, que podríamos llamar una prestación adicional al salario consistente en la distribución

²² ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Decimosegunda Edición. Porrúa. México, 1995. p.231.

entre todos los trabajadores que se encuentran en el caso a que aludimos, de un 8% sobre la renta gravable, sin hacerse ninguna deducción ni establecerse diferencias de grado en las empresas.”²³

SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.

“El primer órgano oficial se denominó Secretaría de Instrucción Pública e Industria y fue establecida por las bases orgánicas centralistas de 1843. En 1891 apareció un nuevo organismo: La Secretaría de Justicia e Instrucción pública. La Secretaría de Justicia é Instrucción Pública y Bellas Artes sustituyó a la anterior; por la ley del 16 de mayo de 1905, y el 25 de diciembre de 1917, una ley la transformó en Departamento Universitario de Bellas Artes. Finalmente por decreto del 25 de Julio de 1921, fue creada con la denominación actual de Secretaría de Educación Pública.”²⁴

A la Secretaría de Educación Pública le corresponde intervenir en la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de los patrones en materia educativa y últimamente a capacitación y adiestramiento.

El artículo 526 de la Ley Federal del trabajo contiene las funciones de estas

²³ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Porrúa. México, 1985. p.115.

²⁴ ACOSTA ROMERO, Miguel. Ob.cit. p.226.

dos autoridades y expone: "Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señale el Título Tercero, Capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo IV de este título."

III.- AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y SUS DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS DE TRABAJO.

Entidades Federativas: Son los Estados miembros que integran parte del Estado Federal. El artículo 43 de la Constitución Política señala que México esta integrado por 31 entidades federativas.

El artículo 529 de la Ley Federal del Trabajo señala que en los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las Autoridades de las Entidades Federativas deberán:

"I. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes

para aplicar esta Ley, la inconformación que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;

- II. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;
- III. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;
- IV. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;
- V. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales; y
- VI. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliar en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud."

IV.- PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

En este punto solo cabría decir que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en el ámbito federal y del Distrito Federal en el nivel

local

Es importante hacer un estudio de lo que es un Organismo Desconcentrado para poder entender mejor la esencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

El ilustre maestro Andrés Serra Rojas argumenta que existen dos formas de organización administrativa una es: "La Centralización Administrativa propiamente dicha cuando los órganos se encuentran en un orden jerárquico dependiente de la Administración Pública que mantiene la unidad de acción indispensable para realizar sus fines. La segunda es la del régimen de Centralización Administrativa con Desconcentración o simplemente, la *Desconcentración Administrativa*, se caracteriza por la existencia de Órganos Administrativos, que no se desligan del poder central y a quienes se les otorgan ciertas facultades exclusivas para actuar y decidir, pero dentro de límites y responsabilidades precisas, que no los alejan de la propia administración. La competencia que se les confiere no llega a su autonomía En la Desconcentración se confieren competencias a un órgano administrativo determinado o se relajan moderadamente los vínculos jerárquicos y de subordinación que lo unen al poder central."²⁵

²⁵ Cfr. SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Decimoséptima Edición. Porrúa. México, 1996 p. 524

V.- SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

“Institución creada por el Estado con el propósito de orientar la ocupación de los trabajadores hacia los campos de productividad en donde sean más útiles y necesarios los recursos humanos, con la doble finalidad de que estén convenientemente dirigidos conforme a su formación profesional o técnica y de acuerdo a su capacidad cualidades personales para el trabajo o adiestramiento recibido; y de evitar al mismo tiempo el desempleo o subempleo de la población económicamente activa. Estudio y análisis de las condiciones sociales y económicas de los sectores de la población que requieran ocupación a efecto de atender aquellas que exijan mayor actividad política de la administración pública, destinada en una parte a la eficaz distribución de la mano de obra y en la otra a la *correcta vigilancia de su utilización.*”²⁶

El Servicio Nacional de Empleo Capacitación y Adiestramiento es un organismo desconcentrado de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, creándose como dependencia de dicho organismo una unidad coordinadora del empleo. El artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo expone sus objetivos :

- I. Estudiar y promover la generación de empleos;
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;

²⁶ Diccionario Jurídico Mexicano. T. P-Z. Ob cit. p.2907.

III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y

IV. Registrar las constancias de habilidades laborales."

VI.- A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.

"Denominación que identifica la dependencia gubernamental que por disposición de la Ley Federal del Trabajo. Tiene como funciones las consistentes en vigilar el cumplimiento de las normas laborales, proporcionar información técnica y asesoría a los trabajadores y a los patrones, hacer del conocimiento de las autoridades respectivas las violaciones y deficiencias que observe en los centros de trabajo, realizar estudios y acopio de datos que contribuyan a la armonía de las relaciones obrero-patronales, así como todas aquellas que se desprenden de ordenamientos colaterales y reglamentarios."²⁷

El estado ha delegado importantes funciones a los inspectores de trabajo uno de los principales objetivos a través del tiempo es lograr un mayor control en los centros de trabajo y así sean respetadas las garantías plasmadas en los ordenamientos jurídicos, consideramos a la inspección de trabajo como una de las autoridades más importantes para vigilar el cumplimiento de las normas laborales.

²⁷ Diccionario Jurídico Mexicano. T. I-O. Ob.cit. p.1739

El artículo 540 de la Ley del Trabajo da las funciones del Inspector de trabajo que son:

- I. " Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.
- III. Poner en conocimiento de las autoridades las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas o establecimientos.
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que confieran las leyes."

VII. COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

"Este órgano social administrativo del trabajo tiene a su cargo la fijación de los salarios mínimos generales, profesionales y del campo, conforme a las normas que al respecto establece la nueva Ley Federal del Trabajo. Tanto la Comisión Nacional como las Comisiones Regionales se integran con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, de acuerdo con el nuevo texto de la fracción VI apartado A del artículo 123 Nuestra teoría integral del Derecho del Trabajo contempla la fijación de los salarios mínimos en función de la reivindicación de los derechos del proletariado, restringiendo en mínima parte la

plusvalía.”²⁸

El maestro Mario de la Cueva expone: “en 1986 se aprobó una reforma a la fracción VI del apartado A del artículo 123 constitucional, con el propósito de precisar la fijación de los salarios mínimos, se hará por una Comisión Nacional de Salarios Mínimos y no como antes se decía y que no ocurría en realidad, que se fijaban por Comisiones Regionales y se sometían a la aprobación de una Comisión Nacional. Esta reforma que reconoce una práctica actual, tiene además como finalidad coadyuvar a la unificación del salario mínimo para toda la República, que es la tendencia que se ha podido apreciar en los últimos años, sobre todo al irse reduciendo las regiones económicas y al fijarse un solo salario para variar de ellos; esto ha ocasionado que en 1987 ya sólo se fijen tres estratos de salarios mínimos para todo el país”²⁹.

En el mismo contexto el maestro Mario de la Cueva expone Salario Mínimo es: “la retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general y a los de las profesiones, oficios o trabajos especiales.”³⁰

La comisión se forma tripartitamente con representantes del estado, de los trabajadores y de los patrones. La Constitución Política de los Estados Unidos

²⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Ob.cit. p 748

²⁹ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob.cit. p. 313.

³⁰ *Ibidem*. p 314

Mexicanos señala en el artículo 123 Fracción VI, Párrafo II, "también podrán auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones."

VIII.- COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Las utilidades de las empresas "Doctrinalmente es complemento del salario, es decir, suplemento o sobresueldo, beneficio adicional, que aunque no debe confundirse con el salario no deja de ser una prestación que se deriva del contrato de trabajo. No puede ser otra cosa, si no sería dádiva, lo cual es inadmisibile. Pero tampoco puede introducirse ningún concepto que desvirtúe el origen de la participación que es precisamente el contrato de trabajo, ya que ésta se obtiene en razón de la prestación del servicio."³¹

"La participación de utilidades es el sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores, en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal (Organización internacional del trabajo)."³²

El artículo 575 de la Ley del Trabajo menciona: "la comisión se integrará y

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Ob.cit p 768.

³² CISNEROS BERMÚDEZ, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo Ob.cit. p 223

funcionará para determinar el porcentaje correspondiente y para proceder a su revisión, cabe decir que la participación de utilidades es una remuneración que da el patrón al trabajador de los beneficios netos de la empresa además de su salario.”

En este mismo contexto, la Constitución en el artículo 123 apartado A en su Fracción IX expone; “los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas;

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.
- d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajadores de exploración y a otras actividades cuando lo justifiquen su

naturaleza y condiciones particulares.

- e) Para determinar el monto de utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección de las empresas."

Para empezar con el estudio de las siguientes tres autoridades es necesario decir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos integrados por igual número de representantes obreros y patronales, que bajo la rectoría del representante gubernamental constituyen la magistratura del trabajo.

"En cuanto a los órganos que constituyen la magistratura del trabajo en nuestro país, debe señalarse que existe con sede en la ciudad de México, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que por razones didácticas o expositivas, se puede denominar *junta matriz* de la que dependen las llamadas Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje establecidas fuera de la capital de la República y dentro de ella, conforme a la distribución de ramas de la industria, materias y jurisdicción territorial que se les asigne por el Secretario de Trabajo y Previsión Social. Asimismo, en cada capital de entidad federativa, existe una

Junta Local (central) de Conciliación y Arbitraje de la cual dependen Juntas Especiales que desempeñan tanto las funciones conciliatorias como las de arbitraje en los renglones industriales, materias y territorio asignados por el gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, en el caso de la sede del poder federal."³³

También cabe destacar que las Juntas pueden ser exclusivamente de conciliación o tener a su cargo a parte de la función conciliatoria el arbitraje que decide las controversias.

IX.- JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN.

Las Juntas de Conciliación tanto federales como locales son autoridades de conciliación administrativa tratan de conciliar a las partes de una forma sencilla, invitando a las partes a resolver su problema evitando un juicio formal. Desafortunadamente cada día van perdiendo eficacia como nos dice el maestro José Dávalos al exponer: "la pérdida obedece a múltiples razones, entre las que destacan: la mejoría de los medios de comunicación; la prohibición de que estas Juntas operen en los lugares donde funciona una Junta de Conciliación y Arbitraje, lo incómodo que resulta llevar la conciliación ante una autoridad y

³³ Diccionario Jurídico Mexicano. T I-O. Ob.cit. p. 1876.

ventilar la parte jurisdiccional ante otra Junta diferente."³⁴

La Ley Federal del Trabajo en su capítulo X reglamenta lo referente a las Juntas Federales de Conciliación del artículo 591 al 600. El artículo 591 expone las funciones de las Juntas Federales que a la letra son:

- I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patrones;
- II.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV; y
- III.- Las demás que les confieran las Leyes."

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo contempla a las Juntas Locales de Conciliación en sus artículos 601 al 603.

El artículo 603 a la letra dice: "Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados."

³⁴DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México, 1992. P. 220

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Antes de comenzar con las funciones específicas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto locales como federales cabe señalar que su función jurisdiccional es el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo derivados de la relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ella que están reguladas en el apartado A del artículo 123 Constitucional fracción XX.

Se forman tripartitamente por un representante de los trabajadores, un representante de los patrones y un representante del gobierno, electos los dos primeros conforme a la división hecha de las ramas de la industria que operan en el País y el último por las autoridades de trabajo; el personal de cada Junta se complementa con otros funcionarios auxiliares, actuarios encargados de diligencias de notificación, inspección, examen de documentos y pruebas a cotejar, mecanógrafos y archivistas. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocen tanto del juicio de avenencia en la conciliación, como el de arbitraje que es el sometimiento del problema a decisión de un juzgador, en la área jurisdiccional.

X. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje se encuentran

reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo, capítulo XII del artículo 604 al 620. El precepto 604 nos dice que corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV que al respecto dice; las Juntas Federales de Conciliación tienen plena facultad y obligación de actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

XI.- JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Las Juntas Locales se encuentran reglamentadas en la misma Ley, en su capítulo XIII de los artículos 621 al 624, sus funciones son las mismas a la de las Juntas Federales a diferencia que funcionarán en cada una de las Entidades federativas y resolverán los conflictos que no sean de competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como expone el artículo 621.

XII. JURADO DE RESPONSABILIDADES

El jurado de responsabilidades tiene como función primordial imponer

sanciones a representantes de los trabajadores y de los patrones; se forma con un representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado o del Jefe del Departamento del Distrito Federal y con un representante propietario de los trabajadores y otro de los patrones, y sus respectivos suplentes, elegidos cada seis años.

El procedimiento para sancionar a los representantes se establece en el artículo 675 de la misma Ley, sometiéndose a las siguientes normas:

- I. El presidente de la Junta y los Presidentes de la Juntas Especiales deberán denunciar ante el Jurado las faltas de que tengan conocimiento;
- II. Las personas interesadas en el negocio podrán denunciar las faltas de que conozcan.
- III. Se pondrán los hechos denunciados en conocimiento del acusado y se le oirá en defensa por sí, por persona de su confianza o por ambos;
- IV. El Jurado tendrá las más amplias facultades para investigar los hechos debiendo citar al acusado para la práctica de las diligencias. El acusado podrá ofrecer las pruebas que juzgue convenientes;
- V. Terminada la recepción de las pruebas, el jurado escuchará los alegatos y dictará resolución, comunicándola, si fuese condenatoria, a la autoridad a la que corresponda decretar la destitución
- VI. El jurado escuchará los alegatos, una vez concluida la recepción de pruebas y dictará resolución, Esta será comunicada a la Autoridad, si fuere condenatoria,

para el efecto de que se decrete la situación.

1.4. NATURALEZA JURÍDICA DEL PROCURADOR DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Procurador: "El que en virtud de poder o facultad de otro ejecuta en su nombre alguna cosa, o como dice la ley de las partidas: Aquel que recaba ó faces algunos pleitos ó cosas ajenas por mandado del dueño de ellas. Antiguamente se llamaba personero por que se presenta en juicio o fuera de él en lugar de la persona mandante."³⁵

El precepto 531 de la Ley Federal del Trabajo dice que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Asimismo, el artículo 532 de la misma Ley señala: para ser Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes: ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos, tener título legalmente expedido de

³⁵ ESCRICHE, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. T. IV. Temis. Colombia, 1991. p 379

licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de tres años, haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social, no pertenecer al Estado Eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

El artículo 533 da los requisitos que debe cubrir un Procurador Auxiliar estos son: ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos, no pertenecer al Estado Eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho.

1.5.- FUNCIONES Y OBJETIVOS DE LOS ORGANISMOS QUE CONFORMAN LAS DIFERENTES PROCURADURÍAS.

Para realizar este tema es necesario guiarnos por el manual escrito por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social acerca de las funciones y objetivos de la Procuraduría.

1.5.1.- PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Su objetivo es brindar servicios de asesoría, conciliación y representación a los trabajadores, sindicatos, sociedades cooperativas y a sus socios ante

cualquier autoridad, en el marco de legislación laboral y cooperativa en los conflictos derivados de las relaciones de trabajo y de la operación de las propias organizaciones cooperativas, dentro de sus principales funciones esta denunciar al pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y ante las autoridades competentes el cumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir justicia laboral

a). SECRETARIA GENERAL.

Su objetivo es administrar los recursos humanos materiales y financieros de la Procuraduría para su correcto funcionamiento, dentro de las funciones más importantes se encuentra mantener coordinación con los diversos órganos de la Procuraduría, de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Procuraduría Federal, a fin de actuar siempre con criterios uniformes, así como el de administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados al área de su responsabilidad.

b).- DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS GENERALES.

Su objetivo es administrar los recursos humanos necesarios para el funcionamiento de la Procuraduría; dentro de las funciones más importantes esta administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados al

departamento, así como el de realizar los trámites correspondientes a la selección y contratación del personal.

c).- DEPARTAMENTO DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO.

Su objetivo es aplicar en forma óptima los recursos financieros asignados a la Procuraduría; dentro de sus funciones más importantes esta preparar el proyecto del presupuesto anual de egresos.

d).- DEPARTAMENTO DEL CENTRO DE INFORMACIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.

Su objetivo es proporcionar a los trabajadores, sindicatos, organizaciones cooperativas y a sus socios información sobre sus derechos y obligaciones dentro del marco de la legislación laboral y del derecho cooperativo; dentro de sus funciones más importantes se encuentra el de elaborar y difundir publicaciones sobre los derechos de los trabajadores y cooperativistas.

e).- PROCURADURÍA AUXILIAR DE DEFENSORIA Y CONFLICTOS.

Su objetivo es representar y patrocinar a los trabajadores y sus beneficiarios ante las autoridades laborales competentes en los conflictos que se susciten entre ellos y sus patrones con motivo de la relación de trabajo y en la interposición de

todos los recursos legales que permitan la defensa de sus derechos; dentro de sus principales funciones se encuentra; elaborar y presentar las denuncias por supuestas violaciones de la legislación laboral previa autorización de la Procuraduría Federal; derivar a las autoridades que deban conocer sobre los asuntos; Las incompetencias que se declaren en las Juntas Especiales Foráneas en los juicios en que la Procuraduría haya indicado la representación de los trabajadores; promover y verificar la oportuna y adecuada atención a los asuntos presentados por los trabajadores.

f).- DEPARTAMENTO DE DEFENSORIA Y CONFLICTOS.

Su objetivo es el de representar a los trabajadores para defender sus derechos ante las autoridades jurisdiccionales competentes; su principal función es la de estudiar y tramitar oportunamente los conflictos que le sean turnados, entrevistando para ello a los interesados; así como el de elaborar las demandas procedentes; tramitar el procedimiento legal ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje competente.

g).- DEPARTAMENTO DE AMPAROS.

Su objetivo es defender los derechos de los trabajadores a través de la promoción del juicio de garantías y de la interposición de los recursos regulados

por la Ley de Amparo; dentro de sus principales funciones se encuentra el de someter el acuerdo a la Procuraduría Auxiliar General, las opiniones sobre procedencias o improcedencias del juicio de amparo, así como el de elaborar demanda de amparo y presentarla ante autoridad competente y vigilar el debido desarrollo del juicio.

h).- PROCURADURÍA AUXILIAR GENERAL DE ASESORÍA CONCILIACIÓN Y QUEJAS

Su objetivo es prevenir y resolver los diferentes conflictos de los trabajadores y sus sindicatos a través de la asesoría y la conciliación, su principal función es vigilar que las conciliaciones se realicen dentro de los lineamientos legales y con la oportunidad y eficacia requerida, protegiendo en todos los casos los derechos de los trabajadores.

i).- DEPARTAMENTO DE ASESORÍA Y QUEJAS

Su objetivo es proporcionar asesoría jurídica gratuita a los trabajadores y sus sindicatos que les permita prevenir y resolver conflictos laborales, dentro de sus funciones más importantes se encuentran; asesorar a los trabajadores y sus sindicatos en las diferencias y conflictos que se susciten entre ellos y sus patrones con motivo de la relación laboral, así como el de turnar los casos en que procedan

intentar la conciliación o seguir un juicio a los departamentos correspondientes de la Procuraduría.

j).- DEPARTAMENTO DE CONCILIACIÓN

Su objetivo es resolver por la vía conciliatoria los conflictos entre patronos y trabajadores que se deriven de la relación laboral buscando preservar los derechos que la Ley consigna en favor de la clase trabajadora; dentro de las principales funciones esta, convocar a las partes interesadas a las Juntas de Avenimiento o Conciliación.

k).- PROCURADURÍA AUXILIAR GENERAL DE ASUNTOS FORÁNEOS

Su objetivo es atender oportuna y eficazmente los asuntos que se presenten en las entidades federativas en materia laboral y cooperativa; así como brindar servicios a los organismos cooperativos y sus socios en el Departamento Federal; de igual forma asesorar a los trabajadores en materia de arrendamiento; dentro de las funciones más importantes está verificar que se reciban y canalicen a la Procuraduría Auxiliar General de Defensora y Conflictos los asuntos foráneos cuya ejecución dependa de los Tribunales en el Distrito Federal.

L).- DEPARTAMENTO DE COORDINACIÓN Y ENLACE DE PROCURADORES FORÁNEOS

Su objetivo es coordinar jurídica y administrativamente a las Procuradurías Foráneas y atender los asuntos que se presentan en el Distrito Federal en materia cooperativa, dentro de las principales funciones está; proporcionar asesoría y apoyo técnico a las Procuradurías Auxiliares Foráneas en materia de consultas, trámites conciliatorios y procedimientos legales.

LL).- DEPARTAMENTO DE VISITADURIA FORÁNEA

Su objetivo es asegurar el adecuado funcionamiento jurídico y administrativo de las Procuradurías Foráneas mediante la supervisión de las mismas, dentro de las principales funciones se encuentra el de efectuar visitas de inspección (técnico-operativas) a las Procuradurías Foráneas de acuerdo a la programación anual y formular los informes derivados de las mismas.

1.5.2. FUNCIONES Y OBJETIVOS DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.

Las Funciones y Objetivos de la Procuraduría del Distrito Federal (Procuraduría local) se encuentran contenidos en el reglamento de dicha institución en el Capítulo Primero, artículo primero que son:

Intervenir en las diferencias o conflictos que se susciten entre los trabajadores y patrones o entre éstos y los sindicatos respectivos, proponiendo a

las partes soluciones amistosas, haciendo constar los resultados en actas autorizadas, representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten y sea procedente, en las cuestiones y controversias que se relacionen con las normas de trabajo; Interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que se consideren convenientes para la defensa de los trabajadores o sindicatos formados por los mismos; resolver las consultas concretas que sobre asuntos de trabajo formulen los trabajadores o sindicatos formados por los mismos y suministrarles toda la información que soliciten respecto a los conflictos en que intervenga y en los que tengan interés jurídico los solicitantes, asesorar en juicio a menores trabajadores cuando la Junta Local de Conciliación y Arbitraje le solicite su intervención; intervenir ante los trabajadores actores en juicio a efecto de precisarles la falta de promoción en el juicio; asimismo, brindarle asesoría legal si así lo requiriera, hacer del conocimiento de las autoridades competentes las violaciones a las leyes y disposiciones relativas al trabajo para los efectos legales correspondientes; procurar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal la unificación de criterios que sostengan las distintas Juntas Especiales que la integran; hacer del conocimiento del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los empleados y funcionarios de la misma y aplicar las medidas de apremio que este reglamento establece, para hacer cumplir sus determinaciones.³⁶

³⁶ Cfr. Ver Anexo 2

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA PROCURADURÍA.

2.1. ÉPOCA ANTIGUA.

En la época antigua no existía la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, sin embargo es necesario hacer un estudio de los Procuradores para analizar su desarrollo a través del tiempo y la necesidad de su creación.

El trabajo fue considerado impropio para las personas libres, poseedores de bienes de producción, digno para la gente sometida a la esclavitud. Cabe destacar que los esclavos eran considerados como cosas no como personas.

En el capítulo anterior se dijo que el Derecho del Trabajo no existía y la regulación obrero-patronal estaba integrada dentro del Derecho Civil, en las figuras de Arrendamiento y Compraventa. Su objetivo era regular la forma en la que deberían de obtenerse los instrumentos necesarios para el trabajo, así como los esclavos y animales.

Posteriormente, con el crecimiento de la población y el desarrollo social se hace necesario establecer un instrumento legal que funcionara a la defensa del trabajador debido a que los hombres libres también tenían que trabajar.

El maestro José Dávalos describe el avance social en Roma de esta manera: "ante el aumento de la población y al no poderse allegar de más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo."³⁷ Así, surgieron nuevas instituciones contractuales como:

a) *Locatio conductio operarum*: Una persona prestaba el servicio, *Operarum Locatior* a otra, que adquiriría el beneficio de la mano de obra, *Conductor Operarum*.

b) *Locatio conductio operis*: Una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla, el empresario de la obra. El dueño se llama *Locatior Operis* y el empresario o trabajador *Conductor Operis*.

c) *Locatio conductio rei*: se refiere al arrendamiento de esclavos, intrascendente en cuanto a las relaciones que establecían entre las dos figuras de amo y esclavo.

³⁷ DÁVALOS, José. Derecho del trabajo. Séptima Edición Porrúa México, 1997 p.5.

No podía existir **Locatio Conductio**, esto es arrendamiento de servicios sin **merces**, sin el pago previamente concedido".³⁸

"Históricamente, en Roma y Grecia no se conocieron los Procuradores mientras subsistía el sistema de las acciones de Ley, sino que aparecieron en el procedimiento formulario y fue como consecuencia de las dificultades que se presentaban en la práctica, actuando como dueños aparentes del litigio, para lo cual se hacía figurar al mandante en la *intentio* de la fórmula, y en la *condenatio* se fallaba o en contra del mandatario."³⁹

Joaquín Escriche dice que el Procurador en la antigua Roma designaba a un administrador o mayordomo que tenía a su cuidado los bienes de su dueño. Si era un esclavo o de su patrono, si era su cliente, su función era al principio de administración interna, con el paso del tiempo se le dejó a su cargo la atención de los asuntos jurídicos hasta que llegó a constituirse una distinción entre el administrador que se ocupaba de los asuntos administrativos y el Procurador que atendía los negocios legales.

³⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo. Haría. México, 1985 p. 52.

³⁹ Enciclopedia Jurídica Omeba. T. XXIII. Vigésimotercera Edición. Driskill. Argentina, 1986. p.418.

Como es natural muy pocas personas podían tener su propio Procurador y fue así como esta actividad llegó a constituirse en una verdadera profesión que se ejercía a cambio de honorarios. Los abogados eran llamados *Ad-vocatus* para asistir alguna de las partes en juicio. Esta distinción, la desempeñaba los patronos frente a sus libertos y el pater familias ante sus hijos y clientes. Los abogados en tiempos clásicos, eran más bien oradores, llamados a juicio por su cliente para impresionar al Tribunal con sus palabras. Posteriormente, fueron llamados *Causidicus*, se les denominó así cuando se llevó a cabo la unión de los oficios de orador y jurisperito de causas *Causidicus* que derivaron los abogados tal como ahora los entendemos y concebimos.

La diferencia entre un Procurador y un *Advocatus*, es que el Procurador prestaba su actividad y diligencia, mientras que el *Advocatus* contribuía con su consejo y conocimientos legales. Con la caída del imperio se pierde esta palabra como la profesión para reaparecer en Francia en el siglo XII y en España algo más tarde.

“En la antigua legislación Española, cuando tenía que litigar un príncipe o un obispo, debía necesariamente hacerlo por medio de un Procurador, para que no desfallezca la verdad ante el poderío; fuera de estos casos, toda persona podía

defenderse por sí misma o hacerse representar por otra. La Ley número 9 título III, libro II del fuero juzgo obligaba al rico que litigaba con pobre a nombrar Procurador que tuviera igual o menor fortuna que su contrario, y a la inversa al pobre que pleiteaba con rico le daba el derecho de hacerse representar por persona tan poderosa como lo fuera su adversario. El título V de la partida III declaraba facultativa la comparecencia por apoderado, y fue la Novísima Recopilación que obligó a presentarse en juicio por medio de Procurador ante los Tribunales Superiores.⁴⁰

2.2. ANTECEDENTES DE LA PROCURADURÍA EN EL SIGLO XIX.

A fines del siglo XIX la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en México tiene un importante antecedente, los trabajadores se comienzan a agrupar para juntos defender sus derechos.

La situación de los obreros mexicanos al igual que la de otros países era desfavorable, existía una clara desprotección del estado para con los trabajadores, ya que no había ninguna Ley favorable que regulara las condiciones obrero-patronal de una manera justa.

⁴⁰ Idem.

El maestro Néstor de Buen, hace un análisis de la situación jurídica laboral que prevalecía en el mandato del Presidente Benito Juárez y expone: "fue admirable su enérgico patriotismo, su valor, la entrega absoluta al interés de la Patria, por encima de cualquier conveniencia personal. A cambio de ello su obra jurídica, en cuanto afectó a los intereses de los trabajadores fue perniciosa e injusta. Ni en el código penal de 1872 puede encontrarse disposición alguna favorable a un cambio social. Por el contrario, y particularmente en el artículo 925 del código penal, dicha obra pone de manifiesto un sentido profundamente antisocial que choca con las palabras que se oyeron en el constituyente de 1856-1857. El código de 1870 sólo contiene respecto de lo que hoy llamaríamos relaciones laborales, dos capítulos. El primero y el segundo del título decimotercero del libro III. Se refiere al servicio doméstico el capítulo I, al servicio por jornal, el capítulo II. En estos dos capítulos se ve un claro proteccionismo a favor del patrón."⁴¹

Las condiciones en que vivían los trabajadores eran inicuas, los sueldos eran insuficientes para sobrevivir y, las jornadas de trabajo demasiado largas, esto provocaba un desgaste físico muy fuerte sin la posibilidad de contar como hoy en día con la asistencia social. Los únicos beneficiados eran los dueños de las industrias o de la tierra. Sin embargo, a pesar de los sueldos tan bajos los

⁴¹ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Ob.cit. pp 305-306.

empresarios no estaban conformes pues querían que aún fuera menores. Ante esta indiferencia e incomprensión, el 14 de julio de 1868 se produjo un paro patronal con objeto de presionar al gobierno y lograr una rebaja en los sueldos y salarios de los trabajadores. En tanto, los trabajadores dieron conocimiento al Presidente Juárez de la situación en la que se encontraban, desafortunadamente no respondió; los obreros se vieron en la necesidad de emigrar después del conflicto, dando oportunidad a los empresarios de contratar trabajadores de otras partes, a los que impusieron condiciones de trabajo carentes de humanidad, imponiendo jornadas que más les convenían.

El maestro García Cantú resume las condiciones de las relaciones obrero-patronales en los siguientes puntos:

“1.- Las horas de trabajo serán fijadas por los administradores de las fábricas.

2.- Por el hecho de presentarse a sus labores, los obreros aceptan las condiciones de trabajo y horarios que los administradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar por cada turno y por cada semana de labor.

3.- Es obligación del operario trabajar la semana completa, siempre que no se lo impida causa justificada, como enfermedad. En caso contrario perderá el importe de lo que hubiere trabajado.

4.- Los trabajos defectuosos por culpa de los obreros, se compensarán

multando a éstos, según la importancia de sus faltas. Las multas servirán para compensar el perjuicio causado, y las multas disciplinarias que sobre las anteriores se les impongan, se destinarán para algún establecimiento de beneficencia.

5.- Los operarios, con su sola presencia en el establecimiento, aceptaron los reglamentos, los horarios y tarifas que tengan a bien imponerles los administradores.

6.- Los operarios tendrán obligación de velar y trabajar los días de fiesta cuando así se los demande, quien se niegue a esta orden será separado de su trabajo.

7.- Las casas de las fábricas son exclusivamente para alojar a los operarios y al ser despedidos éstos y dejar su trabajo, tienen obligación de desocuparlas en término de seis días."⁴²

En la última década del siglo XIX comienza a tener cierta influencia el pensamiento socialista, provocando varios movimientos que sirven de inicio para lo que después vendría a ser la gran revolución.

⁴² *ibidem*. p.309

El gran círculo de obreros libres, es el primer organismo obrero y el antecedente más importante en la defensa de los trabajadores que ahora está a cargo de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

El gran círculo de obreros llegó a tener el año de 1875, veintiocho sucursales en todo el país, y recibió el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras de ese entonces. Las siete primeras cláusulas del Reglamento del Gran Círculo, fue aprobado el día 2 de junio de 1872. El maestro García Cantú suscribe este reglamento que expresa claramente sus tendencias, como a continuación se señalan:

- I.- Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y económica.
- II.- Proteger a la misma clase, contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres.
- III.- Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de México.
- IV.- Aliviar en sus necesidades a los obreros.
- V.- Proteger a la industria y el progreso de las artes.

VI.- Propagar entre la clase obrera, la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y, en lo relativo a las artes y oficios.

VII.- Establecer todos los círculos necesarios en la República mexicana a fin de que estén en contacto los obreros de los estados con los de la capital".⁴³

En éste reglamento se puede ver gran preocupación por este organismo en cuanto a las condiciones de los trabajadores que sirvió para ayudarlos en su situación legal, en los abusos cometidos en su contra por parte de los patrones.

Un punto muy importante a nuestro parecer y que debe ser retomado por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es el de propagar entre la clase trabajadora la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones, logrando con esto prevenir problemas futuros, ya que muchas veces los juicios son muy lentos y traen como consecuencia desestabilización en su economía.

⁴³ *Ibidem.* p.312.

2.3. PERIODO REVOLUCIONARIO

El periodo revolucionario fue importante, principalmente para trabajadores y campesinos que buscaban un mejor trato, tanto en sus condiciones sociales, económicas, como laborales. El logro de esta lucha se ve reflejada en normas protectoras plasmadas en nuestro máximo ordenamiento jurídico que es *la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

El siglo XIX, fue el inicio del descontento, tanto para los trabajadores del campo como los de la industria que los llevó a la unión para combatir las injusticias cometidas en su contra. La gran revolución social comenzó a principios del siglo XX, en el mandato del General Porfirio Díaz. La etapa Porfirista, causa de grandes discusiones por varios tratadistas; algunos, la defienden y otros la atacan; los primeros mencionaban la mejoría indudable de la economía mexicana y las comunicaciones sociales; los que lo atacan, mencionan sus indiscutibles errores por contener una política de reprimenda a los trabajadores del campo y de la industria.

En el mandato de Porfirio Díaz, las condiciones de los trabajadores eran demasiado desfavorables; sin embargo, no podemos dejar de citar a dos

gobernadores adelantados a su época, que se preocuparon por la clase trabajadora y lograron obras importantes para el beneficio de éstos.

El primero de ellos fue “José Vicente Villada Perea, gobernó del 29 de marzo de 1889 al 4 de mayo de 1904 fue gobernador del Estado de México. Durante su gestión, siguió los lineamientos de la administración Porfirista; actuó en defensa de los derechos de las clases más desprotegidas, dio facilidades a los industriales; se establecieron fábricas textiles como la de hilados y tejidos, Industria Nacional y otra en Tamacoco; la de Cerveza Toluca y México, S. A.; de papel San Rafael; fábricas de envases de vidrio y jabón la Marsella y la Moderna; de agua gaseosa como el Palacio de Hielo; molinos de trigo como la Unión. El Estado mexicano participó en la exposición Colombina celebrada en Chicago en 1893, donde se da oportunidad a la clase trabajadora de organizarse en asociaciones obreras, crea los estatutos de la Caja de Auxilios para los empleados del Estado de México denominada la Previsora.⁴⁴

El segundo gobernador fue Bernardo Reyes gobernador de Nuevo León, “Al crecer la industrialización y el desarrollo agrícola, fue inevitable el conflicto entre el

⁴⁴ Cfr. Diccionario Histórico y Biográfico de la Revolución Mexicana. T. III. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Secretaría de Gobernación, México, 1992. p. 257.

capital y el trabajo. Fue el único gobernador de su tiempo que mostró interés por el bienestar de los trabajadores; en 1897 dio los primeros pasos para protegerlos, corrigiendo la práctica de muchos municipios de autorizar a sus ciudadanos a engancharse para laborar en otros Estados, donde los forzaban a firmar contratos desfavorables. Esta medida constituyó un antecedente de las contemporáneas sobre protección a los trabajadores migratorios y a los braceros mexicanos. Su contribución más grande al bienestar de los trabajadores fueron las leyes promulgadas por la legislatura, por ejemplo la Ley sobre Accidentes de Trabajo, calificada de única en su tiempo; dos años después decretaría la ley que acababa con el peonaje en el estado. El problema residía en los bajos salarios de los peones, que transformaba su situación en una servidumbre por deudas que se heredaba por generaciones. El lapso comprendido entre el inicio de este mandato hasta 1908, transcurrió entre fracasos y triunfos. Los científicos y su grupo dañaron su reputación e impidieron su ascenso a una posición más alta dentro del porfirismo. Los méritos de Reyes durante su gestión sobrepasaron a sus fallas, sin lograr una libertad política, fue capaz de desarrollar un trabajo armónico entre trabajadores y capital, y expidió una legislación laboral adelantada a su época.”⁴⁵

En estas leyes se estableció la obligación patronal de indemnizar a sus trabajadores en los casos de accidente, de enfermedad profesional y en la

⁴⁵ *Ibidem.* T. V. p.229.

inversión de la prueba, se estimó que todo accidente de trabajo era profesional *mientras no se demostrara lo contrario*, aunque cabe esperarse, las indemnizaciones eran bajas.

En la etapa Porfirista existieron notables contradicciones en cuanto a la repartición de la riqueza, si hablamos de la economía del país, sin duda fue buena, desafortunadamente para unos cuantos, a pesar de que el país experimentaba una etapa de desarrollo en cuanto a la explotación minera, petrolera, industrial y comunicación como la *construcción del ferrocarril muy importante* para esa época. Por otra parte la inmensa mayoría de los trabajadores vivía en condiciones de extrema miseria a causa de que la mano de obra era prácticamente regalada, el trato que le daba el patrón era malo. Por todo esto podemos decir sin temor a equivocarnos; *Los grandes progresos durante el Porfiriato* fueron muy buenos para un pequeño grupo, desafortunadamente, a costa de la explotación y miseria de todo el pueblo.

La dictadura Porfirista comenzó a debilitarse a principios de 1900, debido a las presiones de los diversos sectores de la sociedad, especialmente de los obreros, campesinos e intelectuales que agrupados lucharon en su contra. En este contexto estamos de acuerdo con el pensamiento tan acertado del maestro

Guillermo F. Margadant acerca de la dictadura Porfirista:

“Finalmente, todo el brillo económico y cultural del Porfirismo ya no pudo ocultar los aspectos negativos del régimen; las injusticias cometidas en perjuicio del indio campesino, el fraude electoral, el favorecimiento excesivo al extranjero (México es la generosa madre de los extranjeros, la madrastra de los mexicanos), la creciente distancia entre los ricos y pobres”⁴⁶

Los opositores al régimen exigían educación, justicia, respeto al voto popular y derecho a participar en la política. Los campesinos despojados pedían sus tierras; los jornaleros y obreros a su vez, mejores salarios y una jornada laboral de 8 horas. Ante esta incoformidad con el sistema de gobierno, los obreros estallaron las huelgas, los dos movimientos más importantes de esta época fueron: La huelga de Cananea y Río Blanco, que son sin duda, el inicio de la reacción obrera ante las injusticias cometidas contra ellos.

La huelga de Cananea responde al descontento por el Porfirismo. Estamos de acuerdo con el maestro Néstor De Buen al no poder considerar a Cananea

⁴⁶ MARGADANT S, F Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Décimo Segunda Edición. Esfinge. México, 1995. p.199

como descontento laboral, ya que los trabajadores de esta mina disfrutaban de salarios un poco más altos que otros trabajadores en el ámbito nacional, y por otra parte, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política de Flores Magon y los magonista, a cargo de gentes preparadas para la lucha social como Manuel M. Dieguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón, respectivamente, Presidente, Vicepresidente y Secretario de la Unión Humanidad, fundada el 16 de enero de 1906. Sin embargo, a pesar de que Cananea no comenzó como una lucha laboral sino como una presión política, cabe destacar que se reclama por primera vez en México la jornada de ocho horas y se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos con proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros.

Porfirio Díaz tenía una estrecha relación con los Estados Unidos de Norteamérica, los historiadores tienen diferentes opiniones acerca de una intervención norteamericana en Cananea, algunos señalan la existencia de una intervención, diciendo que es uno de los escollos más grandes que enfrenta el General Porfirio Díaz, que pone en evidencia las trampas políticas de su secretario de gobernación Ramón Corral, al tratar de disfrazar la evidente participación de fuerzas norteamericanas y la absoluta falta de perspicacia política del gobernador del estado Rafael Izábal, de tan triste memoria.

En la segunda versión se menciona que no fue una intervención sino solo era un grupo de particulares norteamericanos que estaban de paso, pero formaban parte de las fuerzas armadas de aquel país, no portaban uniformes y en su mayoría eran profesionistas que venían a informarse de lo ocurrido en Cananea y el Gobernador de Sonora consiguió de esas personas su regreso sin descender del tren.

Consideramos que la versión que acepta el maestro Trueba Urbina es la correcta nos dice: "en la conciencia nacional de la época se tenía como cierta la acusación y aún cuando el periódico *el imparcial* lo hubiera negado, la verdad es que, según el propio periódico, en el tren que viajaba el gobernador de Sonora, subió un grupo de norteamericanos armados, que es casi seguro participaron en los sucesos de Cananea, aunque el gobernador hubiera declarado que consiguió que no bajaron del tren, pero la magnitud del suceso revela lo contrario."⁴⁷

Al término de la huelga, los logros no fueron los esperados por los trabajadores, se da la reanudación de labores en condiciones de sumisión y el encarcelamiento de sus dirigentes en San Juan de Ulúa. Pero sin duda, Cananea fue el primer brote de la revolución social, que después vendría a dar frutos y

⁴⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1981. Sexta Edición p.8

protección a los trabajadores contra los abusos de la explotación capitalista.

La huelga de Río Blanco (Orizaba, Veracruz) el 7 de enero de 1907 no fue la primera, la rebeldía se anunció en tres movimientos que sin preparación ninguna acontecieron sucesivamente durante el año de 1896 el primero, en el invierno de 1898 el segundo y a principios de este siglo el 28 de mayo de 1903 el último que recibió el nombre de huelga con el que fue conocido.

“En Río Blanco se crea el Gran Círculo de Obreros Libres el 1 de junio de 1906, que tuvo su origen en las sociedades mutualistas de ahorro en Nogales, Santa Rosa y Río Blanco, por influencia de los hermanos Flores Magon. Se creó con el objeto de mejorar la situación laboral de los grupos que lo apoyaban, mediante la fundación de asociaciones benéficas, cajas de ahorro para las artes, establecimiento de periódicos y escuelas, luchó para la reducción del ejército contra los abusos del capitalismo y la dictadura de Porfirio Díaz. Consideró necesario establecer una sucursal que apoyara económicamente al movimiento, difundió mediante volantes y propaganda las luchas y demandas de los diversos grupos que conformaban el círculo (sastres, impresores, artesanos y obreros entre otros), al cual se afiliaron ocho organizaciones de distintos puntos del estado. La declaración de principios fue firmada por sus promotores en junio del mismo año,

Manuel Ávila, José Neira, Porfirio Méneses, Juan A Olivares, Juan Lira Cabrera, Eduardo Cansino, Jesús Morales, José Llescar, Pablo Gallardo, Juan Pérez, Pedro Altamira, Andrés Mota, Miguel Olivera, Nemesio Suárez y Jesús Calvo.⁴⁸

El 3 de Diciembre de 1906 el Centro Industrial de Empresarios (Unión de empresarios) expidió un reglamento prohibiendo a los trabajadores que se organizaran, los trabajadores descontentos pararon las actividades estallando la huelga; la respuesta de los trabajadores fue el cierre de los centros de trabajo quedando miles de trabajadores sin empleo, tal acción hizo indispensable la intervención del Presidente Porfirio Díaz y el Arzobispo de Puebla se ofreció como mediador; en tanto, los obreros como los patrones ofrecieron someterse al laudo que había de pronunciar el Presidente de la República. Sin embargo éste falló en favor de los empresarios y ordenó reabrir todas las fábricas que estaban cerradas, en Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y el Distrito Federal y que los trabajadores quedaran sujetos al reglamento vigente.

El 7 de enero de 1907 todos los trabajadores se quedaron fuera de la fábrica, para manifestar enérgicamente su descontento. Un empleado de la tienda de raya dio muerte a un obrero, provocando el saqueo e incendio del

⁴⁸ Diccionario Histórico y Biográfico de la Revolución Mexicana. T. VII. Ob.cit. pp. 429-430.

establecimiento. Amotinados con sus familiares se dirigieron hacia la casa municipal y liberaron a los presos. Los trabajadores de Santa Rosa, el Yute y Nogales hicieron lo mismo; mientras que en Orizaba el coronel José María Villarreal jefe de armas salió hacia Río Blanco a sofocar el movimiento, el general Díaz al enterarse ordenó la salida de la ciudad de México del subsecretario de guerra, General Rosalío Martínez; con lo que inicio una gran represión contra los huelguistas, incluyendo mujeres, ancianos y niños.

Algunos obreros fueron fusilados, entre ellos Rafael Moreno, Presidente del *Círculo de Obreros Libres*, Manuel Juárez, secretario de la misma agrupación, y en Nogales, Celerino Navarro; otros fueron enviados a la cárcel de Orizaba, algunos más a cumplir condenas de trabajos forzados en el territorio de Quintana Roo y en el Valle Nacional, Oaxaca y otros a las mazmorras de San Juan de Ulúa, los demás trabajadores fueron obligados a regresar a sus labores.⁴⁹

La lucha obrera del Río Blanco es consecuencia de la explotación patronal contra la libre organización sindicalista de los trabajadores hilanderos. Sin duda, Río Blanco es también, una chispa para la revolución social-industrial mexicana, desafortunadamente a costa de miles de muertes. Al término de la huelga, los

⁴⁹ Cfr. *Ibidem*. p. 470-471.

trabajadores que quedaron tuvieron que regresar sumisamente como aconteció en Cananea pero con un hondo rencor contra el gobierno de Díaz.

El partido liberal a través de su Presidente Ricardo Flores Magon estableció en San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica el 1 de Julio de 1906 un programa en que se constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y es considerado como fundamento del artículo 123 Constitucional. Dentro de los puntos más importantes se encuentran los siguientes:

- “21.- Establecer máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar la miseria del trabajador.
- 22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
- 23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del trabajo máximo y salario mínimo.
- 24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de los niños menores de catorce años.

- 25.- Obligar a los dueños de las minas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.
- 26.- Obligar a los patronos o propietarios a dar alojamiento higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.
- 27.- Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo.
- 28.- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.
- 29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.
- 30.- Obligar a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.
- 31.- Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se

separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32 - obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical.⁵⁰

El Presidente Díaz en 1908 dio una declaración a un periodista Norteamericano, en el que afirmó que México ya estaba preparado para elegir y cambiar a su gobierno sin peligro de revoluciones armadas y que vería con gusto un candidato opositor prometiendo no volverse a reelegir en las elecciones de 1910. Sus opositores le tomaron la palabra e iniciaron una intensa actividad con Francisco I Madero junto con otros formaron el partido antirreleccionista, del cual salió como candidato para la presidencia. Viajó por todo el país invitando al pueblo a ejercer su derecho al voto, tuvo sus ideales de libertad, tierra y justicia, que más tarde extiende y vigoriza Zapata en su *Plan de Ayala*.

⁵⁰ DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente Porrúa. México, 1977 pp 86-87

Esta acción fue considerada por Díaz peligrosa por lo que decidió suspender las elecciones libres y encarcelar al líder antirreleccionista en San Luis Potosí. Por sexta vez consecutiva, Díaz se declaró Presidente, Madero logró fugarse de la prisión y publicó el *Plan de San Luis Potosí* (el 5 de octubre de 1910), mediante el cual convocó al pueblo de México a tomar las armas el 20 de noviembre de 1910 bajo el lema de: *Sufragio Efectivo No Reelección*, que entusiasmó a las masas para impedir que continuara al frente del poder ejecutivo el anciano dictador. En éste Plan, Madero da a conocer sus metas mediatas e inmediatas. En éste documento no se advierte otra intención que la de desplazar el régimen Porfirista pero sin precisar una tendencia social determinada.

Con el triunfo de la Revolución, se establecen gobiernos provisionales como el de Francisco León de la Barra; este convocó a elecciones en el que participaron cuatro partidos políticos; Madero y José María Pino Suárez fueron electos. Durante el corto periodo en la Presidencia se expide a iniciativa suya, *el Congreso de la Unión*, el 13 de diciembre de 1911 crea el Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria para intervenir en la solución equitativa de los conflictos entre el capital y el trabajo dicha oficina constituye el origen rudimentario de la jurisdicción laboral como puede verse:

"Francisco I. Madero, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

"Que el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos decreta:

Art 1.- Se establece una oficina denominada:

Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento.

Art. 2.- El Departamento de Trabajo estará encargado:

- I. De reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionados con el trabajo en toda la república.
- II. Servir de intermediario en todos los contratos entre *braceros* y *empresarios*, cuando los interesados lo soliciten.
- III. Procurar facilidades en el transporte de los obreros o las localidades a donde fueron contratados.
- IV. Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflictos entre *empresarios* y *trabajadores* y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados."⁵¹

⁵¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México, 1982. p. 6.

De la misma forma auspició la formalización del contrato y tarifas de la industria textil en 1912 y resolvió más de sesenta huelgas en favor de los obreros.

Desafortunadamente Madero conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen Porfirista, el gabinete estaba formado por ocho Secretarios de Estado de los cuales solo tres eran revolucionarios, asimismo no modificó el sistema Porfirista, no hubo ningún cambio en el sistema burocrático, político, administrativo o social e intenta en el colmo de la inocencia desarmar a quienes lo habían conducido al triunfo como dice el maestro Néstor De Buen, ya que Madero pone de manifiesto el carácter burgués de su ideología, al reprimir y atacar a través de la prensa, al movimiento obrero que incipientemente pasada la etapa negra del Porfirismo, intenta agruparse en *la Casa del Obrero*, fundada en un principio, como escuela racionalista, a imitación de la del mártir Catalán Francisco Ferrer Guardia, el 24 de agosto de 1912.

En su corto mandato, Madero tuvo un sin fin de problemas. Pascual Orozco se rebeló contra él y emprendió la lucha en Chihuahua. Emiliano Zapata al grito de *¡Tierra y Libertad!* se levantó en armas llevando a cabo el *Plan de Ayala*, donde se desconoce a Madero como Presidente por haberse burlado del pueblo y no haber cumplido las promesas del plan de San Luís, cuyo fin principal era la

dotación de tierra para el que trabaja desafortunadamente, como esa tierra estaba en manos de unos cuantos por usurpación esta debería de ser expropiada y a quienes demostraran tener títulos de propiedad se les pagaría indemnización. Por otra parte, Félix Díaz, sobrino de Porfirio Díaz y Bernardo Reyes, apoyados por el embajador de Estados Unidos de Norteamérica se rebelaron en la capital. Madero confió la defensa del gobierno a Victoriano Huerta quien lo traicionó y en 1913, provocó un golpe de Estado.

Huerta encarceló y mandó a asesinar a Madero y a Pino Suárez la noche del 22 de febrero de 1913, en los muros de la Penitenciaría de Lecumberri. Victoriano Huerta ganó el repudio del pueblo, se sostuvo un poco más de un año, logrando agravar la situación del país. Huerta representa el regreso a las etapas más crueles del antiguo régimen. Paradójicamente, bajo su gobierno (el 1 de mayo de 1913), se conmemora por primera vez en México, la manifestación obrera, una ceremonia auspiciada por la ya entonces denominada *Casa del Obrero Mundial*. La muerte de los mártires de Chicago, claro está que el usurpador (Huerta) no tardó en clausurar la Casa del Obrero Mundial el 27 de mayo de 1914, también logró aprehender a varios de sus dirigentes.⁵²

⁵² Cfr. De Buen L., Néstor. Derecho del trabajo. Ob. Cit. P. 315

El primero en rechazar estos actos incalificables fue Don Venustiano Carranza, gobernador de Coahuila *el varón de cuatro ciénagas*, se levantó en armas e hizo un llamado para encauzar el restablecimiento del orden de las cosas, este movimiento es llamado Constitucionalista, consecuentemente es nombrado primer jefe del ejército, bajo la condición de que se encargaría interinamente del poder ejecutivo y convocaría a elecciones generales una vez que quedara consolidada la paz, así nació el Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913. El Plan es para desconocer al General Victoriano Huerta como Presidente de la República; a los poderes legislativo y judicial de la federación, así como a los gobiernos de los estados que aún reconozcan a los Poderes Federales que forman la actual administración.

Bajo esta tesis; aparecen líderes militares que luchaban por un poder, y no por un mejoramiento social que los obreros y campesinos venían encabezando. Combatían ahora, Villistas, Zapatistas y Carrancistas pero cada vez se empeoraba las condiciones del País, es hasta el 14 de agosto de 1914 cuando entró en la ciudad de México el ejército Constitucionalista, después de una serie de sucesos que llenaban de intranquilidad a la nación, se logró la adhesión de algunos grupos y es hasta el 31 de enero de 1917 cuando se firma la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que contiene las promesas hechas a la Nación por la revolución Constitucionanalista y el 4 de febrero cuando es

promulgada.

2.4. SURGIMIENTO DEL DERECHO SOCIAL COMO NORMA PROTECTORA DE LOS TRABAJADORES.

El derecho social surge como una forma de protección de la explotación del hombre por el hombre, en los puntos anteriores se mencionó que el derecho del trabajo no existía y se encontraba reglamentado dentro del derecho civil ya que algunos tratadistas señalaban que todo derecho era social y por tal deberían estar integrados dentro de este derecho.

Al iniciarse el Siglo XX se producen varios cambios, principalmente en la estructura económica; se forman grandes industrias gracias al incremento del maquinismo, que provoca una notable desigualdad en la acumulación de la riqueza. Por un lado las clases poderosas dueños de los centros de trabajo y por otra aquellas que estaban obligadas a ofrecer su trabajo a cambio de un salario para poder sobrevivir. El derecho social (derecho del trabajo) se crea en forma autónoma de otros derechos para proteger al trabajador en sus prestaciones laborales y con una intervención del Estado.

Bajo este recuento histórico, surge el derecho social en la Constitución

Mexicana de 1917, antes que en otros países inclusive europeos. Sin embargo, el maestro Mario de la Cueva indica que “no somos inventores de la idea del derecho social”; de ahí que nos veamos obligados y que lo hagamos además con agrado, a exponer las fuentes doctrinales en las que se inspiró principalmente nuestro pensamiento, los orígenes del pensamiento se encuentran en el siglo XIX.

En México, aparece este derecho social en la Constitución de 1917 como el fruto de las luchas por la clase laborante del país, que por mucho tiempo fue tratada de una manera deshumanizada por los grandes capitalistas. El artículo 123 y 27 Constitucional conceden a los trabajadores y campesinos los mínimos irrenunciables del bienestar social.

El maestro Trueba Urbina sostiene que: “las ideas sociales se plasmaron en las bases del artículo 123 de la Constitución de 1917, quedando definido en la Ley fundamental que dichas bases son jurídico-sociales, constitutivas de un nuevo derecho social independiente del derecho público y del derecho privado, pues tal precepto fue excluido de los derechos públicos subjetivos o garantías individuales, pasando a formar parte de la Constitución Social; determinándose la protección de los trabajadores y también como finalidad del nuevo derecho social, incluso en aquellas bases, la reivindicación de los derechos del proletariado. El derecho

social del trabajo en México no sólo es proteccionista sino reivindicatoria de la clase obrera. Así nació en la Constitución de 1917 y en el mundo jurídico el nuevo derecho social en normas fundamentales de la más alta jerarquía por encima del derecho público y del derecho privado al ponerse además, en manos del proletariado, el porvenir de nuestra patria. Fue la primera y única en cinco continentes que recogió los anhelos de la clase obrera y que proclamó la intervención del Estado en la vida económica, en función revolucionaria de protección y reivindicación de aquella clase y de todos los económicamente débiles.⁵³

Corresponde a Gustavo Radbruch establecer las primeras ideas teóricas sobre el Derecho Social a través del realismo social, aplicado a la distinción entre derecho público y privado.

El maestro Leoncio Lara define perfectamente lo que es el Derecho Social cuando dice que es "el conjunto de leyes, normas e instituciones que regulan en una sociedad determinada el trabajo, la previsión, la seguridad y el bienestar de las clases débiles bajo el principio de justicia social."⁵⁴

⁵³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Ob.cit. p.145.

⁵⁴ LARA SAÉNZ, Leoncio. Cuestiones Laborales. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México, 1984. p.15.

El maestro Alberto Trueba define al derecho Social como: "El conjunto de principios instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicar a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles."⁵⁵

La justicia social la entenderemos como la dignidad del hombre y de sus satisfactores a través de una justa y equitativa distribución de los bienes socialmente producidos. De ahí que los gobernantes contemplan en sus programas, proyectos de beneficio social, como un compromiso de gobierno con el pueblo.

2.5. NACIMIENTO DE LA PROCURADURÍA COMO AUTORIDAD LABORAL EXPEDIDA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Las bases para la creación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se establecen en la Ley Federal del Trabajo de 1931, no obstante que en el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil en Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929 propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 y del 123 de la Constitución, dicho proyecto fue aceptado el 22 de

⁵⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob.cit. p 155.

agosto de 1929.

En 1929 fue presentado el primer proyecto del Código Federal del Trabajo, la comisión encargada de la redacción estuvo integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu por encargo de Portes Gil; sin embargo, las Cámaras y el movimiento obrero se opusieron y fue rechazado.

El segundo proyecto le dieron el nombre de Ley, no de Código, fue formulando siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el Licenciado Aarón Saenz; la comisión redactora estuvo integrada por los Licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García. Fue promulgada por el Presidente Pascual Ortíz Rubio el 18 de agosto de 1931; se publicó en el Diario Oficial como la primera Ley Federal del Trabajo que rigió en todo el Territorio Nacional.

Las leyes y decretos en materia de trabajo, expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la unión se declararon derogadas de acuerdo al artículo 14 transitorio.⁵⁶

⁵⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob cit p. 54

Dicha Ley exponía lo siguiente: "De la Procuraduría de la Defensa del Trabajo

"ART. 404. El ejecutivo de la unión y los gobernadores de los Estados nombraran el número de Procuradores de trabajo que estimen necesarios para la defensa de los intereses de los asalariados.

ART. 405. La Procuraduría tiene por objeto:

a) Representar y asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que lo soliciten ante las autoridades competentes, en las diferencias y conflictos que se susciten entre ellas y sus patrones, con motivo del contrato de trabajo.

b) Interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes para la defensa del trabajador.

c) Cuidar de que la justicia que administran los Tribunales de Trabajo sea pronta y expedita, haciendo las gestiones que procedan en los términos de esta ley para que los acuerdos y resoluciones sean dictados dentro de los plazos legales correspondientes."

ART. 406. Las autoridades de la República están obligadas a proporcionar a la Procuraduría que solicite para el mejor desempeño de sus funciones, otorgándole al efecto todas las facilidades necesarias.

ART. 407 La Procuraduría, por conducto del ciudadano secretario de industria comercio y trabajo o de los gobernadores de los Estados en su caso podrá hacer uso de las vías de apremio que establece esta ley."

2.6. PRIMER REGLAMENTO DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

El 11 de septiembre de 1933, por decreto presidencial del entonces Presidente sustituto en turno Abelardo L. Rodríguez se crea el reglamento del Departamento del Trabajo. En este reglamento se especifica en su artículo tercero, que serán considerados como organismos colaboradores del departamento, con las facultades legales que le corresponden, las Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Asimismo, en el capítulo V de las disposiciones generales, en el artículo 28 dice que el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Procurador Federal de la Defensa del Trabajo, sostendrán relaciones permanentes y directos con el jefe del Departamento.

En el mismo Diario Oficial, se publica el primer reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, contenía los fundamentos que regían su organización y funcionamiento, otorgándole facultades y obligaciones para el cumplimiento de su objetivo.

Es necesario hacer un estudio sucinto de este reglamento debido a que sus disposiciones estuvieron vigentes por espacio de cuarenta y dos años, además que es la base del reglamento vigente.

En el artículo 1 se establecieron los objetivos de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, estos eran representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que lo soliciten, ante las autoridades competentes, en las diferencias y conflictos que se susciten entre ellos y sus patrones con motivo del contrato de Trabajo; Interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que fueran procedentes para la defensa del trabajador y cuidar que la justicia administrada por los Tribunales de Trabajo sea pronta y expedita.

El capítulo II contemplaba la forma de Organización y Funcionamiento. Para el mejor desempeño de sus funciones, la Procuraduría estaba organizada en dos secciones: La técnica y la administrativa, la primera debería estar integrada por un Procurador General, un Procurador Substituto del Procurador General y los Procuradores Auxiliares que el funcionamiento de la oficina lo requiera, uno de los cuales tendría la función de Secretario, además los Procuradores Auxiliares Foráneos que exigiera el servicio, un Perito Médico, dos Médicos Auxiliares y los

Médicos Inspectores que requieran las necesidades de los Procuradores Foráneos. La sección administrativa, debería estar integrada por el personal de empleados que autorizara anualmente el presupuesto de egresos.

En el artículo 15 se señalaba que la Procuraduría como amigable componedora estaba facultada para avenir a las partes librando al efecto los citatorios correspondientes.

El título segundo, capítulo II llamado del personal técnico en el artículo 32, señalaba los requisitos para ser Procurador General de la Defensa del trabajo, estos eran ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles; ser mayor de veinticinco años, ser abogado con título expedido por autoridad competente, con práctica reconocida en Tribunales de Trabajo, no haber sido condenado por delitos infamantes. Cabe destacar que en el nuevo reglamento solo se aumentó respecto de este título el requisito de no pertenecer al Estado Eclesiástico.

El título tercero, capítulo I de las responsabilidades, en su artículo 61 decía que el Procurador General, el Procurador Substituto, los Procuradores Auxiliares Foráneos incurrirían en responsabilidad si conocían de un negocio para el que se encontraran impedidos conforme a dicho reglamento; sí se presentaban ante las

autoridades competentes declarando falsamente tener la representación de los obreros o sindicatos de éstos, sin perjuicio de las sanciones del código penal; si de mala fe retardaban la tramitación de algún asunto; si dolosamente dictaminaban algún asunto como improcedente; cuando recibieran directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes en conflicto; cuando sin autorización patrocinaran en otra junta de la de su adscripción algún asunto; cuando faltaren sin causa justificada a las audiencias a que sean citados por las Juntas respectivas; en los asuntos de que conozcan, cuando se extralimitan en el desempeño de sus funciones; si faltaban al cumplimiento de lo ordenado en los artículos 23, 39, Fracciones IV, V, VI, y 41, fracciones II, VI, VIII de dicho reglamento; si por negligencia notoria faltaren al cumplimiento de cualesquiera de las obligaciones que les imponía dicho reglamento, las sanciones correspondientes iban desde la simple amonestación, hasta la suspensión del empleo con privación de sueldo, sin que ello pudiera exceder de 8 horas.

En este reglamento observamos que no existe disposición alguna para hacer cumplir por medio de vías de apremio los acuerdos que se realizaban en la Procuraduría Federal de la Defensa del trabajo, aún cuando la Ley Federal del Trabajo le otorgaba esa facultad.⁵⁷

⁵⁷ Cfr. Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del trabajo Diario Oficial de la Federación, 11 de Septiembre de 1933.

2.7. PRIMER REGLAMENTO DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL EXPEDIDA EN 1945.

El primer reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal es promulgado por el presidente Manuel Ávila Camacho el 24 de noviembre de 1944 y publicada en el Diario Oficial de la Federación del 7 de febrero de 1945. En ése tiempo aunque la federación legislaba en exclusiva sobre la materia jurídica laboral, el D. F. y los estados compartían la facultad de administrar justicia y mediar a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de sus departamentos administrativos de trabajo.

Es necesario hacer referencia a una de las diferencias más trascendentes entre la Procuraduría federal y la Procuraduría local, esta es la competencia; La primera, es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; mientras que la segunda depende de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, es considerada como uno de los órganos administrativos centrales de dicha dependencia, por disposición de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal y del Reglamento Interior del mismo.

Dicho reglamento en su artículo primero de la Procuraduría de la Defensa

del Trabajo del Distrito Federal señala los objetivos que son: Intervenir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 411 de la Ley Federal del Trabajo, entre trabajadores y patrones, proponiendo a las partes interesadas soluciones amistosas, haciendo constar, en todo caso, los resultados obtenidos en actas autorizadas por el Procurador que intervenga y por el secretario de la Procuraduría; Representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que lo soliciten, ante las autoridades competentes, en las diferencias y conflictos que se susciten entre ellos y sus patrones con motivo del contrato de trabajo; Interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes para la defensa de los trabajadores o de los sindicatos formados por los mismos; Resolver las consultas concretas que sobre asuntos de trabajo formulen los trabajadores o los sindicatos formados por los mismos y ministrarles toda la información que soliciten respecto a los conflictos en que intervenga; Cuidar que la justicia que administran los Tribunales de Trabajo sea pronta y expedita, haciendo las gestiones que procedan en los términos de la ley, para que los acuerdos y resoluciones sean dictados dentro de los plazos legales correspondientes.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO

3.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Nuestra Carta magna logro de una lucha revolucionaria basada en la igualdad social cuyo objetivo principal es conceder a los trabajadores y campesinos los llamados mínimos irrenunciables de bienestar social, así como protegerlos de los abusos del capital y el Estado, es al igual que la Legislación laboral los ordenamientos principales en materia laboral, contienen mínimos igualitarios del trabajo, como son el salario, la jornada, la vivienda, la seguridad e higiene, la seguridad social, la protección a mujeres y a menores, y los mínimos igualitarios de relación entre trabajadores y patrones como son la composición y protección del salario, la participación de utilidades, la contratación colectiva, la asociación profesional de trabajadores y patrones. Asimismo, da la garantía social de la administración de justicia de trabajo, en el artículo 123 de la Ley fundamental en el párrafo segundo faculta al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo cuya observancia es de carácter nacional.

De igual forma es el fundamento legal para la creación de las Autoridades

federales del trabajo de entre ellas la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el artículo anteriormente citado en la fracción XXXI por decreto del 5 de Noviembre de 1942, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 18 de noviembre de 1942 es adicionado al artículo 123 Constitucional apartado A, en dicha fracción se establece por excepción y en forma limitativa la competencia de las autoridades federales del trabajo; en dicho precepto se establece lo siguiente:

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

a) *Ramas industriales y servicios:*

1. Textil;
2. Eléctrica,
3. Cinematográfica;
4. Hulera,
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica,
 10. Cementera;
 11. Calera;
 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas;
 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
 14. De celulosa y papel;
 15. De aceites y grasas vegetales;
 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
 18. ferrocarrilera;
 19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envase de vidrio;
 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y
 22. Servicios de banca y crédito.
- b) Empresas:
1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

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

De esta forma la Constitución señala que la aplicación de las normas de trabajo corresponde tanto a autoridades federales como a los Gobiernos de las Entidades Federativas, las primeras se ocuparan de cuestiones de trabajo que afectan los intereses generales o nacionales y los segundos a los asuntos propios y a los de su régimen interior.

Bajo este contexto dicho precepto Constitucional sirve para delimitar la competencia de las diferentes Procuradurías, de esta forma a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo le corresponde todas las cuestiones que se especifican en la fracción XXXI y a las Procuradurías Locales todos los demás asuntos que no se especifiquen en dicho precepto.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La Ley reglamentaria del artículo 123 es el medio con el cual los trabajadores cuentan para elevar sus condiciones de vida; en la exposición de motivos que entro en vigor el 1 de mayo de 1970 se señala que la Ley del trabajo de 1931 fue reformada a consecuencia de que la realidad social y económica era distinta a la que contempló la Ley de 1931, debido a que en aquel año apenas se perfilaba una era de crecimiento y progreso a diferencia de los años 70 en donde el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, determinaron una problemática nueva que exigía una legislación acorde al tiempo que de la misma forma que su antecesora constituyera un paso más para ayudar al progreso de la nación y de esta forma el trabajo tuviera una participación justa en los beneficios de la economía.

La ley de 1970 tiene 2 anteproyectos que sirvieron de base para su creación, el primero de ellos fue en el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos

ordenó la integración de una comisión en donde se habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo, estuvo integrada por juristas de gran relieve estos fueron: el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social; la Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta de Conciliación y Arbitraje; el Licenciado Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y el ilustre Doctor Mario de la Cueva.

En 1967 el presidente Gustavo Díaz Ordaz renovó los trabajos incorporando a la Comisión a Alfonso López Aparicio, uno de los discípulos más distinguidos de Mario de la Cueva, el anteproyecto fue sometido a la consideración de representantes destacados de los sectores obrero y patronal y en las cámaras, una vez formulada la iniciativa, se produjeron polémicas que influyeron sobre el texto definitivo.

La promulgación de la nueva ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969. Entró en vigor, despertando todo tipo de inquietudes, el 1 de mayo de 1970, se introdujeron reformas relevantes en relación a las autoridades de trabajo, en el aspecto orgánico se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, quedo establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se integraran juntas especiales de la federal de Conciliación y Arbitraje en los

diversos Estados y de los territorios; de igual forma el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrá hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje.⁵⁸

La legislación laboral contiene la idea de justicia social en donde se de una justa y equitativa distribución de los bienes socialmente producidos así como un correcto equilibrio entre los factores de producción, para nivelar esta situación la Procuraduría a través de su asesoría y divulgación de los derechos ya adquiridos genera una actitud de ejercicio legal que permite colocarse a los trabajadores en una tesitura de equilibrio respecto al capital.

La Ley Federal del Trabajo contempla a la Procuraduría como autoridad laboral, regulándola en el título once, capítulo III.

El artículo 530 señala sus objetivos y a la letra dice:

“La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las siguientes funciones:

- I.- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo,
- II.- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

⁵⁸ Cfr. DE BUEN L, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición Porrúa México, 1996 pp.133-134.

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

El artículo 531 nos indica como está integrada la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, así como las autoridades encargadas de nombrarlas.

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

El precepto 532 contiene los requisitos que deberá satisfacer el Procurador General estos son:

- I. Ser mexicano mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de tres años;
- III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal

El artículo 533 contiene los requisitos para los Procuradores Auxiliares de esta forma señala:

“Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho, por lo menos”.

Consideramos pertinente que los Procuradores Auxiliares al igual que el Procurador General deben cubrir el requisito de la fracción II en lo referente a tener el título legalmente expedido en licenciado en derecho de esta forma tendrá mayor conocimiento jurídico y podrá asesorar con mayor facilidad a los trabajadores.

ART. 534. “Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.”

Esta disposición es trascendental, es una de las respuestas del Estado para buscar una justicia social para aquellos trabajadores que de alguna manera sienten afectados sus derechos mínimos irrenunciables y que no cuentan con las posibilidades de poder solicitar los servicios de un abogado particular.

ART. 535. "Las autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones."

Esta facultad logra que la Procuraduría pueda contar con el apoyo de todas las autoridades para un mejor desempeño de sus funciones, tal es el caso de los Inspectores de Trabajo, los Peritos en diferentes materias, las Juntas de Conciliación y Arbitraje entre otras.

ART. 536. "Los Reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo."

Este artículo faculta a la Procuraduría de regirse de una forma independiente a través de sus reglamentos; disposición que consideramos conveniente para el mejor desempeño de sus funciones.

3.3. REGLAMENTOS VIGENTES TANTO DE LA PROCURADURÍA FEDERAL COMO LOCAL.

3.3.1. REGLAMENTO VIGENTE DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

El ordenamiento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo fue reformada en el mandato de Luis Echeverría Álvarez, es publicado en el Diario

Oficial de la Federación el 2 de junio de 1975.

La exposición de motivos señala que las causas que propiciaron la reforma fue la insuficiencia de avances en materia de bienestar social, debido a la rápida expansión de las actividades económicas, así como la agudización del marginalismo y el desempleo que provocó la explotación de muchos trabajadores particularmente de niños y de mujeres que no se encontraban sindicalizados y que veían a menudo violados los derechos fundamentales concedidos en la ley, asimismo, se señala que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es por mandato legal, el órgano representativo y tutelar de los trabajadores ante todas las autoridades del País, facultado para llevar acabo las acciones que se requieran a fin de evitar las infracciones que puedan cometerse a las normas laborales. Por tal motivo fue necesario delimitar el alcance de las atribuciones que la misma ley le confiere y dotarla de autonomía administrativa y de los elementos indispensables para que su función se haga sentir con mayor amplitud y eficacia en la defensa de los intereses laborales que tiene encomendados, de igual forma señala que no obstante que desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 se instituyó la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de 1970 sus actividades no tuvieron la eficacia que inspiró su creación, a pesar del gran número de trabajadores no sindicalizados que requerían de sus servicios, por lo que fue necesario transformarla en una institución que funcionara de acuerdo con los requerimientos

nacientes de las actuales relaciones obrero patronales.⁵⁹

Para hacer el estudio de este capítulo analizaremos los preceptos que consideramos más importantes anexando, el reglamento en la presente investigación.

El reglamento esta compuesto por 5 capítulos y 24 artículos en los que se señalan sus funciones, la forma de integración, sus atribuciones, la forma de procedimiento así como los impedimentos y responsabilidades que tendrán los funcionarios de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

El artículo 1 de las disposiciones generales artículo 1 nos dice que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y tendrá en el ámbito de sus facultades; representar y asesorar a los trabajadores y a los sindicatos formados por los mismos ante cualquier autoridad, resolver sus consultas jurídicas y representarlos en todos los conflictos de trabajo que se deriven de las mismas relaciones, prevenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales. Para este efecto, la Procuraduría hará valer las instancias, recursos o trámites que sean necesarios a fin de hacer respetar el derecho de los trabajadores, denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención

⁵⁹ Cfr. Diario Oficial de la Federación, 2 de Junio de 1975. pp.25-26

de pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades, interponiendo las acciones, recursos o gestiones encaminados a subsanar dicha omisión, denunciar al pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los criterios contradictorios, en que hayan incurrido las Juntas Especiales al pronunciar sus laudos.⁶⁰

Consideramos que dentro de las funciones más importantes de la Procuraduría Federal esta el Prevenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales; Otra función no menos importante es la de proponer soluciones amistosas y hacerlas constar en actas autorizadas que tendrán valor probatorio pleno, esta facultad es buena en la medida que le ahorraría trabajo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje si las partes lograsen avenirse, más sin embargo creemos que la facultad que se otorga a la Procuraduría no es suficiente para lograr una solución, en un conflicto o controversia, ya que no tiene valor de laudo o sentencia.

3.3.2 REGLAMENTO VIGENTE DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL (PROCURADURÍA LOCAL).

El reglamento vigente de la Procuraduría Local, es reformado en el período del Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos; Lic. José López Portillo, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el miércoles 6 de enero de 1982, en la exposición de motivos se señala; el artículo 536 de la Ley Federal

⁶⁰ Cfr. Ver Anexo 1.

del Trabajo en vigor dispone, que los reglamentos determinarán las atribuciones, *la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de esta manera el* reglamento publicado el 7 de febrero de 1945 resulta obsoleto, toda vez que mediante las reformas procesales a la Legislación laboral, establecidas en el decreto del 31 de diciembre de 1979 publicado en el Diario Oficial de la Federación del 4 de enero de 1980 entrando en vigor a partir del día 1o de mayo, se impusieron a la institución de que se trata, funciones y obligaciones que lógicamente no se encuentran reglamentadas de acuerdo a lo mandado en el precepto legal mencionado en el párrafo que antecede, y por tal motivo, las facultades de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal van más allá de lo que su actual reglamento establece.

La Procuraduría local por mandato de la propia Ley, es el medio legal que la clase trabajadora tiene a su alcance para exigir el respeto de sus derechos consagrados a nivel constitucional, que fue necesaria su reorganización, dotándola de un nuevo reglamento en el que se determinan con mayor precisión la forma y términos en que debe llevarse a cabo su función, adecuando su actuación a las disposiciones legales vigentes, sobre todo en aquellos aspectos en que su intervención no sólo sea motivada por la petición de los trabajadores o de sus sindicatos, sino también en los que debe de intervenir por expreso mandato de la ley.

El reglamento vigente de la Procuraduría local se compone por 6 capítulos y 56 artículos, en estos preceptos se señalan tanto sus funciones como competencia, la organización del personal, las atribuciones de sus funcionarios, los impedimentos, excusas y recusaciones, así como las vías de apremio, en los que puedan incurrir los funcionarios de dicho organismo.

Para analizar el presente reglamento se analizarán los artículos más importantes y que están agregados en el anexo número 2 de la presente investigación.

El artículo I establece las funciones de la Procuraduría, estas son intervenir en el ámbito de su jurisdicción y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, en las diferencias o conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones o entre éstos y los sindicatos respectivos y en los casos análogos en que se lesione intereses de los trabajadores, proponiendo a las partes interesadas soluciones amistosas, haciendo constar los resultados en actas autorizadas; Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos siempre que lo soliciten y sea procedente en las cuestiones y controversias que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; interponer, con motivo de la representación a que se refiere el párrafo anterior, todos los recursos ordinarios y extraordinarios que se consideren convenientes para la defensa de los trabajadores o sindicatos formados por los mismos y suministrarles toda la

información que soliciten respecto a los conflictos en que intervengan y en las que tengan interés jurídico los solicitantes.⁶¹

La Fracción V faculta a este organismo para asesorar en juicio a los menores trabajadores, cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje le solicite su intervención para tal efecto, y en su caso, designar a los menores de 16 años un representante, en los términos establecidos por el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos de gran importancia esta facultad y un adelanto considerable en materia laboral, para esta gran misión la Procuraduría deberá hacer valer con especial cuidado todas y cada una de los derechos que gozan los trabajadores menores de edad conforme a lo dispuesto en el artículo 173 al 180 de la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto el menor podrá contar con un verdadero defensor de oficio que se dará de oficio sin la necesidad de solicitarlo.

La fracción VI del mismo artículo faculta a la Procuraduría para intervenir ante los trabajadores actores en juicio a efecto de precisarles las consecuencias legales de la falta de promoción, cuando se lo haga saber la Junta de Conciliación

⁶¹ Cfr. Ver Anexo 2.

y Arbitraje.

La fracción VII contiene las disposiciones en caso de muerte de un trabajador que se encontraba en juicio en donde podrá intervenir la Procuraduría a solicitud de cuenta mientras comparecen a juicio sus beneficiarios para que no se de la caducidad de acuerdo al artículo 772 de la Ley del Trabajo que a la letra dice:

“Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no lo haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole que de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del trabajo, la junta notificará el acuerdo de que se trata a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para los efectos correspondientes, si no estuviera patrocinado por la Procuraduría se le hará saber a ésta el acuerdo para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.”

La fracción VII del artículo citado señala que la Procuraduría hará valer el conocimiento de las autoridades competentes las violaciones a las leyes, facultad importante para la Procuraduría, se le otorga la facultad de denunciar si existen anomalías en el procedimiento.

En el capítulo 11 de la Organización del personal señala; para el desarrollo de sus funciones la Procuraduría de la defensa del Trabajo del Distrito Federal estará integrada por un Procurador General, un Secretario General, Procuradores Auxiliares, Peritos y el personal necesario autorizado por el presupuesto, en el mismo contexto establece que para su funcionamiento, la Procuraduría estará dividida en Area Técnica y Area Administrativa. La primera comprenderá las secciones de Conciliación 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.

De la misma forma se establece que los Jefes de las Secciones de Conciliación y Contenciosa tendrán la categoría de Procurador Auxiliar.

3.4. JURISPRUDENCIA

Séptima Epoca, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo 205-216 Sexta Parte, Página: 307.

MENORES TRABAJADORES, INTERVENCIÓN OBLIGATORIA DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO EN LOS JUICIOS EN QUE SEAN PARTE LOS.

“Conforme a lo dispuesto por el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, en los casos en que un menor de dieciséis años comparezca en juicio laboral como actor sin asesoría alguna, la junta de Conciliación y Arbitraje deberá solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que designe un representante al menor, ya que de no hacerlo se configura una violación al procedimiento laboral que lo deja en estado de indefensión, por no contar con la aptitud necesaria para hacer valer sus derechos.”

Amparo directo 1667/85. Rosa María Salgado Reyes. 15 de octubre de 1986
Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

Séptima Epoca, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo 169-174 Sexta parte, Página 146.

PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, NO ES AUTORIDAD PARA LOS EFECTOS DEL AMPARO.

“La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, al ser un organismo creado para

procurar asistencia jurídica a los trabajadores y sus sindicatos, no es autoridad para los efectos del amparo, en virtud de carecer de las facultades de decisión a que se refiere el artículo 11 de la Ley de Amparo.”

Amparo en revisión 191/80. Francisco Ramos Sánchez. 5 de enero de 1983.
Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

Séptima Epoca, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo 151-156 Sexta Parte, Página 117.

MENORES DE 16 AÑOS, VIOLACIÓN AL PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL POR DEFICIENTE PRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

“Establece el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, que cuando los trabajadores sean menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante, de tal forma que si no se cumple con dicho dispositivo, obviamente que el trabajador estaría deficientemente representado en juicio, o que constituye sin lugar a dudas una violación al procedimiento en los términos del artículo 159, fracción II de la Ley de Amparo, ya que el espíritu del legislador al establecer el precepto laboral en comento indudable lo fue asegurar al máximo la debida representación de esos trabajadores.”

Amparo directo 597/81. Juan Ricardo Alderete Garza. 30 de octubre de 1981.
Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero.

Esta jurisprudencia ratifica la protección a los menores trabajadores, ya que si no son asesorados por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo dará lugar al amparo por violación al procedimiento.

Séptima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Informe 1986, Tomo: Parte III, Página 279.

MENORES TRABAJADORES, INTERVENCIÓN OBLIGATORIA DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO EN LOS JUICIOS EN QUE SEAN PARTE LOS.

“Conforme a lo dispuesto por el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, en los casos en que un menor de dieciséis años comparezca en juicio laboral como actor sin asesoría alguna, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que designe un representante al menor, ya que de no hacerlo se configura una violación al procedimiento laboral que lo deja en estado de indefensión, por no contar con la aptitud necesaria para hacer valer sus derechos.”

Amparo directo 1667/85. Rosa María Salgado Reyes. 15 de octubre de 1986
Unanimidad de votos: Ponente: Rafael Pérez Miravete. Secretario: Pablo V. Monroy Gómez.

Novena época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, tomo: II, Septiembre de 1995, tesis. XXI. 2o. 3L, Página 591.

PROCURADOR DEL TRABAJO, SU DESIGNACIÓN PARA REPRESENTAR Y ASESORAR EN JUICIO LABORAL A LA PARTE TRABAJADORA, LA JUNTA NO ESTA FACULTADA PARA EJECUTARLO OFICIOSAMENTE, SALVO EN LOS CASOS DEL ARTÍCULO 691 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La sola circunstancia de que los apoderados designados en un expediente laboral, por parte del trabajador demandante en términos de los artículos 692 y 696 de la Ley Federal del Trabajo, hubiesen actuado en el procedimiento respectivo con negligencia en perjuicio de su representado, no da mérito para que la Junta que conoce del juicio correspondiente, oficiosamente le designe al trabajador un Procurador de Trabajo para que lo asesore o represente, pues con excepción de los casos en que los demandantes sean menores trabajadores, previstos en el artículo 691 de la Ley invocada, ninguno de los preceptos que conforman el nuevo derecho procesal del trabajo le impone tal obligación. es cierto que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, entre sus funciones tiene precisamente la de representar o asesorar a los trabajadores, ante cualquier autoridad, en las cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas de trabajo, no obstante, conforme a la letra del mismo dispositivo, la función de mérito es operante sólo cuando así lo solicita el trabajador interesado.

Amparo directo 275/95. Sadot Tapia Bedolla. 10 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Martiniano Bautista Espinosa. Secretario: Javier Cardoso Chavéz.

Con esta jurisprudencia se puede ver claramente que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo no actuara de oficio cuando el representante legal no lleve de la mejor manera el procedimiento ya sea por negligencia trayendo un perjuicio a su representado ya que la Procuraduría solo actuara de oficio en casos específicos como en caso de los menores trabajadores.

CAPITULO IV

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

4.1. EFICACIA DE LA PROCURADURÍA COMO ORGANISMO PARA AYUDAR A LA GENTE DE ESCASOS RECURSOS.

México en tiempos modernos tiene innumerables problemas en materia laboral principalmente en el Distrito Federal, la explosión demográfica así como el creciente éxodo de campesinos a la ciudad en su búsqueda por encontrar empleo trae consigo exceso de mano de obra provocando que esta se abarate, de esta manera el salario no es real y el poder adquisitivo es menor, a ello aunamos la violación de garantías sociales por parte de los patrones, una de ellas el despido injustificado que cada vez se da con mayor frecuencia

El estado en su búsqueda por encontrar un equilibrio entre la clase trabajadora y patronal cuenta con las autoridades del trabajo dentro de estas se encuentra la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en sus dos ámbitos tanto federal como local, es creado como un organismo social conformado por un cuerpo de defensores que gratuitamente se encargaran de asesorar a trabajadores y sindicatos de trabajadores cuando tengan un conflicto laboral y que por su situación económica no puedan contratar los servicios de un abogado

particular, el objetivo principal de esta institución es no dejar a los asalariados en estado de indefensión y de esta forma ejerzan de la mejor manera los recursos en el ejercicio de las acciones ante los patrones ya que de nada serviría la protección que se da al trabajador tanto individual, colectiva como procesalmente en diversas normas establecidas en la Constitución y en la Ley laboral si los asalariados no conocen a fondo estos derechos y menos aún la forma de defenderlos.

Al concentrarse la mayoría de los trabajadores en la capital provoca que un mayor número de trabajadores solicite la ayuda de la Procuraduría de la Defensa del trabajo del Distrito Federal de esta forma es necesario que el estado le de mayores recursos económicos al igual que humanos para que se de un mejor servicio, logrando una verdadera defensa social.

Como se ha podido observar a lo largo de este trabajo la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene el carácter legal de asesor en juicio, sin embargo, proponemos que sus actividades no únicamente se concreten asesorar a los trabajadores cuando el obrero se decida a demandar a una empresa, sino que su intervención sea antes de que el conflicto se de, bajo este contexto proponemos tres pasos a seguir por la Procuraduría, en primer lugar asesorar a los trabajadores; segundo prevenir el conflicto y el tercero la defensa propiamente dicha ante los tribunales de trabajo; es necesario hacer un estudio de estos tres aspectos.

1.- LA ASESORÍA.- La Procuraduría debe enfocar sus actividades a la capacitación de los obreros con la finalidad de fortalecer la protección otorgada por las diferentes normas de trabajo.

Las asesorías deberán contener los siguientes puntos:

a) Los Procuradores y Procuradores Auxiliares tendrán la labor de asesoramiento, en donde se le dará a conocer a los trabajadores tanto sus derechos como obligaciones en la relación obrero patronal, manifestándole todas las prestaciones a las que tenga derecho y que se encuentran plasmadas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo como son:

Jornada, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reparto de utilidades, prima de antigüedad, días de descanso obligatorio, seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento así como los términos legales que tiene para pedir las prestaciones laborales, de igual forma se debe dar a conocer las obligaciones de los trabajadores para que así se eviten los conflictos laborales.

b) Estas asesorías deberán realizarse a través de conferencias educativas y el lugar idóneo para dar estas será en auditorios especiales que deberán crearse para dicho fin. Para la construcción de estos auditorios es

necesario que el gobierno apoye dicha obra y de esta manera podrán acudir no solo los trabajadores de grandes industrias si no también los trabajadores de los más pequeños talleres.

- c) Es necesario que la Procuraduría dé mayor información a través de los medios de comunicación como es la radio, televisión, periódicos, revistas, asimismo, es importante contar con módulos de información ubicados en las delegaciones políticas con el fin de que los trabajadores conozcan las funciones de este organismo creado por el legislador para su defensa.
- d) En la búsqueda del cumplimiento de las normas de trabajo es necesario el apoyo de los inspectores de trabajo el que dará información técnica y asesoría a los trabajadores y patrones sobre la manera más efectiva de cumplir con las normas de trabajo.

II.- PREVENCIÓN.- Con las asesorías se busca prevenir un conflicto laboral debido a que cuando este se da y se intenta resolver en las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiende a ser un poco largo debido a la carga de trabajo, por otro lado el desgaste de un juicio aunque sea favorable al trabajador afectará su economía, de igual forma se prevendrán problemas sociales ya que la mayoría de los trabajadores solo cuentan con su salario para poder subsistir junto con su familia y si no disponen de este buscarán otros medios para cubrir sus

necesidades.

III.- LA DEFENSA.- Esta etapa es la única agotada por la Procuraduría, se da cuando el trabajador se dispone a demandar a una empresa y esta institución busca reparar el conflicto por medio de una conciliación o un juicio ante los tribunales de trabajo.

Consideramos que si estos puntos son llevados a la práctica por la Procuraduría se logrará cumplir eficazmente con su función. Ayudar a los Trabajadores principalmente aquellos de escasos recursos que no tienen para pagar los servicios de un abogado particular.

4.2. LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO COMO VERDADERA DEFENSORA DE OFICIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Para empezar analizar este tema es necesario dar la definición de defensoría de oficio de acuerdo al diccionario jurídico mexicano: "proviene del latín *defensa*, que, a su vez, proviene de *defendere*, el cual significa precisamente *defender, desviar un golpe, rechazar a un enemigo, rechazar una acusación o una injusticia.*"⁶²

⁶² Diccionario Jurídico Mexicano. T. D-H. Ob. cit. p.854.

El estado mexicano en su quehacer de asistencia social ha logrado que contemos hoy en día con diversas instituciones **Defensoras de Oficio** llamadas así ya que se encargan de proporcionar servicios de asistencia jurídica representando a los trabajadores ante las autoridades correspondientes cuando tengan que comparecer ante los tribunales como actoras, demandadas o inculpadas, la característica principal de estas instituciones es la forma en que prestan sus servicios, ya que son enteramente gratuitos como lo dispone el artículo 534 de la Ley Federal del Trabajo.

Las dependencias que llevan acabo esta misión son: Las defensorías de oficio en materia penal y civil en sus dos ámbitos tanto federal como local, así como diversas Procuradurías en diferentes ramas como son. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la Procuraduría Agraria, la Procuraduría del Consumidor, la Procuraduría de la Defensa del Menor y de la Familia, dependiente del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), la Procuraduría Social, el Bufete Jurídico Gratuito, dependiente de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México que presta sus servicios en materia civil, laboral y administrativa.

Los servicios que prestan estos organismos sociales son solicitados de la misma manera como ocurre con la solicitud de prestación de servicios jurídicos a

cargo de un abogado particular en donde voluntariamente los interesados requieren de sus servicios, en materia penal y civil la defensoría de oficio es obligatoria en dos casos, en el proceso penal cuando el inculpado no nombre defensor de oficio, así lo establece la Constitución en el artículo 20 fracción IX y en materia civil respecto a controversias familiares cuando una de las partes está asistida por abogado y la otra no, el juez deberá designar a esta última un defensor de oficio como lo señala el artículo 943 del Código de Procedimientos Civiles.

Cabe señalar que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es creada por la Legislación Laboral con funciones distintas a las de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los servicios que presta la Procuraduría se darán únicamente a solicitud de parte y el Procurador Auxiliar puede excusarse de no seguir un juicio si considera que legalmente no procede, esta negativa es propia de la institución, esto no significa que el trabajador no podrá hacer valer su derecho de defensa, sino sólo constituye la opinión de la Procuraduría, los trabajadores quedan en libertad de entablar su demanda o proseguir la tramitación de su asunto por los conductos que estimen convenientes así lo establecen los artículos 21 y 22 del reglamento de la Procuraduría local. Sin embargo, no estamos de acuerdo con esta disposición ya que consideramos que el Procurador no es un juzgador que decida

si un asunto es procedente o no, sino su deber es tratar de ayudarlo llevando su asunto ante las Juntas para que un juzgador decida a través de un laudo y aún si éste es desfavorable al trabajador también se puede cambiar el sentido gracias al amparo, respecto a esta disposición la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo no lo establece.

La intervención de la Procuraduría como defensora de oficio es obligatoria respecto a los menores de edad, así lo establece el reglamento de la Procuraduría local en el artículo I fracción V, señala que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo deberá asesorar en juicio a los menores trabajadores, cuando la Junta Local de Conciliación y Arbitraje le solicite su intervención para tal efecto y en su caso, designar a los menores de 16 años un representante, en los términos establecidos por el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.”

La fracción VI del mismo reglamento faculta a la Procuraduría para intervenir ante los trabajadores actores en juicio a efecto de precisarles las consecuencias

legales de la falta de promoción, cuando se lo haga saber la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, así como brindar asesoría legal a dicho trabajador si lo requiriera, en el mismo contexto la fracción VII faculta a la Procuraduría de intervenir a solicitud de la cuenta en los casos de muerte de un trabajador mientras comparecen a juicio sus beneficiarios, ambas fracciones se remiten a lo dispuesto en el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.”

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

Podemos por tanto decir sin temor a equivocarnos que la Procuraduría de la

Defensa del trabajo es una verdadera institución social de defensoría de oficio ya que presta sus servicios de manera gratuita.

4.3. LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO COMO AUTORIDAD CONCILIATORIA.

La relación laboral que se da entre trabajador y patrón puede verse alterada cuando una de las partes lesione el derecho de la otra o exista controversia en la interpretación de la norma laboral asimismo, cuando una de las partes pretenda modificar, extinguir o suspender las condiciones de trabajo vigentes, cuando esto ocurre estamos ante la presencia de un conflicto de trabajo.

“La palabra conflicto, gramaticalmente hablando se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término colisión, derivado verbal de *coligere*, que significa chocar, rozar.”⁶³

A través del tiempo se ha buscado dar solución a los conflictos laborales a través de diversos métodos dentro de los más usuales se encuentran la conciliación y el arbitraje.

⁶³ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México, 1987 p.28.

La conciliación es el método más práctico e idóneo por el cuál se pretende evitar un proceso futuro de duración y resultados inciertos en el que se utilizan los servicios de una persona neutral a las partes que interviene en el conflicto para dar una posible solución amistosa y equitativa, algunos autores definen a la conciliación como una paz con justicia.

En este contexto el maestro Hugo Italo Morales opina: "la conciliación es un procedimiento de solución de conflictos mediante la intervención de un tercero que pretende reducir las diferencias existentes y obtener un acuerdo satisfactorio para los intereses de ambas partes."⁶⁴

En nuestro Derecho Positivo Mexicano la conciliación se da en dos formas una administrativa y otra jurisdiccional a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que establece sus requisitos en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 876

La conciliación administrativa la llevan las Juntas de Conciliación y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tanto local como federal.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo en la primera etapa de su procedimiento lleva acabo la conciliación, es llamada administrativa debido a que

⁶⁴ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Técnicas de Conciliación laboral. Revista Respuesta año 2, No. 10. México. mayo de 1997. p.11

únicamente se llevará acabo si las partes deciden someterse voluntariamente a esta autoridad, el conciliador no puede imponer una decisión solo opina lo que sería conveniente, no tiene la intención de demostrar quien tiene la razón, únicamente da la forma justa y equitativa de solución al conflicto procurando el equilibrio entre el capital y el trabajo, la decisión se tomará al libre albedrio de las partes.

Cabe señalar que la Constitución, la legislación laboral así como los reglamentos de la Procuraduría tanto federal como local le otorgan el carácter de órgano conciliatorio administrativo, de esta manera el precepto 530 de la Ley Federal del Trabajo fracción I señala: "Dentro de las funciones de la Procuraduría esta proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar en actas autorizadas."

Es necesario realizar un estudio de la conciliación que se lleva acabo en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal ya que como se había apuntado en anteriores capítulos es en ésta institución donde se concentra la mayoría de los trabajadores.

El reglamento interno de la Procuraduría local señala en el numeral 1 fracción I "que los conflictos que se susciten entre los trabajadores y patrones o entre éstos y los sindicatos respectivos y en los casos análogos en que se

lesionen intereses de trabajadores proponiendo a las partes interesadas soluciones amistosas haciendo constar los resultados en actas autorizadas.”

Los mecanismos para la celebración de la etapa conciliatoria se encuentran en los artículos 30, 31, 32, 33; del mismo reglamento. Para tener un mejor entendimiento de como se sigue esta etapa es necesario exponer los pasos a seguir de acuerdo a los anteriores ordenamientos:

- a) La Procuraduría para ejercitar la función conciliatoria librara los citatorios que estime convenientes.

- b) Como un verdadero propósito de la Procuraduría para lograr en la conciliación un arreglo amistoso; cabe señalar que esta institución a diferencia de lo que exige la conciliación jurisdiccional a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no exige que la comparecencia sea personal sin abogados patronos, asesores o apoderados como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 876 fracción I. La Procuraduría local en el artículo 33 expone que los comparecientes se identificarán debidamente y tratándose de apoderados o representantes legales deberán acreditar su personalidad. Consideramos que este precepto es bueno para lograr los resultados prácticos de la conciliación, debido a que los patronos de las grandes empresas no se presentan a

esta etapa, por otra parte consideramos que la asesoría a los trabajadores es indispensable para que no tengan desventaja frente al patrón por carecer de conocimiento respecto a sus derechos y no poder en determinado momento hacer frente a los argumentos del patrón o en su caso del apoderado y, o asesor.

- c) Los conciliadores llevan acabo un intento de conciliación en donde exhortarán a las partes para que lleguen a un acuerdo explicándoles que la conciliación es el mejor método para resolver sus conflictos laborales, debido a que los juicios tienden hacer largos con resultados inciertos.
- d) La etapa conciliatoria se puede suspender hasta en dos ocasiones a criterio del Conciliador Auxiliar, el término de la suspensión no excederá de ocho días hábiles, esta suspensión se dará a petición de ambas partes.
- e) Si las partes llegaren a un acuerdo conciliatorio, el resultado se hará constar en actas debidamente autorizadas.
- f) En caso de que las partes no se concilien se les tendrá por inconformes con todo arreglo y se turnará al departamento de lo contencioso.

Cuando las diferentes etapas de la conciliación han sido concluidas la Procuraduría tiene la facultad de realizar convenios, estos son de dos formas: "Convenios Finiquitos" y "Convenios a Futuro Cumplimiento"; estos se realizan de acuerdo a lo establecido en el artículo 32 del reglamento interno de la Procuraduría; así como del artículo 33 párrafo I de la Ley Federal del Trabajo.

Los Convenios finiquitos son aquellos en los que las partes se avienen y el pago de sus prestaciones se dará en una sola exhibición, bajo los siguientes requisitos:

- a) Lugar, fecha y hora.
- b) Nombre y cargo del conciliador que interviene
- c) Nombre y domicilio de los comparecientes.
- d) Acreditar la personalidad de los comparecientes.
- e) Especificar el monto total de las prestaciones reclamadas.
- f) Verificar que dicho convenio no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.
- g) Firma y huella digital de los comparecientes.

Los convenios a futuro cumplimiento, son aquellos en donde las partes de igual forma se avienen, con la diferencia que el pago a realizar, será es en dos o más exhibiciones y los requisitos son:

- a) Lugar, fecha y hora
- b) Nombre y cargo del conciliador que interviene.
- c) Nombre y domicilio de los comparecientes.
- d) Acreditar la personalidad de los comparecientes.
- e) Especificar el monto total de las prestaciones reclamadas.
- f) Especificar fecha y hora de los subsecuentes pagos.
- g) Verificar que dicho convenio no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.
- h) Especificar el monto de la pena convencional.
- i) Firma y huella digital de los comparecientes.

Los convenios que se firman en la Procuraduría tienen que ser ratificados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que así lo establece la Ley reglamentaria del artículo 123 en el artículo 33 párrafo I que a la letra dice:

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

Proponemos que el artículo anterior sea reformado, para que los convenios

celebrados entre las partes se eleven con el carácter de laudo ejecutoriado ratificados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En este contexto es necesario subrayar la importancia de que si se eleva el convenio a carácter de sentencia ejecutoriada sea ratificado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debido a que un reglamento no puede contrariar lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y, por otra parte como se había expuesto anteriormente, tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, le conceden a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo el carácter de autoridad administrativa del trabajo no jurisdiccional, que será ante todo un instrumento de los trabajadores para buscar la justicia social.

Es importante realizar esta reforma al artículo 33 ya que el objeto de celebrar estos convenios, es terminar con la controversia entre las partes de una forma más rápida y menos costosa; la conciliación que se da en la Procuraduría disminuye notablemente el número de asuntos que deba resolver el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de esta manera podrá atender únicamente asuntos que ya hayan pasado por la etapa conciliatoria y así con el tiempo será nuevamente la forma más eficaz de resolver conflictos laborales, evitando así juicios prolongados.

Para que se logre una buena conciliación es necesario que los conciliadores conozcan perfectamente el derecho laboral, proponemos que estos tomen cursos

de actualización para que actúen con equidad y justicia; así darán una propuesta satisfactoria a ambas partes cuidando sobre todo los intereses de los trabajadores.

4.4. RESPONSABILIDAD DEL PROCURADOR

Este capítulo es muy importante ya que contiene las causas por la que un Procurador puede incurrir en responsabilidad si no cumple con las funciones tal y como se le tiene encomendado o por indebida aplicación de las normas.

La Ley Federal del Trabajo en el precepto 536 dispone, que la Procuraduría se regirá a través de sus reglamentos y éstos señalan la forma de su ejercicio y sus deberes.

Las responsabilidades del Procurador laboral del Distrito Federal se encuentran establecidas en el artículo 51 del reglamento interno de la Procuraduría local que dentro de las más importantes son: Alterar substancialmente los hechos, precisiones o declaraciones de las partes en conflicto, afectando con ello los intereses del trabajador; cuando declaren falsamente ante las autoridades tener la representación de los trabajadores o de los sindicatos; si retardaren indebidamente la tramitación de algún asunto; cuando dolosamente opinen que el asunto es improcedente; si recibieren cualquier dádiva

de las partes; si faltasen sin justificación alguna a las audiencias o diligencias en que sea necesaria su presencia en los asuntos en que intervengan; si litigan o intervienen por su cuenta o por interpósita persona en asuntos de trabajo ante cualquier autoridad.

Los Procuradores se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 47 fracción XX de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, que a la letra dice:

"Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficacia que deban ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de sus derechos laborales, así como de las normas específicas que al respecto rijan en los servicios de las fuerzas armadas:

Fracción XX. Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con las disposiciones de este artículo y denunciar por escrito ante el superior jerárquico o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de esta ley."

Este artículo es de gran utilidad para que las diversas Procuradurías actúen de manera eficaz y honrada ayudando a los trabajadores que los necesitan y confían en esta institución; ya que sino se lleva a cabo esta misión se pondrá a los servidores públicos a disposición de las autoridades correspondientes. Por tanto, consideramos que este capítulo es importante para que los trabajadores confíen en la Procuraduría.

Por otro lado, el artículo 1005 de la Ley Federal del Trabajo contiene las sanciones que tendrá el Procurador de la Defensa del Trabajo si no lleva de la mejor manera sus funciones, a la letra dice:

“Al Procurador de la defensa del Trabajo, o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta, en los casos siguientes:

- I. Cuando sin causa justificada, se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y
- II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante un lapso de tres meses.”

Proponemos que las sanciones que establece el artículo anterior no se

limiten a sancionar únicamente a las dos obligaciones que describen las fracciones I y II si no que sea extensiva a cada una de las responsabilidades enumeradas en el artículo 51 del reglamento interior, de esta manera la función de la Procuraduría será más eficiente y con apego a derecho, evitando que el Procurador y el Procurador Auxiliar actúen con negligencia y sin ética profesional.

Consideramos que el gobierno debe incrementar el número de Procuradores y Procuradores Auxiliares; de igual forma consideramos que el sueldo que se les da a éstos, sea acorde a la situación económica del momento, de esta forma no pedirán ninguna dádiva y si es así, el trabajador tendrá el deber de denunciarlo, todo esto es con la finalidad de borrar la mala imagen que se tiene de esta institución y no dar credibilidad a la negociación de los juicios a espaldas de los trabajadores con los patrones, así los asalariados sentirán mayor confianza de acudir a esta institución para ejercitar sus acciones. Consideramos también que las normas laborales son buenas lo único que hace falta es que verdaderamente se apliquen éstas y así se logre la anhelada justicia social que fue uno de los objetivos principales de la lucha revolucionaria.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo nace como autoridad laboral en la Ley Federal del Trabajo de 1931, es creada como organismo social para proporcionar a los sindicatos y trabajadores del país servicios gratuitos de asesoría y representación legal en los pleitos y controversias de los que sean parte.

SEGUNDA.- Es necesario que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo actúe siempre conforme a los lineamientos de derecho, para que los asalariados de nuestro país cuenten con una verdadera institución que coadyuve en la defensa de sus intereses.

TERCERA.- La gran crisis por la que atraviesa nuestro país, la sobrepoblación y el éxodo de campesinos al Distrito Federal, ha provocado un desequilibrio en el derecho laboral, los empresarios aprovechan el exceso de mano de obra para no dar las prestaciones otorgadas por la Constitución y la Legislación Laboral en beneficio de los trabajadores como son jornada, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reparto de utilidades, días de descanso obligatorio, seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento; por el contrario cada día hay más desempleo y trabajadores despedidos injustificadamente; por todo esto, la

Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, se ha convertido en una institución de gran importancia para buscar la tan anhelada justicia social, defendiendo ante todo los intereses de los asalariados que no cuentan con las posibilidades para contratar un abogado particular cuando tengan que acudir a los tribunales de trabajo como parte actora o demandada.

CUARTA.- Es necesario que el estado brinde mayores recursos económicos a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal para intensificar el número de Procuradores Auxiliares con un mejor sueldo; de esta forma destinarán mayor tiempo a los asuntos, buscando una mejor solución, con esto; se pretende borrar la mala imagen que conciben algunos trabajadores de esta institución, cuando piensan que es mejor desistirse de la demanda que acudir a la Procuraduría por temor a que el Procurador Auxiliar tienda a negociar a sus espaldas con los patrones.

QUINTA.- Se propone la reforma al artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo, bajo este contexto debe ser obligatorio para los Procuradores Auxiliares tener el grado de Licenciados en Derecho; con el fin de dar una mejor asesoría a los trabajadores ya que contarán con un mejor nivel de estudios teniendo mayores conocimientos en materia laboral, así como

de seguridad social.

SEXTA.- La principal causa de los conflictos laborales es la ignorancia de los trabajadores debido a que no conocen a fondo su situación laboral, por lo que consideramos que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, debe enfocar sus actividades a prevenir el conflicto, esto se logrará dando asesorías a los asalariados respecto a sus derechos y obligaciones en la relación obrero patronal; estas asesorías deberán llevarse a cabo en la misma institución, y para esta misión es necesario el auxilio de otras autoridades de trabajo, principalmente de los inspectores de trabajo.

SEPTIMA.- Es necesario que se impartan cursos de capacitación a los Procuradores Auxiliares, con el fin de actualizar sus conocimientos en materia laboral como en seguridad social, el Procurador General deberá participar en la impartición de los mismos; así como maestros especializados en la materia, esto con el fin de lograr mayores conocimientos en la defensa de los asalariados.

OCTAVA.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo de Distrito Federal debe dar mayor publicidad acerca de sus actividades a través de los medios de comunicación como es la radio la televisión, periódicos y revistas; así

como instalar módulos de información en las delegaciones políticas.

NOVENA.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal en los artículos 21 y 22 de su reglamento interno, faculta a los Procuradores Auxiliares el poder excusarse si considera procedente ó no, algún asunto laboral, en este contexto consideramos que deben derogarse dichos artículos pues esta institución debe velar por los intereses de los trabajadores en todo momento. Por lo tanto, si el conflicto laboral entre trabajador y patrón no se resuelve en la etapa conciliatoria, ésta se turnará al departamento de lo contencioso y es en esta etapa en donde el Procurador Auxiliar se investirá como defensor particular del asalariado y serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que decidirán si algún asunto es procedente o no y aún si esta institución resuelve en su contra, la Procuraduría puede interponer el recurso de amparo.

DÉCIMA.- La conciliación que se da en la Procuraduría, ha logrado resolver infinidad de conflictos de una manera práctica, rápida y sobre todo gratuita; por tal motivo, proponemos que la conciliación sea reglamentada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 530, con un capítulo especial dándole a esta etapa carácter obligatorio en todo conflicto de trabajo.

DÉCIMA PRIMERA.- La conciliación que se da en la Procuraduría, consiste en el acuerdo a que lleguen las partes, se hará constar en convenios autorizados en donde el conciliador se limitará a sancionar la voluntad de las partes y será su deber cuidar que no exista renuncia ni se realice en menoscabo de las prestaciones otorgadas por la carta magna y la ley en perjuicio del trabajador.

DÉCIMA SEGUNDA.- Para Lograr una mejor conciliación es necesario que la Procuraduría busque Procuradores Auxiliares que tengan cualidades personales de imparcialidad y dedicación, así como una buena educación.

DÉCIMA TERCERA.- Es necesario que la Procuraduría haga exámenes psicológicos a los aspirantes y actuales Procuradores Auxiliares, con el objeto de analizar si son gente con capacidad para conciliar.

DÉCIMA CUARTA.- Los convenios que se hacen en la Procuraduría con el fin de dar por terminados los conflictos entre trabajadores y patronos, tienen valor probatorio pleno; sin embargo, se propone que el artículo 33 del reglamento interno de dicha institución se reforme, que el legislador le de a los convenios el carácter de laudo ejecutoriado, ratificados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo Primer Curso. Décimo Segunda Edición. Porrúa. México, 1995.
- 2.- BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Limusa. México, 1984.
- 3.- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México, s.f.p.
- 4.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985.
- 5.- CISNEROS BERMÚDEZ, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México, 1989.
- 6.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima Edición. Porrúa. México, 1997.
- 7.- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México, 1992.
- 8.- DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Edición. Porrúa. México, 1997.
- 9.- DE BUEN L, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. Porrúa, México, 1996.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Decimotercera Edición. Porrúa. México, 1993.
- 11.- DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México, 1997.
- 12.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoséptima

- Edición Porrúa, México, 1990.
- 13.- LARA SAÉNZ, Leoncio. Cuestiones Laborales. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México, 1984.
 - 14.- MARGADANT S, F Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Décimo Segunda Edición. Esfinge. México, 1995.
 - 15.- MONTES DE OCA BARAJAS, Santiago. Manual del Derecho Administrativo del Trabajo. Porrúa. México, 1993.
 - 16.- MONTES DE OCA BARAJAS, Santiago. Derecho del Trabajo. Mc. Graw Hill. México, 1997.
 - 17.- SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Decimoquinta Edición Porrúa. México, 1992.
 - 18.- TENA SUCK, Rafael Y Hugo Italo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México, 1987.
 - 19.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México, 1981.
 - 20.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Segunda Edición. Porrúa. México, 1979. pp. 574- 575.
 - 21.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México, 1982.

LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Centésimo decimoséptima Edición, Porrúa. México. 1997.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Anaya. México, 1997.
- 3.- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Diario Oficial de la Federación 11 de septiembre de 1933.
- 4.- Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal Diario Oficial de la Federación 7 de febrero de 1945.
- 5.- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Diario Oficial de la Federación 2 de junio de 1975.

OTRAS FUENTES

- 1.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual. Vigésima Edición. Heliasta. Argentina. 1986.
- 2.- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto Mexicano de Investigaciones Jurídicas. Cuarta Edición. Porrúa. México, 1991.
- 3.- Diccionario Histórico y Biográfico de la Revolución Mexicana. T. VII. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. Secretaría de Gobernación, México, 1992. p.257.

- 3.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXIII. Argentina, 1986.
- 4.- ESCRICHE, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Tomo IV. Temis. Colombia, 1991. p. 379.
- 5.- J. COUTURE, Eduardo. Vocabulario Jurídico. Tercera Edición. Depalma. Argentina. 1988.
- 6.- MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Técnicas de Conciliación Laboral. Responsa. Año 2. No. 10. México. mayo de 1997.
- 7.- RUBINSTEIN J, Santiago. Diccionario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Depalma. Argentina, 1988.

ANEXO 1

REGLAMENTO VIGENTE DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.- La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y tendrá, en el ámbito de sus facultades, las siguientes funciones:

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

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

III. Denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención de pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades, interponiendo las acciones, recursos o gestiones encaminadas a subsanar dicha omisión;

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

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

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

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

CAPITULO II.

De los Organos de la Procuraduría

Artículo 2.- La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo se integrará de la siguiente forma.

Un Procurador Federal; un Secretario General; dos Procuradores Auxiliares Generales; los Procuradores Auxiliares que sea necesario acreditar ante diversas autoridades jurisdiccionales y administrativas; un Cuerpo de Peritos; un Centro de Información sobre Derechos del Trabajador, así como las dependencias internas que se estimen necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Artículo 3.- Los Procuradores de que trata el presente reglamento deberán satisfacer las exigencias a que se contraen los artículos 532 y 533 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 4.- El Secretario General deberá satisfacer los requisitos que a continuación se mencionan:

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

CAPITULO III

De Las Atribuciones

Artículo 5.- Al Procurador Federal de la Defensa del Trabajo corresponderá dirigir y coordinar las funciones de la dependencia, asignando a los demás funcionarios y empleados sus áreas de responsabilidad, cuando éstas no estén expresamente fijadas por la Ley.

Artículo 6.- El Secretario General tendrá a su cargo realizar las tareas administrativas de la Procuraduría coordinando las oficinas de la dependencia; de conformidad con las instrucciones que para ello reciba del Procurador Federal; denunciar y proponer al Procurador Federal los casos de contradicción entre los laudos dictados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y coordinar las funciones del centro de información sobre los Derechos del Trabajador.

Artículo 7.- El Procurador Auxiliar General de Defensoría y Conflictos tendrá a su cargo dirigir las funciones que desempeñan los Procuradores Auxiliares, acreditados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, así como la atención, desahogo y trámite de los conflictos que se planteen a la Procuraduría Federal.

Artículo 8.- Los Procuradores Auxiliares que sean acreditados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Federales Permanentes de Conciliación asumirán la defensa de

los trabajadores en los conflictos laborales cuando para ello se les requiera, para lo cual deberán:

a) estudiar y tramitar oportunamente los asuntos y conflictos que le sean turnados, hasta obtener resolución definitiva que cause ejecutoria, incluyendo el juicio de amparo, en su caso;

b) Hacer las peticiones, gestiones y trámites que sean necesarios ante las autoridades jurisdiccionales y administrativas para la defensa de los derechos del trabajador.

c) Dictar la correspondencia relacionada con los negocios a su cargo; y

d) Rendir informe mensual de sus labores al Procurador Auxiliar General de Defensoría y Conflictos.

Artículo 9.- Al Procurador Auxiliar General de Asesoría, Conciliación y Quejas corresponderá proporcionar asistencia jurídica a los trabajadores y a sus sindicatos, intervenir en sus conciliaciones y atender sus quejas, así como dar el trámite que les corresponda a las peticiones que se le formulen cuando compete a otra autoridad resolver el asunto.

Artículo 10.- Para el desempeño de sus funciones el Procurador Auxiliar General de Asesoría, Conciliación y Quejas contará, con el número que sea necesario de Procuradores Auxiliares que dependerán de él en la coordinación

de sus funciones.

Artículo 11.- El cuerpo de Peritos, a quienes la Procuraduría Federal podrá acreditar en forma permanente o transitoria, según el caso, se integrará por expertos de distintas disciplinas técnicas y profesionales, y tendrán a su cargo los estudios, dictámenes peritajes y consultas que puedan servir de auxiliares a la Procuraduría Federal, en los Juicios, conflictos y demás actividades en que deba intervenir por virtud de su encargo.

ART 12. Los peritos tendrán las obligaciones y atribuciones siguientes:

a) Dictaminar los puntos técnicos que le sean turnados, para la debida preparación de demandas laborales;

b) Rendir oportunamente, bajo su estricta responsabilidad los peritajes en los juicios en que se les requiera, concurriendo a las audiencias correspondientes, si es preciso;

c) Informar por escrito al Procurador Federal de labores desarrolladas cuando sean requeridos para ellos,

d) Asistir a cualquier Junta para la que sean citados por el Procurador Federal; y

e) Las demás que les confiera el Procurador Federal.

CAPITULO IV

Del Procedimiento

Artículo 13.- Para que los Procuradores puedan proponer a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus asuntos o de sus conflictos, de conformidad con lo que establece la fracción VI del artículo 1o., de este reglamento, deberán proceder a citar a ambas partes con una anticipación mínima de 48 horas al día en que deba llevarse a cabo la diligencia, expresando en la notificación correspondiente el día y la hora señaladas, así como el sitio de la reunión. Si el patrón no acude sin causa justificada, podrá imponérsele la medida disciplinaria que estime pertinente, de acuerdo con la gravedad de la falta.

Artículo 14.- Presentes las partes, el día y hora señalados, al Procurador que corresponda, atendiendo los razonamientos que aquéllas expongan, podrán proponer soluciones amistosas para el arreglo de las diferencias o conflictos, haciéndose constar los resultados obtenidos en actas autorizadas que al efecto se levanten.

Artículo 15.- Las Juntas de Avenimiento o Conciliación de que trata el artículo anterior, deberán someterse a las siguientes reglas:

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

el convenio respectivo, levantándose el acta autorizada correspondiente; y

II. Si no se logra avenir a las partes en conflicto y el trabajador solicita ser defendido en juicio laboral, se turnará el caso al Procurador Auxiliar General de Defensoría y Conflictos, para que proceda a ejercitar la acción correspondiente.

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

Artículo 17.- En igual forma podrá representar o asesorar a los trabajadores o a los sindicatos de los mismos, en los juicios de amparo en que figuren como terceros perjudicados.

Artículo 18.- Todos los servicios que preste la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.

Artículo 19.- Las copias certificadas que expidan para uso de los trabajadores o de sus sindicatos no causaran impuestos, conforme a la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO V

De los Impedimentos y Responsabilidades

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

a) Con relación al patrón o su representante legal:

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

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

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

IV. Ser o haber sido su tutor, curador o haber estado bajo su tutela o curatela;

V. Ser deudor, acreedor, heredero o legatario; y

VI. Haber recibido de él beneficios económicos de cualquier naturaleza o magnitud, en cualesquiera de las formas que son usuales.

b) Con respecto al trabajador:

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

II. Ser o haber sido su denunciante o acusador;

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

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

Artículo 21.- Los impedimentos serán causa de excusa o de recusación de los Procuradores Auxiliares y serán calificados por el Procurador Auxiliar General que les corresponda; los de estos y los demás funcionarios por el Procurador Federal y los de este último por el C. Secretario del Trabajo.

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

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

a) Cuando conozcan de un negocio para el que se encuentren impedidos Conforme a este Reglamento;

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

c) Cuando por mala fe, negligencia o descuido retarden o malogre la tramitación de un asunto o su resultado; y

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

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

a) No emitir los dictámenes requeridos con la oportunidad debida, y

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

TRANSITORIO

Unico. Este reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "diario Oficial" de la Federación.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la ciudad de México, Distrito Federal, a los veintiocho días del mes de mayo de mil novecientos setenta y cinco. Luis Echeverría Álvarez.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación , Mario Moya Plasencia.- Rúbrica.- El Secretario de Hacienda y Crédito Público, José López Portillo.- Rúbrica.- El Secretario de Trabajo y Previsión Social. Porfirio Muñoz Ledo.- Rúbrica.

ANEXO 2

REGLAMENTO DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL

CAPITULO I

De las Funciones y Competencia de la Procuraduría.

Artículo 1.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, tiene las siguientes funciones:

I. Intervenir en el ámbito de su jurisdicción y de conformidad con lo dispuesto con el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, en las diferencias o conflictos que se susciten entre los trabajadores y patronos o entre éstos y los sindicatos respectivos y en los casos análogos en que se lesionen intereses de los trabajadores, proponiendo a las partes interesadas soluciones amistosas, haciendo constar los resultados en actas autorizadas;

II Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo solicite y sea procedente, en las cuestiones y controversias que se relacionen con la aplicación de normas de trabajo;

III. Interponer, con motivo de la representación a que se refiere el párrafo anterior, todos los recursos ordinarios y extraordinarios que se consideren convenientes para la defensa de los trabajadores o sindicatos formados por los mismos;

IV. Resolver las consultas concretas que sobre asuntos de trabajo formulen los trabajadores o sindicatos formados por los mismos y

suministrarles toda la información que soliciten respecto a los conflictos en que intervengan y en lo que tengan interés jurídico los solicitantes;

V. Asesorar en juicio a los menores trabajadores, cuando la Junta Local de Conciliación y Arbitraje le solicite su intervención para el efecto y, en su caso, designar a los menores de 16 años un representante, en los términos establecidos por el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo;

VI. Intervenir ante los trabajadores actores en juicio, a efecto de precisarles las consecuencias legales de la falta de promoción en el mismo, para tal fin se lo haga saber la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, así como brindar asesoría legal a dicho trabajador si éste lo requiriera de conformidad a lo dispuesto por el artículo 772 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo;

VII. Intervenir a solicitud de la cuenta en los casos de muerte de un trabajador mientras comparecen a

juicio sus beneficiarios, para los efectos a que se refiere el artículo 772 de la Ley Federal de Trabajo;

VIII. Hacer del conocimiento de las autoridades competentes las violaciones a las leyes y disposiciones relativas al trabajo para los efectos legales correspondientes;

IX. Procurar ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, la unificación de los criterios que sostengan las distintas Juntas Especiales que la integran;

X. Hacer del conocimiento del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los empleados y funcionarios de la misma; y

XI. Aplicar las vías de apremio que este Reglamento establece, para hacer cumplir sus determinaciones.

CAPITULO II

De la Organización y de Personal

Artículo 2.- 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.

Artículo 3.- Para su funcionamiento, 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 Área Administrativa, las de archivo, Control de Personal y el Centro de Documentación, control de personal y el Centro de Documentación y Consulta.

Los jefes de las Secciones de Conciliación y Contenciosa tendrán la categoría de Procurador Auxiliar

Artículo 4.- Para ser Procurador General de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, se deberán satisfacer los requisitos siguientes:

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

II. Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una práctica profesional no menor de tres años 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 5.- El Secretario General y los Procuradores Auxiliares Jefes de las Secciones de Conciliación y Contenciosa deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, III y IV del artículo anterior y tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una práctica, profesional menor de un año.

Artículo 6.- Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, III y IV del artículo 4o y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho, por lo menos.

Artículo 7.- A fin de llenar los requisitos a que se refieren los artículos 4o., 5o., y 6o. de este Reglamento, los interesados deberán presentar para su registro ante el Director General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, las cédulas profesionales y certificados correspondientes.

Artículo 8.- 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 de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal.

Artículo 9.- Son facultades y obligaciones del Procurador General de la Defensa del Trabajo, las 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;

VI. Citar al personal técnico de la Procuraduría a reuniones cuantas veces lo estime prudente, para los efectos de la fracción que antecede;

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;

VIII. Proceder, en su caso, en los términos de la fracción VIII del artículo 1o. de este reglamento;

IX. Solicitar de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, Inspectores de Trabajo para que practiquen las inspecciones y diligencias administrativas necesarias, en aquellos asuntos en

que intervenga la Procuraduría;

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

XI. Solicitar por conducto de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, la designación de peritos en los casos que lo estime necesario, recabando los dictámenes correspondientes;

XII. Asignar a los Procuradores Auxiliares a las Secciones de Conciliación y Contenciosa, así como distribuir por conducto de los jefes de cada sección, los asuntos que deban atender;

XIII. Calificar las excusas y recusaciones que se presenten en relación al Secretario General, Procuradores Auxiliares y Peritos;

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;

XV. Hacer del conocimiento de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, las faltas en que incurra en el desempeño de sus labores el personal de la Procuraduría;

XVI. Cumplir y hacer cumplir sus acuerdos y los de las autoridades

superiores;

XVII. Rendir al director General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal los informes que éste solicite;

XVIII. Hacer uso de las vías de apremio establecidas en el Capítulo VI de este Reglamento en caso necesario;

XIX. Acordar con el Director General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal los asuntos que así lo requieran;

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

XXI. Vigilar que se mantenga actualizado el Centro de Documentación y Consulta;

XXII. Proponer la creación de las unidades técnicas y administrativas que se requieran para el buen funcionamiento de la Procuraduría;

XXIII. Designar entre los Procuradores Auxiliares Jefes de Sección, al que deban sustituir en sus funciones al Secretario General en sus ausencias temporales;

XXIV. Conceder licencia hasta por tres días al personal de la Procuraduría, y

XXV. las demás que le otorgue 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.

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

I. Fungir en lo administrativo como jefe inmediato del personal;

II. autorizar las actas, convenios, acuerdos, copias certificadas y demás documentos en los que legalmente sea necesario este requisito;

III. Dictar la correspondencia que le encomiende el Procurador General;

IV. Sustituir al Procurador General de Trabajo, en sus ausencias temporales;

V. Llevar los libros de registro de asuntos, y los demás que sean necesarios para el debido funcionamiento de la Procuraduría;

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

VII. Ordenar, previo acuerdo con el Procurador General la baja de aquellos expedientes que se encuentren total y definitivamente concluidos;

VIII. Intervenir en los asuntos a que se refiere la fracción I del artículo 1o., cuando lo disponga el Procurador General;

IX. Cumplir o 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;

XI. Recabar del personal técnico los informes de labores que deban rendir;

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;

XIII. tener bajo su responsabilidad el cuidado y uso del sello y folio de la Procuraduría;

XIV. Formular y tramitar ante la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, las requisiciones del mobiliario, papelería y equipo necesario para el desempeño de las funciones de la Procuraduría;

XV. Mantener actualizado el inventario de los bienes y equipo de la Procuraduría; y

XVI. Las demás que le confiera el Procurador General.

Artículo 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;

V. Solicitar al Procurador General, se proceda en los casos en que sea necesario, en los términos de las fracciones IX y XI del artículo 9o de este reglamento;

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

VII. Dictar la correspondencia que le encomiende el Procurador General;

VIII. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones que dicten el Procurador General o el Secretario General, en ejercicio de sus funciones;

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 hubiere llegado a una solución conciliatoria; y

XI. Informar oportunamente al interesado cuando no se haya considerado pertinente al juicio de garantías, haciendo saber el término legal que tiene para interponerlo si así lo considera conveniente, y

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

Artículo 13.- Para los efectos de la fracción X del artículo anterior la Mesa de Amparo contará con un responsable y el número de Procuradores Auxiliares que sea necesario, con las facultades y obligaciones siguientes:

I. Formular y presentar en tiempo ante el Tribunal competente, el juicio de garantías cuando así se haya considerado pertinente; y

II. Desempeñar las comisiones y funciones que el Procurador Auxiliar Jefe de la Sección Contenciosa le confiera.

Artículo 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 les 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 patrocinen la Procuraduría, tramitar los juicios correspondientes y agotar los recursos ordinarios y extraordinarios que sean necesarios;

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;

VI. Dictar oportunamente la correspondencia relacionada con los asuntos a su cuidado y la que les sea encomendada por el Procurador General o los jefes de la sección a que se encuentran adscritos;

VII. Sustituir al Procurador Auxiliar Jefe de la Sección a la que se encuentren adscritos en sus audiencias temporales, cuando así lo determine el Procurador General;

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

IX. En los casos de los riesgos profesionales, recabar oportunamente los dictámenes médicos correspondientes, en los términos del presente reglamento;

X. Formular en su caso los dictámenes de improcedencia de los asuntos que se le encomienden, los cuales deberán someter a la consideración del Procurador General para su aprobación;

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

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

XIII. Poner en conocimiento del jefe de Procuradores de la sección respectiva, los impedimentos que tengan para conocer de determinados asuntos o que puedan ser causas de excusa, a efecto de que previo dictamen sea calificado por el Procurador General, en los términos del presente Reglamento;

XIV. Recabar del interesado los elementos necesarios para la tramitación de los asuntos que se les encomienden, con la obligación del propio interesado de proporcionarlos en forma personal y suficiente,

teniendo los mismos el carácter de estrictamente confidenciales; y

XV. Las demás que les otorgue el Procurador General, el presente reglamento y otras disposiciones.

Artículo 15.- La sección de Peritos a que se refiere el artículo 3o de este Reglamento, estará formada por expertos en cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte; si la profesión o arte estuvieron legalmente reglamentados, deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley.

Artículo 16.- Los peritos tendrán las obligaciones y atribuciones siguientes:

I. Dictaminar oportunamente sobre los asuntos que le sean encomendados;

II. Acudir a las audiencias correspondientes cuando sean requeridos para ello;

III. Acudir a las citas que les hagan al Procurador General;

IV. Informar al Procurador General, cuando éste lo solicite, de las labores desarrolladas por ellos; y

V. Las demás que les otorgue el Procurador General.

Artículo 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 causa propia de sus padres, de su cónyuge o de

sus hijos.

CAPITULO III Del Funcionamiento de la Procuraduría

Artículo 18.- Las solicitudes para la representación o asesoramiento de los trabajadores o sindicatos, no requerirán forma determinada, podrán ser verbales y deberán hacerse directamente por los interesados ante el Procurador General, el Procurador Auxiliar Jefe de la Sección de Conciliación ó los Procuradores Auxiliares comisionados para ese efecto salvo que los interesados se encuentren imposibilitados, en cuyo caso se admitirá la intervención de otras personas siempre que se juzgue conveniente y favorable a aquéllos.

Artículo 19 - Las solicitudes deberán tener por objeto:

a) La representación o asesoramiento de los trabajadores o sus sindicatos, en los asuntos o conflictos de trabajo en materia local.

b) resolver las consultas sobre conflictos de trabajo en casos concretos.

c) El suministro de datos relativos a asuntos que se ventilen ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal o Tribunales Federales de Trabajo en materia de amparo y en los que sea parte solicitante.

Artículo 20.- Recibida la solicitud, se turnará para su estudio al

Procurador Auxiliar que corresponda, a efecto de determinar si la Procuraduría debe o no prestar el asesoramiento o patrocinio solicitado.

Artículo 21.- Si estudiado el asunto a que se refiere la solicitud, se llegare a la conclusión de que legalmente no procede, el Procurador Auxiliar correspondiente emitirá su dictamen y previa aprobación del mismo por el Procurador General, la Procuraduría se abstendrá de asesorar a los interesados.

Artículo 22.- El sentido del dictamen a que se refiere el artículo anterior, se hará del conocimiento de los interesados, con la advertencia de que ello sólo constituye una mera opinión para efectos de intervención de la Procuraduría que no impide a los solicitantes entablar su demanda o proseguir la tramitación de su asunto por los conductos que estimen convenientes.

Artículo 23.- La Procuraduría queda facultada para no representar ni asesorar a los trabajadores o a sus sindicatos, cuando pretendan que concurra con representantes o asesores particulares o cuando acudan a la Procuraduría acompañados de los mismos.

Artículo 24.- Cuando los interesados manifiesten su deseo de que la Procuraduría no siga interviniendo, ésta dejará de hacerlo y queda facultada para negar su patrocinio aún cuando se lo soliciten nuevamente, salvo los casos en que la Ley Federal del Trabajo disponga lo contrario.

Artículo 25 - Cuando un trabajador o sindicato de trabajadores requieran auxilio para asesoramiento en alguna audiencia o diligencia urgente que deba celebrarse ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, el Procurador Auxiliar adscrito a la Junta Especial correspondiente prestará el servicio solicitado debiendo posteriormente informar al Procurador General o al Procurador Auxiliar Jefe de Contencioso los motivos de su intervención y si es procedente continuar la defensa del interesado en caso de que éste lo solicite.

Artículo 26.- En los casos a que se refiere los artículos 22, 23, 24 y parte final del 25 la Procuraduría no será responsable del resultado del juicio.

Artículo 27.- Cuando los trabajadores no aporten los elementos indispensables, se les hará saber las probables consecuencias que ello trae consigo, así como que la Procuraduría no tendrá ninguna responsabilidad en el resultado del juicio.

Artículo 28.- En los juicios que tramite la Procuraduría, los Procuradores Auxiliares a cargo de los mismos, informaran oportunamente a los interesados a través de los medios a su alcance, de las fechas de las audiencias o diligencias en las que sea indispensable su presencia, advirtiéndoles las consecuencias legales que su insistencia traería consigo.

Artículo 29.- La Procuraduría quedará relevada de toda responsabilidad, cuando el trabajador omita presentarse a las oficinas de la misma o ante la Junta Especial correspondiente de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, no obstante los requerimientos que para el efecto se hagan.

Artículo 30.- La Procuraduría en ejercicio de su función conciliatoria, está facultada para proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y para el arreglo de sus conflictos y para tal efecto librará los citatorios que estime convenientes.

Artículo 31.- Presentes las partes el día y hora señalados, el Procurador que intervenga en la conciliación, hará constar los resultados que se obtengan en acta debidamente autorizada.

Artículo 32.- Todas las actas que se levanten en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito federal, deberán contener los siguientes datos: lugar, fecha y hora, nombre y cargo del funcionario que interviene; nombre y domicilio de los comparecientes, así como la firma o huella digital, en su caso, de los mismos.

Artículo 33.- Los comparecientes se identificarán debidamente y tratándose de apoderados o representantes legales, deberán acreditar su personalidad.

Artículo 34.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, queda facultada para rechazar cualquier arreglo que resulte notoriamente lesivo a los intereses de los trabajadores.

Artículo 35.- Si no se lograra avenir a las partes, el asunto se turnará a la sección de lo contencioso para que se proceda en los términos de lo establecido en el presente Reglamento.

Artículo 36.- Cuando la acción del trabajador tenga por objeto la reclamación de prestaciones derivadas de un riesgo de trabajo, será necesaria la opinión previa del perito médico, que será recabada en los términos de este Reglamento.

Artículo 37.- Si la opinión médica respectiva fuere desfavorable a los intereses del trabajador, la Procuraduría se abstendrá de intervenir, haciéndolo del conocimiento del solicitante, con la advertencia contenida en el artículo 22 del presente Reglamento.

Artículo 38.- En ningún caso se entregarán a los interesados los dictámenes a que se refieren los artículos anteriores.

Artículo 39.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, con objeto de lograr el fiel cumplimiento de los acuerdos que tome y de los citatorios que expida, podrá hacer uso de las vías de apremio señaladas en este Reglamento.

Artículo 40.- El Area Administrativa en sus Secciones de Archivo, control de personal y el centro de documentación y Consulta, contará con el personal necesario para el desempeño de sus funciones que autorice el presupuesto, teniendo a su cargo las labores que les sean inherentes, así como las demás que el servicio demande.

Artículo 41.- La Sección de Archivo tendrá a su cargo la clasificación, control y resguardo de los expedientes en trámite y en su caso el envío al Archivo Central del Departamento del Distrito Federal, de aquéllos que así lo ameriten.

Artículo 42.- La Sección de Control de Personal será la encargada de vigilar que el personal adscrito a la Procuraduría cumpla, en el desempeño de sus labores, con las disposiciones establecidas en el Reglamento Interior que fija las condiciones generales de trabajo en el Departamento del Distrito Federal y las contenidas en este Reglamento.

Artículo 43.- El Centro de Documentación y Consulta, tendrá a su cargo la recopilación de ejecutorias, tesis y jurisprudencias dictadas por los Tribunales de Trabajo y en general, de todas aquellas publicaciones especializadas en la materia, que permitan a la Procuraduría el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 44.- El personal administrativo se limitará a ejecutar las labores propias de su función y estará sujeto a las disposiciones de

Reglamento Interior que fija las condiciones generales de trabajo en el Departamento del Distrito Federal.

Artículo 45.- Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, serán gratuitos, conforme a lo dispuesto por el artículo 534 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV

De los Impedimentos, Excusas y Recusaciones

ART. 46 El personal técnico estará impedido para conocer de los asuntos en que intervenga la Procuraduría de la Defensa del trabajo del Distrito Federal, en los casos siguientes:

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

I.- El parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o el de afinidad en segundo grado;

II.- Ser o haber sido su apoderado o defensor en cualquier juicio o causa o haber fungido como su perito,

III.- Ser socio, arrendatario, empleado patrón o estar bajo su dependencia económica;

IV. Ser o haber sido su tutor o curador o haber estado bajo su tutela o curatela;

V.- Ser deudor, acreedor, heredero o legatario;

VI - Tener interés personal directo o indirecto en el asunto.

b).- Con relación al trabajador:

I - Estar o haber sido acusado por el trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, como autor de un delito o falta;

II.- Ser o haber sido denunciante o acusador del trabajador, de un delito o falta;

III.- Tener diferencias o juicios pendientes con el mismo.

Artículo 47.- El personal técnico de la Procuraduría deberá excusarse de intervenir en aquellos asuntos que se le encomienden, cuando se encuentre comprendido en alguno de los supuestos a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 48.- Los interesados podrán solicitar que el personal técnico se abstenga de intervenir en aquellos asuntos que les hayan sido encomendados, cuando se dé alguno de los supuestos a que se refiere el artículo 46 de este Reglamento.

Artículo 49.- Las excusas y recusaciones del Secretario General, de los Procuradores Auxiliares Jefes de las Secciones de Conciliación y Contenciosa y de los Procuradores Auxiliares, serán calificadas por el Procurador General y las de éste, por el Director General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal.

Artículo 50.- Calificada de

improcedente la excusa o recusación, no podrá volver a ser sentada respecto del mismo funcionario que se trate

CAPITULO V De las Responsabilidades y Sanciones

Artículo 51.- El Procurador General, el Secretario General y los Procuradores Auxiliares incurrirán en responsabilidad:

I.- Cuando intervengan en asuntos para los que se encuentren impedidos de acuerdo con este Reglamento;

II.- Cuando en la redacción de actas, citatorios, promociones, diligencias, informes alegaciones, alteren substancialmente los hechos, precisiones o declaraciones de las partes en conflicto, afectando con ello los intereses del trabajador;

III.- Cuando declaren falsamente ante las autoridades tener la representación de los trabajadores o de los sindicatos formados por éstos;

IV.- Cuando indebidamente retarden la tramitación de algún asunto;

V.- Cuando dolosamente opinen o dictaminen que asunto es improcedente;

VI.- Cuando directa o indirectamente reciban cualquier dádiva de las partes;

VII.- Cuando sin autorización o

sin causa justificada intervengan en algún asunto que se tramite en Junta Especial distinta a la de su adscripción;

VIII.- Cuando sin causa justificada falten a las audiencias o diligencias en que sea necesaria presencia en los asuntos en que intervengan;

IX.- Cuando se extralimiten en el desempeño de sus funciones;

X.- Cuando litiguen o intervengan por su cuenta o por interpósita persona en asuntos de trabajo ante cualquier autoridad, salvo las exposiciones señaladas en el artículo 17 de este Reglamento; y

XI.- Cuando falten al cumplimiento de cualquiera de las obligaciones que les impone este reglamento y la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 52.- Los peritos incurrir en responsabilidad:

I.- Cuando no emitan su dictamen con la debida oportunidad;

II.- Cuando dejen de concurrir ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y haya necesidad de dictaminar o ratificar el dictamen emitido y se abstengan de comunicar y acreditar debida y oportunamente las causas que les impida hacerlo.

Artículo 53.- El personal técnico de la Procuraduría que incurra en alguna de las causas de

responsabilidad señaladas en los artículos que anteceden, estará sujeto para la imposición de las sanciones y medidas disciplinarias correspondientes, a las disposiciones del Reglamento Interior que fija las condiciones generales de trabajo en el Departamento del Distrito Federal, independientemente de aquéllas a las que se hagan acreedores en la forma y términos que establece la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO VI

De las Vías de Apremio

Artículo 54.- El Procurador General para lograr el cumplimiento de los acuerdos que dicte con motivo de su cargo, tendrá las siguientes facultades:

I.- Ordenar la comparecencia personal ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, de aquéllas personas cuya presencia estime conveniente;

II.- Para los efectos de la fracción que antecede, el Procurador General podrá emplear cualquiera de los medios de apremio siguientes:

a).- Multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la infracción;

b).- Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y

c).- Arresto hasta por 36 horas.

Artículo 55.- El Procurador General podrá solicitar el auxilio de la Fuerza pública para desalojar del local de la Procuraduría a las personas que de alguna forma entorpezcan las labores o falten al respeto al personal de la misma, con motivo del desempeño de sus funciones.

Artículo 56.- Las vías de apremio a que se refiere este capítulo se impondrán de plano, sin substanciación alguna y deberán estar fundadas y motivadas.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO.- El presente Reglamento entrará en vigor tres días después de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el palacio Nacional, a los dieciséis días del mes de diciembre de mil novecientos ochenta y uno.- El presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, José López Portillo.- Rúbrica.- El jefe del Departamento del Distrito federal, Carlos Hank González.- Rúbrica.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. Hank González', written in a cursive style. The signature is positioned to the right of the text of the second transitory article.