



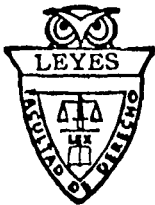
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

LA VALIDEZ DE LOS CONVENIOS CELEBRADOS POR LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: ALFREDO GOMEZ FERRER



ASESOR: LIC. HECTOR MANUEL MEDRANO HURTADO



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.

PAPA BIS

Por las enseñanzas de los golpes que el tiempo da, por su recia, admirable personalidad, su acostumbrada responsabilidad y honorabilidad en el trabajo y en la vida.

MAMA MACHA.

Por ser ejemplo de espiritualidad, de trabajo, de limpieza, honradez, decencia, moralidad y sobre todo su férrea voluntad de vivir, un homenaje a su tenacidad para lograr con pocos recursos lo que soy.

A MIS HERMANAS.

Elisa(t), Delia, Guadalupe, Juana, Rosa, Maria Luisa, Maria del Carmen, Blanca Estela y Maria Elena, por se las protectoras en mi niñez. guías en mi adolescencia y por su incondicional apoyo y amor que me obsequian.

A JOSE, MANUEL, GENARO,
PEPE, (cuñados), por sus
enseñanzas de la vida. ARTURO,
ALVARO, LALO amigos de toda
mi vida.

A ADALILIA.

Mi esposa por ser la compañera que Dios me dio,
gracias por luchar codo a codo y la virtud del apoyo
incondicional y solidario en las buenas y en las
malas para nuestros propósitos de felicidad.

A MIS HIJAS.

ARYZBE, ADA ELIZA,
ADARIANNE Y ADA
ASHANTY.

Por darme la oportunidad y la
inmensa alegría de ser papá, gracias
por ser mujeres. Este humilde
trabajo se los dedico como un legado
de que cuando se quiere se puede.

INDICE

INTRODUCCION	1
--------------------	---

CAPITULO 1

LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

1.1 Concepto de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo	1
1.2. Que tipo de Órgano es.	5
1.3 La Calidad de su Autoridad	9
1.4 Su personalidad jurídica	14

CAPITULO 2

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

2.1 Su Surgimiento.	17
2.2 Su Aparición en México	22
2.3 Constitución.	25
2.4 Antecedentes de la Constitución Política de 1917.	34
2.5 En la Ley Federal del Trabajo de 1931	38
2.6 En la Ley Federal del Trabajo de 1970.	42

CAPITULO 3

LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO Y SU MARCO DE REFERENCIA

3.1 Su Marco Legal y Características.....	47
3.2 Su Organización Administrativa.....	57
3.3 Su Objetivo General	65
3.4 Sus Objetivos Específicos	68
3.5 Sus Funciones	70
3.6 Sus Metas... ..	73

CAPITULO 4

LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO Y SU PROCURACIÓN DE JUSTICIA

4.1 Los negocios jurídicos que celebra	77
4.2 Análisis del artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo	88
4.3 Análisis del Artículo 33 Segunda Parte de la Ley Federal del Trabajo.....	91
4.4 Crítica de diversos autores al artículo 33 segunda parte, de la Ley Federal del Trabajo	94
4.5 Los convenios que celebra la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo ..	100
4.6 Elementos del convenio laboral	110
4.7 Requisitos de validez de los convenios laborales	113
4.8 El contrato	113
4.9 Diferencia entre convenio y contrato	117
4.9.1 La necesidad de reformar el artículo 33 parte segunda de la Ley Federal del Trabajo	118

CONCLUSIONES	123
--------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	125
--------------------	-----

INTRODUCCIÓN

Toca a la Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1917, el honor de haber sido la primera en consignar un conjunto de derechos sociales que cubren ampliamente los diversos aspectos que dentro de tales derechos queda comprendido el artículo 123 Constitucional.

Tales derechos sociales están dirigidos particularmente, a la realización de la justicia social y asegurar a los hombres un nivel decoroso de bienestar.

Recogiendo dicho espíritu social la Ley Federal del Trabajo, de 1931, en donde se instituyó la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, regulando su funcionamiento del artículo 407 al 413, y se mantuvo vigente en la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 1970, y dada la complejidad creciente de las relaciones obrero patronales ha venido exigiendo el perfeccionamiento de los instrumentos jurídicos y administrativos destinados a tutelar los derechos de los trabajadores, así como la creación de otros, con el fin de atender eficientemente las necesidades que impone la cabal aplicación del artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias.

Que a pesar de los avances de los últimos años en materia de bienestar social, del desarrollo alcanzado por los organismos sindicales y de la creciente conciencia de los empresarios respecto de sus responsabilidades y deberes hacia los trabajadores, es evidente que la rápida expansión del marginalismo y el desempleo propician todavía la explotación de muchos trabajadores, particularmente de niños y de mujeres que no se encuentran sindicalizados y que ven a menudo violados los derechos fundamentales que la Ley les concede.

Que diversas reformas introducidas en la Constitución de la República y en la Legislación del trabajo, obligan a robustecer los Órganos administrativos responsables de la Política laboral, a efecto de que la ampliación de las normas tutelares alcancen la totalidad de los trabajadores y no sólo a aquellos que presten sus servicios en actividades económicas de

mayor desarrollo. La federalización de diversas ramas industriales, así como el establecimiento de nuevos derechos para la mujer trabajadora y las modificaciones al régimen de fijación de salarios y de participación de las utilidades, obligan a vigorizar la acción tutelar de las autoridades del trabajo en toda la República.

Que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es, por mandato legal, el Órgano representativo y tutelar de todos los trabajadores ante todas las autoridades del país, facultada para llevar a cabo las acciones que se requieran a fin de evitar las infracciones que puedan cometerse a las normas laborales. Por ello es preciso delimitar el alcance de las atribuciones que la misma Ley le confiere a esa dependencia y dotarla de la 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 tienen encomendados.

Que de acuerdo a la estructura y las funciones que la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos del 530 al 536, le asigna a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, es preciso señalar con mayor precisión el sentido de sus atribuciones y convertirla en una dependencia administrativa desconcentrada y con el rango y la autonomía suficientes para volver más eficaz la función de defensa que tiene encomendada, así como dotarla de los órganos auxiliares que le permitan un mejor desempeño de sus actividades, de las cuales dependen, en gran medida, la aplicación de las normas protectoras que la Constitución consagra.

Como expresión de la vocación social del Estado Mexicano en materia laboral, existe la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, por mandato del Artículo 123 Constitucional, las acciones del Estado tienden a proteger al trabajador como individuo y formando parte del grupo, como clase social, queda claro que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es un Órgano social creado por el legislador para no dejar sólo al trabajador en la exigencia del cumplimiento de sus derechos.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo; funciona en el ámbito federal y en el local, esto es, en cada Estado de la República. En el primer caso es una dependencia administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En el ámbito local dependen de las Direcciones o Departamentos del Trabajo y Previsión Social, de los Gobiernos de los Estados.

Luego entonces la procuración de justicia del trabajo que realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, implica la ejecución de acciones de Asesoría, Conciliación, Defensoría y representación de los intereses de los trabajadores en lo individual y de sus sindicatos, así como en la divulgación y difusión de la legislación del trabajo y en la vigilancia, a manera de conciencia jurídica de la impartición de justicia laboral a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De esta manera la procuración de justicia se identifica con las formas y modalidades de la defensa del trabajo a través de la búsqueda de la armonización de los intereses obrero-patronales mediante la proposición de soluciones conciliatorias preventivas o ante conflicto estallado, así como la búsqueda de la aplicación y observancia de la legislación laboral en los casos de controversia.

Y precisamente es motivo del trabajo de esta tesis, tratándose de proponer a las partes soluciones conciliatorias, con el objeto de celebrar convenios cuyos resultados se harán constar en actas autorizadas, utilizando la conciliación como una institución al servicio de la justicia, medio idóneo para resolver los conflictos, aminorando gastos y tiempo, y una vez aceptada la proposición conciliatoria por los interesados se levantara dicho convenio, que constara en una acta en donde se dará por concluido el asunto una vez que se dé el debido cumplimiento al mismo. Cuidando en detalle que no sea contrario a derecho, a la moral y a las buenas costumbres y desde luego que no implique renuncia de derechos.

Por lo que creemos humildemente que al haber satisfecho los requisitos y existir acuerdo de voluntades entre las partes, no deben necesariamente ser ratificados ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje ni ante ninguna otra Autoridad.

Por otra parte se hace saber que la prestación de asistencia y representación legal de los trabajadores y de sus sindicatos ante todas las autoridades, se realiza por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, como instancia Pública, gratuita y profesional de defensoría de los intereses de los trabajadores.

CAPITULO 1

LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

La Procuraduría federal de la Defensa del Trabajo se crea mediante disposición contenida en la fracción IV del artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo. El ordenamiento legal considera a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, como Órgano de Autoridad desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con Autonomía Técnica y Administrativa, que tiene a su cargo el cumplimiento, en el Ámbito Federal, de las funciones que le confiere la Ley, el reglamento interior de la Secretaría y desde luego su propio reglamento, por lo tanto la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un órgano administrativo creado por disposición de la Ley.

Otorgándose a éste órgano administrativo la facultad de recibir las quejas sobre el incumplimiento y violación de las normas que afectan los derechos e intereses de los sujetos que la requieran, citar a los patrones o sus representantes para que comparezcan a manifestar lo que a su derecho convenga, en su caso las denuncias que correspondan ante las autoridades competentes, celebrar convenios e interponer los recursos ordinarios y el Juicio de Amparo cuando sea menester.

1.1 .- CONCEPTO DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Lo define claramente el artículo primero del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, publicado en el "Diario Oficial" del 2 de junio de 1975, que a la letra dice "La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social."¹

¹ Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (publicado en el diario oficial de 2 de junio de 1975) artículo primero p. 638-2.

Su competencia la regulan el Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo capítulo I (disposiciones generales).” La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I (...) IV A la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo”²

Es un órgano Federal, por acuerdo Presidencial de carácter reglamentario del año de 1975, con las características de un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ubicado en el sector laboral y con operación territorial en todo el país, y desde luego con autonomía funcional para una más expedita y pronta procuración de la defensa de los trabajadores.

Sus funciones se encuentran establecidas en el Artículo 530 de la Ley laboral Capítulo III “ La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. - Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- II. - Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; Y
- III. - Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.”³

Se integra de acuerdo al artículo 531 “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”.⁴

² Ley Federal del Trabajo doceava edición Secretaría del Trabajo y Previsión Social México 1996 p. 243.

³ *Ibidem* p. 247.

⁴ *Ibidem*.

De acuerdo al reglamento interior de La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se relaciona a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, como institución de servicio público y órgano desconcentrado, estableciéndose el principio general de que la representación, trámite y resolución competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, corresponde originalmente al Secretario, por lo que es a él, a quien compete, en principio la dirección y coordinación de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

En el ámbito Federal, el Reglamento Interior de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (ya citado) tendrá (...) 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 relacionan con la aplicación de normas de trabajo o se deriven en 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 de 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 en 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 aquéllos procedan con arreglo a derecho;

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

VII.- Coordinar las funciones con todas las autoridades plenas del País, especialmente con las Procuradurías de La Defensa del Trabajo que funcionan en cada uno de los Estados, a efecto de establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores con ese objeto podrá celebrar convenios con dichas dependencias, respetando en cada caso sus respectivas esferas de competencia".⁵

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, institución que conforme a la Ley, tiene el doble carácter de autoridad y de servicio social.

Es un organismo desconcentrado del Gobierno Federal, por que fue creado por un acuerdo y goza de autonomía en sus funciones para la más expedita y pronta procuración de la defensa de los trabajadores (característica que estudiaremos con más detalle en el inciso B del presente Capítulo); Es un órgano público, por que esta al alcance de todos los trabajadores que requieran de su servicio y sean de su competencia; es una autoridad, cuando denuncia violaciones a la Ley (la calidad de su Autoridad, se estudiara en el inciso C de este Capítulo);

Es un Órgano de servicio social cuando en forma gratuita presta asesoría, asistencia y representación legal a los trabajadores, o bien, cuando difunde y divulga la legislación del trabajo.

Por lo que los elementos que la caracterizan son: es una Procuraduría ya que procura o obra en virtud de poder o facultad que le confieren los trabajadores para que sean tutelados o representados en sus problemas laborales ante cualquier autoridad del territorio Nacional; Es un órgano de defensa Federal, según el diccionario léxico - hispano; Federal "que pertenece a la Federación - acción de federar, entidad compuesta. Por los elementos federados. Estado Federal. Poder central del mismo".⁶

⁵ Ídem.

⁶ Enciclopedia Ilustrada en Lengua Española (Dirección de W. M. Jackson inc. Editores). México, DF. T. Primero. p. 651

Concluyendo pues, que por la condición económica en que se encuentran los trabajadores se presenta con frecuencia el caso de que no tengan elementos para acudir a personas que los representen ante las juntas u otras autoridades y personalmente, carecen de conocimientos para actuar en un proceso, por eso es que surge la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que es por mandato legal el órgano representativo y tutelar de los derechos de los trabajadores ante todas las autoridades del País. Facultada para llevar a cabo las acciones que se requieran a fin de evitar las infracciones que puedan cometerse a las normas laborales.

1.2.- ¿ QUÉ TIPO DE ORGANO ES?

Es un organismo el cual se entiende, según el diccionario Léxico – Hispano “como el conjunto de oficinas, dependencias o empleos que forman un cuerpo o institución.”⁷

Desde luego que una de sus características más importantes es su desconcentración, o sea su desconcentración administrativa, por lo que estudiaremos un poco de las formas de administración que existen en México:

Formas de Organización Administrativa Federal:

“Las formas de organización administrativa se consideran en dos grandes ramas: la centralización y la descentralización, referidas ambas a la materia federal.

I. El régimen de la centralización administrativa, o formas administrativas centralizadas, se puede reducir a las dos formas siguientes:

a) El régimen de centralización administrativa propiamente dicha. Habrá centralización administrativa cuando los órganos se encuentran en un orden jerárquico dependiente directamente de la Administración pública que mantiene la unidad de acción indispensable para realizar sus fines. En su organización se crea un poder unitario o central que irradia sobre toda la administración pública.

⁷ Enciclopedia Ilustrada en Lengua Española (Dirección de W. M. Jackson inc. Editores). México, DF. T. Primero. Op. Cit. P. 1042.

- b) El 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.
- c) 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.

La desconcentración administrativa – sin salir del marco de la relación jerárquica centralizada - conserva ciertas facultades exclusivas con una mayor libertad, pero sin desvincularse del poder central. Su posición de órgano centralizado lo obliga a subordinarse a los principios de esta forma de organización administrativa. “ (...)” Los organismos centralizados y desconcentrados no tienen autonomía orgánica, ni autonomía financiera independientes, su situación se liga a la estructura del poder central. Los elementos fundamentales de la descentralización, la capacita para actuar con una relativa autonomía.

La centralización y la desconcentración administrativas unifican jerárquicamente la acción de la autoridad central en una organización general que es la Administración Pública. El régimen de jerarquía y la existencia de los poderes de nombramiento, mando, decisión, vigilancia, disciplinario y poder de dirimir competencias son suficientemente vigorosos para mantener la unidad de la estructura administrativa.

- ii. “ El régimen de la descentralización administrativa o formas administrativas descentralizadas que se caracteriza por la diversificación de la coordinación administrativa, Descentralizar no es independizar, sino solamente alejar o atenuar la jerarquía administrativa, conservando el poder central limitadas facultades de vigilancia y control. La descentralización administrativa relaja los vínculos de relación con el poder central y se sitúa fuera del campo de acción de este poder, manteniendo con éste las estrictas relaciones de control. La diferencia entre un régimen administrativo centralizado y uno descentralizado, se encuentra en las

características legales que el orden jurídico asigna a una u otra de dichas formas."⁸

Desde luego la forma administrativa que más interesa para el presente trabajo es la desconcentración administrativa, de la cual anotaremos conceptos de diversos Autores; (...) " Nos dice el profesor Buttgenbach (ob- cit, página 109), La desconcentración es un sistema de organización administrativa en el cual el poder de decisión, la competencia de realizar actos jurídicos que obligan a la persona jurídica, son atribuidos a los agentes jerárquicamente subordinados a la autoridad central y superior de este servicio."⁹

"Se llama desconcentración administrativa a la trasferencia a un órgano inferior o agente de la administración central, de una competencia exclusiva, o un poder de trámite, de decisión, ejercido por los órganos superiores, disminuyendo, relativamente, la relación de jerarquía y subordinación."¹⁰

Juan Luis de la Vallina Velarde, en su estudio sobre "La desconcentración administrativa"(R. Ad. Púb. Número 35,pág.75) concluye": Así pues, podemos entender por desconcentración aquel principio jurídico de organización administrativa, en virtud del cual se confiere con carácter exclusivo una determinada competencia a uno de los órganos encuadrados dentro de la jerarquía administrativa, pero sin ocupar la cúspide de la misma."¹¹

Después de enterarnos de las formas administrativas y de algunos conceptos de la desconcentración administrativa, creemos que esta última en México se identifica como una unidad administrativa que forma parte de la Administración pública Federal, a la cual pertenece la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

8. SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I, séptima edición, Editorial Porrúa, México 1976

9. CITA POR SERRA ROJAS, Andrés, Op. Cit. P. 468

10. Idem p. 485

11. Ibidem p. 467

Ventajas de la desconcentración:

Según Elba Barreiros Mansilla "(Los Organismos Desconcentrados en la Legislación Mexicana; Tesis, México, 1969.Pág.104). Las ventajas de la desconcentración son las siguientes:

- a. La acción administrativa es más rápida y flexible, ahorra tiempo a los órganos superiores y descongestiona su actividad, ya que no resuelven todos los asuntos.
- b. La acción administrativa se acerca a los particulares, ya que el organismo desconcentrado puede estudiar y resolver, hasta cierto grado, sus asuntos.
- c. Aumenta el espíritu de responsabilidad de los órganos inferiores al conferirles la dirección de determinados asuntos."¹²

Podemos notar que en los órganos centralizados hay una jerarquía definida, un manejo centralizado tanto de ingresos como de egresos, etc. Que en ocasiones hace lenta la prestación de los servicios de la propia Administración Pública, por lo que sí consideramos que fue conveniente dar a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo ciertas facultades de decisión sin necesidad de acudir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en obvio de pérdida de tiempo en nuestras funciones y para obtener una mayor eficacia administrativa.

Las características de la Procuraduría de la Federal de la Defensa del Trabajo como Órgano Desconcentrado:

- a. Fue creada por un acuerdo.
- b. Depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- c. Su competencia deriva de las Facultades de la Administración Central, Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo.

¹² Cita por ACOSTA ROMERO, Miguel Teoría General del Derecho Administrativo tercera Edición Editorial Porrúa S.A. México 1979 p. 157

- d. Su patrimonio es el mismo que el de la Federación, aunque también, tiene un presupuesto determinado.
- e. Las decisiones más importantes, requieren de la aprobación del Secretario del Trabajo y Previsión Social.
- f. Tiene autonomía técnica ya que se nos otorga de decisión limitadas.
- g. Tiene autonomía financiera, hasta cierto límite.
- h. No se trata de un órgano superior, ya que dependemos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- i. Se cuenta con nomenclatura y logotipo propios
- j. Su naturaleza y personalidad Jurídica, (se estudiara por separado en este trabajo.)

1.3.- LA CALIDAD DE SU AUTORIDAD

Es importante conocer antes que nada el concepto de autoridad y los elementos y características de la misma, para poder entender la calidad de la autoridad de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, como órgano desconcentrado.

El término "Autoridad", tiene dos significados fundamentales.

"En efecto en su primera acepción la palabra **Autoridad** equivale a poder, potestad o actividad que es susceptible de imponerse a algo, y referida al estado, como organización jurídica y política de la sociedad humana, implica el poder con que está investido, superior a todos los que en él existen o puedan existir, y que se despliega imperativamente en tal forma, que a nada ni nadie le es dable desobedecerlo o desacertarlo, en una palabra es el poder de imperio, emanado de la soberanía cuyo titular real es el pueblo.

El concepto de Autoridad, pues, en atención a este primer sentido, constituye uno de los elementos que integran la naturaleza del Estado, garante de la eficacia y observancia del orden jurídico.

Cabe advertir que esta acepción del concepto de "Autoridad" debemos descartarla del artículo 103 fracción I, Constitucional, por una razón inconcusa: sería un paralogismo afirmar que provocándose el amparo por leyes o actos de la autoridad (o poder estatal de imperio; según este primer significado) que violen las garantías individuales, tocará a esta propia autoridad (en los términos apuntados), la reparación de esas violaciones, por conducto de sus órganos correspondientes, o sea por el poder Judicial federal. Debido, pues, a la aberración en que se incidiría si al término "Autoridad" empleado en la disposición constitucional que comentamos le imputásemos el significado antes mencionado, desmentido además por los precedentes históricos del juicio de amparo, debemos concluir categóricamente que dicho vocablo tiene una acepción distinta."¹³

Para mayor claridad transcribimos la fracción I del artículo 103 Constitucional "Los Tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite:

I.- Por leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales: (...) "¹⁴

"En su segunda acepción, o sea en el terreno de estricto Derecho Público, por "Autoridad" se entiende jurídicamente aquel órgano del Estado, integrante de su gobierno, que desempeña una función específica tendiente a realizar las atribuciones estatales en su nombre, bajo este aspecto el concepto de "Autoridad" ya no implica una determinada potestad, sino que se traduce en un órgano del estado, constituido por una persona o funcionario o por una entidad moral o cuerpo colegiado, que despliega ciertos actos, en ejercicio del poder de imperio, tal como se desprende de la concepción contenida en el artículo 41 Constitucional. En este sentido, por tanto, podemos aseverar que es el Estado el que crea sus propias autoridades, mediante los diversos ordenamientos legislativos en los que se consigna su formación, organización y funcionamiento, encausado por las bases y reglas que él mismo establece normativamente."¹⁵

13. BURGOA, Ignacio El Juicio de Amparo Décima Octava Edición Editorial Porrúa, S.A., México, 1982 p. 187

14. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1ª Edición Instituto Federal Electoral 1997. p. 87

15. Ídem

ARTÍCULO 41 "El pueblo ejerce su soberanía por medio de los poderes de la unión, en los casos de la competencia de estos, y por los de los Estados, en los que toca a sus regímenes interiores, en los términos respectivamente por la presente Constitución Federal y las particulares de los Estados, las que en ningún caso podrán contravenir las estipulaciones del pacto federal.(...)"¹⁶

Pues bien, al afirmar que el concepto de autoridad, en esta segunda acepción, revela la idea de órgano estatal, en realidad no estamos sino señalando su rasgo general y Extrínseco, ya que dentro del régimen Jurídico del Estado, particularmente el nuestro, existen diversas entidades públicas, diversos cuerpos, que no son autoridades, en el correcto sentido de la palabra. Consiguientemente para dejar perfectamente perfilado el concepto de **Autoridad** es necesario recurrir a aquellos elementos, que nos permiten distinguirlo de los órganos estatales que no tienen tal carácter, y que se traducen en la índole de actividad que desempeñan las entidades públicas autoritarias y las que no participan de este aspecto.

En otras palabras, el elemento de diferenciación entre las autoridades propiamente dichas y los órganos del Estado que no son tales y a los que podríamos calificar de auxiliares de las mismas, estriba en la naturaleza de las funciones que ambas realizan.

"En efecto (y esto es de explorada doctrina), se dice que las autoridades están investidas de facultades de decisión y ejecución, es decir que se reputa autoridad a aquel órgano de gobierno del Estado que es susceptible jurídicamente de producir una alteración, creación o extinción de una o varias situaciones, concretas o abstractas, particulares o generales, públicas o privadas, que pueden presentarse dentro del Estado, alteración, creación o extinción que se lleva a cabo imperativamente, bien por una decisión a o bien por ambas conjunta o separadamente."¹⁷

Por las consideraciones que hemos expuesto con antelación estamos ya en posibilidad de formular el concepto jurídico de **Autoridad**, mediante el señalamiento de sus elementos distintivos, que establecen su diferenciación con el de órganos estatales no autoritarios.

16. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ob-cit p. 39

17. BURGOA, Ignacio, El Juicio de Amparo Op. Cit. P 187.

En efecto, tenemos los siguientes factores cuya concurrencia lógica integra el concepto de que nos ocupamos.

- a). - Un órgano del Estado, bien substantivado en una persona o funcionario, o bien implicado en un cuerpo colegiado;
- b). - La titularidad de facultades de decisión o ejecución, realizables conjunta o separadamente;
- c). - La imperatividad en el ejercicio de dichas facultades;
- d). - La creación, modificación o extinción de situaciones generales o especiales, de hechos o de derecho, dentro del régimen estatal, o la alteración o afectación de las mismas.

Reuniendo estos elementos en una proposición lógica inferimos por ende, la definición del concepto de **Autoridad** en la siguiente forma: "Autoridad es aquel órgano estatal, investido de facultades de decisión o ejecución, cuyo desempeño, conjunto o separado, produce la creación, modificación o la extinción de situaciones generales o especiales, jurídicas o fácticas, dadas dentro del estado o su alteración o afectación, todo ello en forma imperativa como se ve, el concepto de **Autoridad** está íntimamente vinculado con la idea de acto de autoridad, puesto que por aquella se entiende todo órgano del Estado que realice tal acto, bien en forma decisoria o de manera ejecutiva, como ya se dijo.

Ahora bien, para que el acto de un órgano estatal adquiera dicho carácter, se requiere que se desempeñe a propósito o en relaciones de supra - a sub - ordenación, es decir, en aquellas que se entablen entre sujetos colocados en planos diferentes, o sea, entre los particulares por un lado, y el Estado, por el otro en ejercicio de sus funciones de imperio, desplegadas a través de sus diversas dependencias gubernativas. En tal virtud, el acto de autoridad, para que sea tal, debe reunir en su ser jurídico mismo las siguientes notas. Atributos Esenciales: La unilateralidad, la imperatividad y la coercitividad.

Atendiendo al primero de los elementos indicados, el acto de Estado, para que sea de autoridad, no requiere para su existencia y eficacia jurídicas el concurso de la voluntad del particular tanto a quien se ejercita, como sucede verbigracia con los impuestos, las ordenes de aprehensión, las sentencias etc.

Conforme a la segunda de las notas características de todo acto de autoridad, esto es, a la imperatividad, la voluntad del particular se encuentra necesariamente supeditado a la voluntad del Estado externada a través del propio acto, de tal suerte que el gobernado frente a quien se desempeña éste, tiene la obligación inexorable de acatarlo, sin perjuicio de que contra él entable los recursos legales procedentes".¹⁸

Por último el elemento coercitividad implica "la capacidad que tiene todo acto de autoridad del Estado para hacerse respetar y ejecutar coactivamente por diferentes medios y a través de distintos aspectos, aun en contra de la voluntad del gobernado, sin necesidad de que se recurra a la jurisdicción para que el propio acto se realice cabalmente por el propio órgano estatal a quien se impute."¹⁹

En cuanto a la competencia: El artículo 124 Constitucional que a la letra dice: "Las facultades que no esta expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados."²⁰

"Resulta entonces que será autoridad Federal, para los efectos del Amparo, aquel órgano Estatal, de facto o de jure; con facultades de decisión o ejecución, cuyo ejercicio conjunto o separado produce la creación, modificación extinción o afectación de situaciones generales o especiales por modo imperativo, unilateral y coercitivo, y cuyas funciones específicas están expresamente consignadas en la Constitución de la República o en ordenamientos secundarios emanados directamente de preceptos constitucionales que determinan dicha competencia, y autoridad local aquel órgano estatal que teniendo las mismas notas del concepto genérico respectivo; no este dotado, por exclusión de atribuciones o facultades establecidas en nuestra Ley Suprema para la Federación."²¹

De los anteriores conocimientos: Entendemos pues que el órgano de autoridad es todo aquel que tiene facultades de decisión y ejecución o alguna de ellas por separado y cuyo ejercicio engendra la creación, modificación o extinción de situaciones en general de hecho o jurídicas, con transcendencia particular y determinada de una manera imperativa.

18. *Ibidem* p. 187

19. *Ibidem* p. 191

20. Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos Op. Cit. P. 134

21. BORGIA, Ignacio El juicio de Amparo Op. Cit. P. 192.

Como órgano desconcentrado la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es considerada autoridad en la práctica, digamos una **Autoridad** de carácter **Administrativo** en nuestra legislación laboral mexicana se le inviste con la calidad de autoridad en el Título Once de la Ley Federal del Trabajo.

Autoridades del Trabajo y servicios sociales Capítulo I disposiciones generales. artículo 523 "La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones: I (...) IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo."

En efecto la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo depende de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, por lo que no tiene facultades completas de decisión de ejecución aunque tiene cierta autonomía técnica y financiera, es supervisada por la propia secretaría, no tiene facultades coercitivas para hacer valer algunas de sus determinaciones y no crea, modifica o extingue situaciones en general de hecho o jurídicas de manera imperativa.

Por lo que en estricto derecho no es **Autoridad**, aunque para la legislación laboral mexicana, si la regula como tal en el Título Once de la Ley Federal del Trabajo, artículo 523 ya citado, y en la práctica como ya anotamos como una **autoridad de carácter administrativo**.

1.4.- SU PERSONALIDAD JURÍDICA.

La desconcentración era concebida desde un punto de vista teórico, hasta el año de 1970, en las Leyes Administrativas de nuestro país no se había reconocido el término desconcentrado, no había ninguna Ley, ni reglamento, ni acuerdo, que hablara de organismos desconcentrados.

Aunque creemos que la base legal de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, como concepción jurídica práctica tuvo su primera manifestación legal expresa en su propio reglamento, del 2 de junio de 1975, en que se creó, constituyéndose en el primer organismo desconcentrado reconocido legalmente como tal.

La Ley orgánica de la Administración Pública Federal establece en su artículo 17. – “Para la más eficaz atención y eficiente despacho de los asuntos de su competencia, las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos podrán contar con órganos administrativos desconcentrados que les estarán jerárquicamente subordinados y tendrán facultades específicas para resolver sobre la materia y dentro del ámbito territorial que se determine en cada caso, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.”²²

“La personalidad jurídica de los organismos desconcentrados Los organismos públicos desconcentrados son creados bien sea por una ley de congreso de la unión, o por decreto del ejecutivo y es a partir de que entra en vigor el acto que los crea, que, en nuestra opinión surge su personalidad jurídica sin necesidad de ningún otro procedimiento. Todos los organismos desconcentrados cuentan con un régimen jurídico que regula su personalidad, su patrimonio, su denominación, su objeto y su actividad. Este régimen generalmente los constituye lo que podemos llamar su Ley orgánica, que puede ser bien una Ley de congreso; o un decreto del ejecutivo, que materialmente pudiéramos considerar como Ley, puesto que crea una situación jurídica general.

PERSONALIDAD JURÍDICA PROPIA. – La personalidad jurídica propia, como ya se dijo, le es otorgada por el acto creador.

En efecto, es necesario aclarar que estos organismos son creados estrictamente por vías de un acuerdo político - administrativo y por normas de Derecho Público:

²²Ley Orgánica de la Administración Pública Federal Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México 1998 P. 36

antes de su creación no existen elementos personales, ni materiales, es decir al contrario de otras personas jurídicas colectivas en las que el grupo de personas físicas las organiza y las dota del patrimonio en los organismos públicos desconcentrados su creación se decide, como ya se dijo por vía de autoridad y es después de expedida su Ley Orgánica, que se conjunta el elemento personal, el patrimonio, etc."²³

DENOMINACIÓN- "La denominación es la palabra o conjunto de palabras en el idioma oficial del Estado, que distingue y diferencia al organismo desconcentrado de otras instituciones similares, sea federales, locales o municipales, más aún internacionales."²⁴

Por lo que concluimos que la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, adquirió su personalidad jurídica propia al momento del acuerdo Presidencial de su Creación y Reglamentación de fecha 2 de junio de 1975, se estableció su patrimonio, su denominación, sus objetos, tanto generales como específicos, sus metas y funciones (que se estudian en detalle en el capítulo III de este Trabajo)

23. ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo Tercera Edición Porrúa, México 1979 p. 188

24. *Idem* p. 189

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

2.1- SU SURGIMIENTO:

Para estar en posibilidades de enterarnos del surgimiento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, es importante que recordemos un poco de historia de la Institución o instituciones departamentos y dependencias de las cuales devengo con lo que ahora es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, de la cual depende la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Que en virtud de la precaria condición de los trabajadores en las industrias y en las haciendas, de la falta de garantías en el trabajo de las mujeres y los menores, de la insalubridad y peligro en las labores y al problema de la emigración de los mexicanos (braceros) a los Estados Unidos de América, fue necesaria la creación de alguna oficina de trabajo.

"Fue hasta el 30 de octubre de 1911, durante la gestión presidencial de Francisco I. Madero, se iniciaron los debates que concluyeron con la aprobación del proyecto y con la creación del Departamento del Trabajo. La aprobación fue por mayoría de votos en la Cámara de Diputados, y posteriormente, previas las correcciones del Senado, se aprobó el proyecto y se envió al Ejecutivo Federal para su promulgación y publicación. Sé público en el Diario Oficial de la Federación "El Constitucionalista" el 18 de diciembre de 1911. El texto es el siguiente; Francisco I. Madero Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el congreso de los Estados Unidos Mexicanos decreta:

Artículo Primero. - "Se establece una oficina denominada departamento del Trabajo, que depende de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria.

Artículo Segundo. – El departamento del 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 a sus localidades a donde fueron contratado y
- IV. – Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre los empresarios y trabajadores y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados". (...) ²⁵

"Francisco I. Madero es asesinado y sube al poder, el usurpador Victoriano Huerta, y éste presenta el 17 de febrero de 1914, una iniciativa de reformas de diversas leyes, entre ellas la del 13 de diciembre de 1911, en virtud de la cual se crea la Secretaría de Industria y Comercio y el Departamento del Trabajo, que dependía de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, pasa a depender de ella, pues por las funciones que por Ley se le encomendaron le correspondía conocer de las siguientes materias: a).- Trabajo Comercial; b); – Trabajo Minero; c). – Trabajo Industrial o Fabril; e). – Estadísticas Generales y f). – Instituciones y Congresos relativos al mejoramiento de las condiciones de los obreros.

Al inicio de la gestión presidencial de Don Venustiano Carranza, en su carácter de interino, después de la renuncia presentada por Victoriano Huerta (15 de julio de 1914), el Oficial Mayor encargado del despacho de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria; por acuerdo del propio presidente el 29 de agosto de 1914, declaró nulos todos los asuntos tramitados por la Secretaría de Fomento, a partir del 19 de febrero de 1914, así como aquellos asuntos tramitados en la Secretaría de Industria y Comercio. Don Antonio Valero es designado por el presidente Carnaza, el 11 de septiembre de 1914, Jefe del Departamento del Trabajo y le otorgan las funciones de promover e integrar todo aquello que fuese conveniente para el bienestar y progreso de la clase trabajadora (El Constitucionalista, Diario Oficial de los Estados Unidos Mexicanos, de fecha 16 de septiembre de 1914)". ²⁶

25. GUERRERO Guzmán, Josué Las autoridades de trabajo y su desarrollo histórico serie monografías Editorial Popular de los Trabajadores México 1981 Pág. 17. 18

26. *Ibidem* Pág. 19. 20

"Fue hasta el 25 de diciembre de 1917, Venustiano Carranza, promulga una nueva Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, misma que sé público el 31 de diciembre del propio año en el Diario Oficial de la Federación "El Constitucionalista", por la cual se establecen siete secretarías y cinco departamentos de Estado que son:

Secretarías: De Gobernación; De Relaciones Exteriores; De Hacienda y Crédito Público; De Guerra y Marina; De Agricultura y Fomento; De Comunicaciones y Obras Públicas, y De Industria y Trabajo.

Departamentos: El universitario de Bellas Artes; El de Aprovisionamientos Generales; De Salubridad Pública; De Establecimientos Fabriles; y Aprovisionamientos Militares y de Contraloría.

De acuerdo con lo establecido por el artículo octavo de la Ley de Secretarías y Departamento de Estado de 1917, le corresponde a la Secretaría de Industria, comercio y Trabajo, despachar los asuntos relacionados con las industrias en general, con las cámaras y asociaciones industriales, con las compañías de seguros, propaganda; enseñanza industrial y comercial; cámaras y asociaciones obreras y huelgas, y estadística industrial.

Con posterioridad, el 18 de enero de 1918 se publicaron diversas disposiciones que vienen a regular el funcionamiento de las dependencias de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, quedando a cargo de la dirección del Trabajo la responsabilidad de vigilar la aplicación y observancia de las normas laborales.

Durante la presidencia del General Plutarco E. Calles, se reestructura la Dirección del Trabajo, y para que se desempeñara de una manera mejor y eficaz sus atribuciones se crearon las siguientes unidades administrativas (oficinas): Industria Minera; industrias varias no especificadas y profesiones diversas, investigaciones, informes sociales, inspección; agregadas obreros en el extranjero; y colocación administrativa.

Durante los años de 1926 y 1927 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo emite tres circulares que sirven de base y antecedente para la aprobación y prolongación de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931."²⁷

²⁷Ibidem P. 26,27

“La circular del 23 de abril de 1926, hacía del conocimiento de los gobernadores de los estados que la Secretaría de Industrias, Comercio y Trabajo era competente para atender los conflictos entre trabajadores y patronos de ferrocarriles; lo anterior porque se considero por las experiencias de los problemas que llegaron a alterar el orden público que en este tipo de conflictos era necesario que el ejecutivo federal interviniera en las gestiones y trámites para su resolución. La circular del 10 de marzo de 1927 facultaba a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo para intervenir en la resolución de los conflictos que se presentaron entre trabajadores y patronos en las materias de minería y petróleos (estas ramas industriales fueron declaradas por la Ley reglamentarias del artículo 27 Constitucional y la Ley de la Industria Minera, como concesión federal). La circular del 15 de marzo de 1927, facultaba a la Secretaría de Industria, comercio y trabajo para intervenir en los conflictos que se suscitarán entre trabajadores y patronos en la industria textil.(...)”²⁸

“Con posterioridad a la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, por decreto del 30 de noviembre de 1932 y bajo la Presidencia de Abelardo L. Rodríguez (Diario Oficial de la Federación del 15 de diciembre de 1915) se crea el Departamento del Trabajo, como un órgano autónomo centralizado del gobierno federal con las atribuciones de estudiar, elaborar iniciativas y aplicar las Leyes Federales del Trabajo. Y sus Reglamentos, en las asociaciones obreras y de patronales de resistencia; contratos de trabajo, inspección; seguros sociales, congresos y reuniones nacionales e internacionales del trabajo, conciliación y previsión de los conflictos, conflictos entre el capital y el trabajo; conflictos inter gremiales; comisiones mixtas de empresas y otros organismos preventivos y conciliadores de conflictos, juntas y tribunales de conciliación y arbitraje de jurisdicción federal; Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; investigaciones e informes sociales; previsión social e higiene industrial; bolsas de trabajo y estudio y proposición de medidas tendientes a resolver el problema del desempleo ”.²⁹

28.Ibidem. P 28

29.Ibidem p 29

Las atribuciones anteriores requirieron de la siguiente estructura orgánica: Jefatura del Departamento; Una Secretaría particular del Jefe del Departamento; un Consejo Privado del Trabajo; Una Procuraduría Federal del Trabajo; Una Oficina Jurídica Consultiva; Una Oficina de Asuntos Internacional; El Instituto Nacional de Investigaciones sobre el Trabajo; Una Oficina de Inspección y Comisiones Consultivas Auxiliares; Una Oficina de Previsión Social; Una Oficina de Higiene Industrial; Una Oficina de Informes Sociales; Una Oficina de Administración; Una Oficina de Asociaciones, archivo y correspondencia, y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El 13 de diciembre de 1940, el presidente de la República, General Manuel Avila Camacho, envía a la Cámara de Diputados el Proyecto de Reformas a la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, mismo que, previa su aprobación, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, del 31 de diciembre del mismo año, por el cual se convierte al Departamento del Trabajo en Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con las atribuciones que le confiere la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado en su artículo 11 y que a la letra dice:

Artículo 11. – “Será de la competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

I. – Vigilar la observancia de la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, en relación con las industrias y zonas especificadas en la fracción X del artículo 73 Constitucional (...). VI. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (...)”³⁰

De los anteriores hechos históricos se desprende que desde el constituyente de 1917, surgió a la vida pública instituciones de derecho laboral, como la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

En el año de 1940, se convirtió el Departamento del Trabajo, en la actual Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la cual depende la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

30. *Ibidem* p. 30

2.2- SU APARICIÓN EN MÉXICO.

La aparición de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, fue precisamente en la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuyos antecedentes históricos a grosso modo fueron los siguientes:

“Los orígenes del derecho del trabajo en nuestro país se iniciaron en la época de la colonia cuando en el siglo XVI se descubrió el nuevo continente, el feudalismo ya en plena decadencia, se desplazo hacia las tierras conquistadas, encontrándose en ellas elementos para un nuevo desarrollo. Nuestros indígenas no habían sobrepasado la etapa de la economía familiar y las dificultades para establecer comunicación continua entre las diversas regiones de la nueva España, limitaban geográficamente el ejercicio de las artes y los oficios.

Las actividades de los que vivían de su trabajo se efectuaban bajo un régimen de servidumbre en el campo, o a través de los gremios en las ciudades”.³¹

“Cuando ya México era independiente en el año de 1857, se dio una constitución que había de implantar un régimen de libertad similar a los de Francia y Estados Unidos, incluyendo las relaciones de trabajo dentro de las codificaciones civiles.

Pero fue hasta principio de nuestro siglo cuando los hermanos Flores Magón empezaron a difundir sus ideas socialistas que inspiraron a los primeros sindicatos de resistencia. En Orizaba los trabajadores textiles formaron “ El círculo de obreros libres”. En junio de 1906, y en enero de 1907. Núcleos obreros de consideración se lanzaron a la huelga en busca de mejores condiciones de trabajo, en cananea y Río Blanco.”³²

“Entretanto en la Ciudad de México, por el mes de junio de 1912, se integró el primer sector obrero con el nombre de “Casa del obrero Mundial” bajo el patrocinio de la confederación tipográfica de México y la Unión de canteros de Distrito Federal.

31. TORRES JARA, María Teresa Antecedentes y Evolución del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo Editorial popular de los trabajadores México 1981 p. 160

32. Ibídem p. 61

Paralelamente a la creciente organización obrera, se dieron las primeras Leyes del Trabajo en 1904, siendo gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, se promulgó una Ley de accidentes de trabajo; dos años después, en 1906, Bernardo Reyes sancionó otra ley similar en Nuevo León; y el 19 de octubre de 1914 en el Estado de Veracruz, se puso en vigor la primera Ley Federal del Trabajo, siguiendo después los estados de Yucatán y Coahuila”³³

“Cuando fue presidente de la República el Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, en agosto de 1931, el congreso de la Unión sancionó la Primera Ley federal del Trabajo”.³⁴

“Desde nuestra primera legislación laboral, que fue promulgada el 18 de agosto de 1931, se otorgó el ejercicio procesal para que las partes resolvieran sus diferencias conforme al derecho y el Estado garantizara la tranquilidad y la paz social. Ya que el origen de todo derecho es la relación entre los hombres y así, cuando existe un conflicto derivado de las relaciones de trabajo, y éste no puede ser resuelto con la sola voluntad de los afectados, ocurren ante los órganos del Estado que tienen la función jurisdiccional, canalizando el conflicto y lo convierten en proceso mediante el uso de las acciones y de las excepciones que ha creado el derecho específico aplicable, que es el derecho procesal del trabajo”.

Esa Ley Federal del Trabajo constituía una protección de los derechos del trabajador por medio de una técnica idónea, señalando las disposiciones cuando esos derechos fueron violados por el patrón.

Uno de los primeros logros fue el contrato de trabajo que debía resultar del libre acuerdo de voluntades, pero la realidad era que el patrón fijaba las condiciones de trabajo; no existía contrato escrito, lo cual beneficiaba a los patrones, porque lo debían terminar a su arbitrio, modificando de la misma forma las condiciones de trabajo; es decir variable el sueldo y aumentaban las jornadas, utilizando además niños y mujeres en todos los casos que la naturaleza del trabajo lo permitía”.³⁵

33. *Ibidem* p. 62

34. *Ibidem* p. 63

35. *Ibidem* p. 65, 66

“A partir de la vigencia de la Ley federal del Trabajo de 1931, las relaciones obrero-patronales en toda la república se encontraron regidas por este código. Único en materia de Trabajo, cuya aplicación correspondía tanto al gobierno federal como a los gobiernos locales, en la zona de competencia marcada por la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución.

La aplicación de la Ley federal del Trabajo de 1931, tuvo como consecuencia inmediata una elevación en el nivel de vida de la clase trabajadora, pero su aspecto más importante consistió en que, siendo ese código un conjunto de derechos mínimo de la clase trabajadora, proporciono una mejoría constante en las condiciones de vida del asalariado, a través del ejercicio del derecho de huelga y de las contrataciones colectivas”.³⁶

Consideramos pues de acuerdo a lo investigado que el origen del derecho del Trabajo empezó cuando el hombre, al prestar sus servicios en las fabricas, industrias, era explotado y desde luego en ocasiones con condiciones duras o deplorables, por lo que por lógica, protestaron, iniciándose una lucha por obtener protección, una lucha por el derecho del trabajo, pero en condiciones más favorables, dando lugar a la organización de grupos de distintas clases de obreros, campesinos, etc., y precisamente para satisfacer las necesidades de protección en relación al derechos del trabajo, aparece la figura de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como órgano del Estado para hacer cumplir las normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones entre patronos y trabajadores, en forma individual o sindical.

El artículo 123 Constitucional es uno de los más hermosos frutos y una de las mejores conquistas de la Revolución Mexicana. Al restituir a los trabajadores su libertad y su dignidad. Precisamente de cuyo espíritu social; emana la Ley Federal del Trabajo de 1931, que aunque no señalo como autoridad de trabajo a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en su artículo 334, sí apareció como autoridad de trabajo en su título octavo, capítulo VIII, señalando que tenía por objeto: Representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos de los mismos, siempre que lo solicitarán ante las autoridades competentes, en las diferencias o conflictos que se sucediesen entre ellos o con sus patronos con motivo del contrato de trabajo; interponer todos los recursos ordinarios o extraordinarios que fueran procedentes para la defensa del trabajador; cuidar de que la justicia que administraban los Tribunales del Trabajo, fuera pronta y expedita.

36. *Ibidem* p. 76

2.3.- SU CONSTITUCIÓN.

Como ya dijimos la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene como misión asistir a la clase trabajadora, facilitando la defensa de sus intereses colectivos e individuales ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo. Su intervención depende necesariamente de la voluntad de los trabajadores. En efecto depende de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuyo órgano es el más importante a través del cual el presidente de la República interviene en los conflictos laborales y ejerce la política social. Es una autoridad integrante de la administración pública, que como ya estudiamos en los incisos anteriores que por las necesidades de carácter social originaron su creación el día 31 de diciembre de 1940 y que promovió el entonces presidente Manuel Ávila Camacho.

Manuel Ávila Camacho reformo los artículos 1 y 11 de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, los cuales quedaron en los siguientes términos:

Artículo Primero. - "Para el despacho de los negocios del orden administrativo de la federación y para el estudio y planeación de la Política de conjunto que en ciertos ramos debe seguirse, así como para promover y gestionar lo conveniente, habrá las siguientes dependencias del ejecutivo:

Secretaría de Gobernación; Secretaría de Relaciones; Hacienda y Crédito Público, de la Defensa Nacional, de la Economía Nacional de la Agricultura y Fomento de Comunicaciones y Obras Públicas; de Asistencia Pública, de Marina, de Trabajo y Previsión Social; Departamento Agrario, De salubridad Pública; de Asuntos Indígenas del Distrito Federal".³⁷

Entre las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión social:

³⁷ Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, Artículo Primero.

Y que antaño a nuestro tema y dentro de sus actividades administrativas:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene su cargo, de conformidad con lo prevenido en el artículo 15 de la ley de Secretarías y Departamentos de Estado, las siguientes facultades:

Artículo 15. – “A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos: **I.** – Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 y demás relativos de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos; **II.** – Procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales relativas; **III.** – Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación Industria y Comercio y Relaciones Exteriores; **IV.** – Intervenir en la formación y promulgación de los contratos de trabajo; **V.** – Establecer bolsas Federales de Trabajo y Vigilar su funcionamiento; **VI.** – Vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se forman para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal; **VII.** – Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las Leyes; **VIII.** – Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento; **IX.** – Manejar la procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; **X.** – Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo; **XI.** – Intervenir en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores; **XII.** – Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo; **XIII.** – Intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social; **XIV.** – Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país; **XV.** – Las demás que le fijan expresamente las leyes y reglamentos”³⁸

A través de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, institución creada para el patrocinio gratuito de los trabajadores y regulada en los artículos 407

38. Prontuario de disposiciones jurídicas para las Secretarías y Departamentos de estado Secretaría de la Presidencia México 1970 p. 229

y siguientes de la Ley Federal del Trabajo de 1931; Por el entonces Departamento del Trabajo. Y posteriormente en 1940 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene la obligación de cuidar que la justicia que administran los Tribunales del Trabajo sea pronta y expedita, debiendo hacer las gestiones que procedan en los términos de Ley para que los acuerdos y resoluciones sean dictados dentro de los plazos legales correspondientes y precisamente el Lic. Adolfo Ruiz Cortinez, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, expidió el Reglamento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en la sección tercera del citado reglamento se encuentra la Constitución, organización y funciones de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y para mayor claridad se transcriben los artículos del 49 al 63 de dicho Reglamento.

Artículo 49. - "Esta dependencia se encargará de prestar un servicio social gratuito a los trabajadores considerados individualmente, en grupo o formando sindicatos, y tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

- a) Orientar a los interesados, a su solicitud, en el esclarecimiento de sus dudas y en resoluciones de los problemas de carácter concreto que tengan en el ejercicio de sus derechos, emitiendo opiniones verbales o por escrito.
- b) Mediar conciliatoriamente, como amigable componedora, en los conflictos obrero-patronales, cuando los trabajadores soliciten su intervención, absteniéndose de actuar en aquellos asuntos cuya atención corresponda a otra dependencia de la secretaría.
- c) Asesorar y representar a los interesados ante las autoridades competentes en las gestiones que sea necesario hacer para el objeto indicado en la fracción a).
- d) Patrocinarlos ante los Tribunales Federales del Trabajo en el ejercicio de las acciones que sean procedentes y en la interposición de todos los recursos que los beneficien, para la mejor defensa de los derechos ejercitados.
- e) Cuidar que la justicia impartida por los Tribunales Federales del Trabajo sea recta y expedita, haciendo, a tal fin, las gestiones que procedan, en los términos de la Ley federal del Trabajo.
- f) Las demás que le atribuye la Ley federal del Trabajo y sus Reglamentos."

Artículo 50. - "La Procuraduría se abstendrá de intervenir en aquellos asuntos que, a su juicio y previo estudio, no procedan legalmente, haciendo saber su determinación a los interesados."

Artículo 51. - "Se negará igualmente a representar o asesorar, a los trabajadores, cuando está siendo ya atendidos por abogados o asesores privados."

Artículo 52. - "En el desempeño de su función conciliatoria, la Procuraduría podrá librar los citatorios que correspondan para que las partes comparezcan ante ella, haciendo uso de las vías de apremio que procedan, en caso necesario."

Artículo 53. - "Cuando la proposición conciliatoria de la Procuraduría sea aceptada por las partes, se dará por concluido el asunto, levantándose el acta correspondiente para ser turnada, en su caso, a la Junta respectiva, de acuerdo con el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo."

Artículo 54. - "Cuando la acción que deba ejercitarse tenga como base la realización de un riesgo profesional, será necesaria la opinión de la Dirección de Servicios Médicos de la Secretaría, para que la Procuraduría proceda a iniciar el juicio."

Artículo 55. - "Si dicha opinión es contraria a las pretensiones del solicitante, la Procuraduría se abstendrá de intervenir."

Artículo 56. - "El Procurador Federal de la Defensa del Trabajo, será el representante oficial de esta dependencia, y los procuradores auxiliares obrarán de acuerdo con sus instrucciones."

Artículo 57. - "Son facultades y obligaciones del Procurador Federal de la Defensa del Trabajo."

- a) Firmar la correspondencia oficial de la dependencia, en los términos de la delegación de facultades que en tal sentido reciba del Director General del Trabajo.
- b) Acordar con los Procuradores Auxiliares la resolución de las consultas que sean formuladas a la Procuraduría.

- c) Presentar a los Tribunales Federales del Trabajo iniciativas que tiendan al mejoramiento de los servicios que les están encomendados.
- d) Disponer la adscripción de los Procuradores Auxiliares ante cada uno de los grupos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje., y ante la Junta Federal de Conciliación.
- e) Calificar las excusas que presentan los Procuradores Auxiliares para intervenir en determinado asunto, designando en su caso, a quien deban sustituirlos.

Artículo 58. - "Para la práctica de las diligencias en que intervengan, la Procuraduría está facultada para auxiliarse con los servicios del departamento de inspección, debiendo en cada caso, solicitar tales servicios."

Artículo 59. - "Cuando los procuradores Auxiliares encuentren en los asuntos de que estén encargados, aspectos de carácter medico legal, recurrirán al asesoramiento de la Dirección General de Servicios Médicos."

Artículo 60. - "Los Procuradores actuaran con el más alto sentido de responsabilidad, cuidando con celo la tramitación de los juicios, en que intervengan, presentando al Tribunal, con toda oportunidad, las promociones necesarias, e interponiendo en su caso los recursos que procedan."

Artículos 61. - "Tendrán especial cuidado de informar constantemente, tanto al interesado como al jefe de la Dependencia de las resoluciones y proveídos importantes que se dicten."

Artículo 62. - "Queda prohibido tanto al Jefe de la Dependencia como a los Procuradores Auxiliares, litigar o intervenir como abogados particulares en asuntos laborales de Jurisdicción Federal."

Artículo 63. - "En los casos no previstos por este reglamento, la Dependencia sujetará sus actos al Reglamento de la Procuraduría Federal del Trabajo, vigente."³⁹

39. TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo derecho Administrativo del Trabajo Editorial Porrúa p. 602.

REGLAMENTO DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO:

Abelardo L. Rodríguez Presidente Constitucional. Substituto de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que en uso de las facultades que me conceden la Fracción Primera del artículo 89 de la Constitución General de la República y artículo 413 de la Ley federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931, he tenido a bien expedir el siguiente: Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

TÍTULO PRIMERO de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Capítulo I. - Objeto de la Procuraduría.

Artículo 1. - "La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo tiene por objeto:

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

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

III.- Cuidar de que la Justicia que administran los tribunales del trabajo sea pronta y expedita."

Como se desprende del anterior artículo la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, a petición de parte, representa y asesora incluso ante cualquier Autoridad, a los trabajadores o sus sindicatos ante el planteamiento de un conflicto laboral, realizando las demandas correspondientes, el Amparo, y tener el cuidado de que los Tribunales de Trabajo, sean rápidos y eficientes.

Capítulo II. - Organización y funcionamiento de la Procuraduría.

Artículo 2. - "Para el mejor desempeño de sus funciones, la Procuraduría estará organizada en dos secciones: a). - Técnica y b).- Administrativa."

Artículo 3. - "La sección Técnica estará integrada por: Un Procurador General; Un Procurador sustituto del Procurador General; por Procuradores Auxiliares que el funcionamiento de la oficina requiera, debiendo tener uno de ellos el carácter de Secretario de la Procuraduría.

Los Procuradores Auxiliares foráneos que el servicio exija, de acuerdo con el capítulo relativo: Un perito médico, Jefe de la sección médica de la Procuraduría; dos médicos auxiliares de la propia sección. Los médicos inspectores que requieran las necesidades de los Procuradores Foráneos, dependientes de la Procuraduría."

Artículo 5. - "La intervención de la Procuraduría en los casos de las fracciones I y II, del Artículo 1, deberá ser a solicitud de parte ya sea que se haya o no iniciado el procedimiento ante las autoridades respectivas."

Artículo 6. - "La solicitud para la representación o asesoramiento de los trabajadores puede hacerse por comparecencia o por escrito, sin que para ello se requiera forma determinada."

Artículo 7. - "La solicitud de que trata el Artículo anterior se hará directamente por los trabajadores interesados, salvo el caso de que se encuentren imposibilitados para comunicarse con la Procuraduría, en el que se podrá admitir la intervención de otras personas, siempre que se juzgue favorable a aquellos."

Artículo 8. - "Las solicitudes tendrán por objeto:

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

Se atienden las demandas de los trabajadores en forma gratuita, sin necesidad de formalidades en su petición, aunque debe ser en forma personal, salvo que se encuentre imposibilitados, y siempre que se trate de asesoría, representación, consulta, o juicios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 15. - "La procuraduría, como amigable componedora, está facultada para avenir a las partes, liberando al efecto los citatorios correspondientes para que comparezcan ante la misma."

Artículo 16. – “Para cumplimentar lo dispuesto por el artículo anterior, la Procuraduría contará con un procurador auxiliar comisionado para este fin, el que fungirá como jefe de la sección de quejas y conciliación, ante la cual deberán los interesados hacer valer sus derechos.”

Artículo 17. – “Presentes las partes, el día y hora señalados, el jefe de la sección de quejas y conciliación, atendiendo los razonamientos que aquellas expongan, podrá proponer soluciones amistosas para el arreglo de las diferencias o conflictos, haciéndose constar, en todo caso los resultados obtenidos, en actas autorizadas por el secretario.”

Artículo 18. – “En caso de que la proposición conciliatoria sea aceptada por los interesados, bien en la forma sugerida o con las modalidades que aquellos aprueben, se dará por concluido el asunto- una vez cumplido el convenio respectivo - levantándose el acta autorizada correspondiente.”

Y precisamente de los anteriores artículos se desprende que el espíritu de esta institución es como amigable componedora tratando de avenir a las partes, para que diriman sus controversias, en forma conciliatoria, proponiéndoles soluciones, y haciendo constar los resultados en actas autorizadas que pongan fin a la problema laboral que plantea la parte trabajadora y una vez que se llegue al arreglo de las diferencias se realizan los convenios a que se refiere el reglamento.

Capítulo IV. - De los Procuradores Auxiliares

Artículo 41. – “Son atribuciones y obligaciones de los Procuradores Auxiliares:

I. – Estudiar y tramitar oportunamente los asuntos que les encomiende el Procurador General, ya sea por razón de su adscripción porque las haya tocado un interno o por comisión especial; **II.** – Cuidar de los dictámenes médicos de que se tratan los artículos 21, 22 y 23 de este Reglamento se presentan directamente por la sección médica o por su conducto, antes las Juntas que corresponden, guardando sobre el particular los recursos del caso. **III.** – Formular en su caso los dictámenes de improcedencia en los asuntos a que se refieren los artículos 10 y 11 de este Reglamento, los cuales deberán someterse a la a la consideración del Procurador General; **IV.** – Dictar oportunamente la correspondencia relacionada con los negocios

de que les toque conocer para su resolución definitiva, presentándola para firmar el Procurador General. **V.** - Rendir durante los primeros cinco días de cada mes un informe de sus labores al Procurador General. **VI.** - Siempre que el laudo dictado en un negocio patrocinado y la Procuraduría sea contrario a los intereses que representa, dará inmediato aviso a la sección de amparos de la Procuraduría expresando su opinión debidamente justificada respecto a la procedencia del juicio de garantías. **VII.** - Proporcionar oportunamente a las misma sección de recursos ya sea durante la secuela del procedimiento o con motivo de la resolución definitiva que en los respectivos negocios se dicte, **VIII.** - Proponer las medidas que contribuyen a la mejor eficacia de las labores; por excusarse en los asuntos en que se hallen impedidos para conocer, conforme a este Reglamento; **IX.** - Llevar en un libro, por orden alfabético, la anotación de los asuntos que se le encomienden, a la fecha en que se hagan hecho cargo, de los mismos, el resultado del trámite conciliatorio ante la Procuraduría, fechas en que se celebran las diversas audiencias ante la Junta federal de Conciliación y Arbitraje., etc., a fin de que se puedan conocer en un momento el estado de los negocios. **X.** - Substituir al Secretario en sus faltas por designación del Procurador General. **XI.** - Desempeñar las comisiones que les confiera el Procurador General."

Es importante hacer notar las atribuciones y obligaciones de los Procuradores Auxiliares, y precisamente de éste artículo el de llevar un libro para el control de los asuntos conciliatorios de que se ocupa y que pueden ser motivo de los convenios que celebran.

Capítulo V.- De los Procuradores Foráneos.

Artículo 42. - "Se considerarán como procuradores foráneos de esta dependencia: **I.** - Los procuradores auxiliares adscritos a las juntas federales permanentes de conciliación; **II.** - Los que en igual forma sean comisionados ante las oficinas federales del trabajo; **III.** - Los que se designen, con el carácter de permanentes, en el seno de los grandes conglomerados obreros, para asesorarlos en la defensa de sus intereses."

Artículo 43. - "Son facultades y obligaciones de los procuradores auxiliares foráneos: **I.** - Dar cuenta al Procurador General, a fin de que cada mes o cuando éste lo determine, de los negocios en que hayan intervenido; **II.** - Cumplir con todas las obligaciones que le impone a los procuradores auxiliares el capítulo **III.** - en lo que les sea aplicable."

En este caso las mismas funciones de los Procuradores Auxiliares, pero en zonas foráneas del D. F. Que puede ser en grandes conglomerados obreros y desde luego en las entidades federativas.

Capítulo X Del Personal Administrativo.

Artículo 59. – “La sección administrativa de la Procuraduría dependerá directamente del Secretario de la oficina, quien para este efecto tendrá el carácter de jefe de dichas secciones.”

Artículo 60. – “La sección administrativa constará de las mesas siguientes: Informe, archivo y estadística y las demás que el servicio demande.”⁴⁰

Artículo Único Transitorio.

El presente reglamento comenzara a regir a partir del día siguiente al de su promulgación.

Por tanto, cuando se imprima, publique, circule y se le dé el debido cumplimiento.

Dado en el Palacio del Poder Ejecutivo Federal, en México, a los 29 días del mes de agosto de 1933.⁴¹

2.4.- ANTECEDENTES EN LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917.

“La Constitución Mexicana de 1917, fue la primera en el mundo que consignó derechos sociales agrarios y de trabajo propiciando la transformación estructural progresista del Estado Moderno al encomendarle funciones sociales independientemente de sus funciones políticas. Tales atribuciones sociales de los poderes Públicos se consignan expresamente en la propia constitución.

Por lo que se refiere al congreso de la unión entre sus atribuciones sociales se le confiere la de expedir las Leyes del Trabajo y de la Seguridad Social, como lo dispone el artículo 76, fracciones X y XXX. Artículo 73 El congreso tiene facultad:

⁴⁰. anexos.

⁴¹. TRUEBA BARRERA, Alberto. Nuevo derecho Administrativo del Trabajo Op. Cit. P 725 y ss.

(...) Fracción X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes de trabajo y reglamentarias del artículo 123. (...) Fracción XXX. Para expedir todas las leyes que sean necesarias, a objeto de hacer efectiva las facultades anteriores, y todas las otras concedidas por esta constitución a los poderes de la unión.

Por lo que respecta al Presidente de la República, en el artículo 89. – Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes:

Fracción I. – Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia (...).

Se le atribuye la facultad de expedir reglamentos administrativos de carácter, social para proveer la exacta observancia de las leyes del trabajo y de la seguridad social; Y por lo que concierne a la Suprema Corte de Justicia y Tribunales Federales, en el Artículo 107 Todas las controversias de que habla el artículo 103 se sujetaran a los procedimientos y formas del orden jurídico que determine la ley, de acuerdo a las bases siguientes: (...) Fracción II. – La sentencia será siempre tal, que sólo se ocupe de individuos particulares, limitándose a ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre verse la queja, y hacer una declaración general respecto de la ley o acto que la motivare.

En el juicio de amparo deberá suplirse la deficiencia de la queja de acuerdo con lo que disponga la ley reglamentaria de los artículos 103 y 107 de esta constitución.

Cuando se reclamen actos que tengan o puedan tener como consecuencia privar de la propiedad o de la posesión y disfrute de sus tierras, aguas, pastos y montes a los ejidos o a los núcleos de población que de hecho o por derecho guarden el estado comunal, o a los ejidatarios o comuneros, deberán recabarse de oficio todas aquellas pruebas que puedan beneficiar a las entidades o individuos mencionados y acordarse las diligencias que se estimen necesarias para precisar sus derechos agrarios, así como la naturaleza y efectos de los actos reclamados.

En los juicios a que se refiere el párrafo anterior no procederán, en perjuicio de los núcleos ejidales o comunales, o de los ejidatarios o comuneros, el sobreseimiento por inactividad procesal ni la caducidad de la instancia, pero una y otro sí podrán decretarse en su beneficio. Cuando se reclamen actos que afecten los derechos colectivos del núcleo tampoco procederán el desistimiento ni el consentimiento expreso de los propios actos, salvo que el primero sea acordado por la Asamblea General o el segundo emane de ésta. (...)

Se le confiere la facultad de suplir las deficiencias de las quejas de los obreros y campesinos en el Juicio de Amparo, rompiéndose de este modo el principio de paridad procesal e imparcialidad burguesa en la más absoluta Jurisdicción Nacional.

El ejercicio de estas funciones caracteriza al Estado Moderno en nuestra Constitución de 1917, constituyendo propiamente un nuevo Estado, distinto por completo al Estado político que no ejercía funciones sociales, en tanto que al nuevo Estado se le asignan al lado de sus atribuciones políticas, las nuevas facultades de carácter social, lo que le da una tónica y especial y engendra la nueva teoría del Estado Político-Social como resultado de la transformación del antiguo Estado Político.

Pero también se puede decir que surgió dentro del Estado Político un nuevo Estado de derecho social, proveniente de la declaración de derechos sociales y normas que estructuran los poderes sociales en el artículo 123 con funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales, cuando intervienen en la cuestión social o entre las relaciones entre los factores de la producción, capital y trabajo, con atribuciones específicas de carácter social exclusivamente⁴²

Como se desprende de lo anterior nuestra Constitución Política de 1917, al mismo tiempo que integró el tradicional Estado Político con sus funciones públicas y le asignó nuevas funciones sociales, creó al mismo tiempo un nuevo Estado de derecho social, con poderes sociales que ejercen en el amplio campo de su ministerio funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales, esencialmente sociales, cuando intervienen en las relaciones laborales y en los conflictos entre el capital y el trabajo.

Por lo que en el artículo 123 Constitucional, quedó perfectamente separada la organización administrativa y jurisdiccional del trabajo, como lo establece el apartado "A" Fracciones VI, IX y X.

42. TRUEBA URBINA, Alberto El Nuevo derecho del Trabajo, Segunda Edición, México, 1972 p. 22

Apartado "A" "Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo: (...) Fracción VI. - Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. (...). IX. - Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

- a). - Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los 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 el número determinado y limitado de años a los trabajadores de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

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

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

Fracción X. – El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda Substituir la moneda.”⁴³

En consecuencia, las comisiones que determinen el salario mínimo y el porcentaje de utilidades, son autoridades sociales administrativas del trabajo, en tanto que las Juntas y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte, son autoridades sociales jurisdiccionales, que dirimen conflictos entre los trabajadores y los poderes de la unión.

Consideramos debidamente incorporadas las garantías sociales, en La Constitución de 1917, surgen a la vida pública las instituciones de derecho laboral, como es el caso de la Procuraduría Federal de la defensa del Trabajo.

Desgraciadamente durante más de catorce años el artículo 123 Constitucional, careció de una Ley reglamentaria.

Es hasta el 18 de agosto de 1931, que se promulga la Ley Federal del Trabajo, en cuyo título octavo se ocupa de lo relativo a las autoridades del trabajo y su competencia, incluyendo en su artículo 334, a la Procuraduría de la defensa del Trabajo. (Que se estudiara en el inciso e de este capítulo).

2.5.– EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

“De 1917, fecha en que entró en vigor la Carta Magna de Querétaro, a 1931, transcurre un lapso de experimentación jurídica, económica, política y social en el País, a través de diversos ordenamientos legales, para dar el desarrollo y aplicación de las bases contenidas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el texto original, el propio constituyente consideró que cada una de las entidades federativas, a través de sus respectivos legislativos, y el congreso de la unión en lo relativo al Distrito Federal y Territorios, hicieran la reglamentación

⁴³. Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Apartado “A” Fracciones II, IX, X.

correspondiente, lo que ocasionó una diversidad de disposiciones, no siempre uniformes, con notables contradicciones entre unas y otras, o de diferente eficacia y alcances prácticos.

Los Estados de Veracruz y Yucatán lograron las legislaciones más completas, cuyo texto, por una parte y problemas suscitados con motivo de su aplicación, por otra integran un valioso antecedente de la posterior legislación federal en esta materia.

El Congreso de la Unión, no obstante algunos ensayos legislativos, no logro elaborar alguna reglamentación del precepto constitucional, sino que se limitó a expedir diversos decretos sobre cuestiones particulares y aisladas. Hacia la mitad de la tercera década de este siglo, se advirtió la vigente necesidad de uniformar las normas laborales, y de dar intervención jurisdiccional y administrativa al Estado Federal, en materia de trabajo, lo que ocasionó que en 1927, fuera creada y comenzara a funcionar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para el conocimiento y resolución de conflictos laborales principalmente de naturaleza colectiva, que afectaban a empresas con establecimientos por el Territorio Nacional o cuya importancia ameritaba una solución única y general."⁴⁴

"Una vez reformada la Constitución para hacer facultad exclusiva del legislador federal la reglamentación de las bases contenidas en la declaración de derechos del trabajador. Fue presentado al Congreso de la Unión el Proyecto Portes Gil. Que no fue aprobado. Finalmente la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo formuló un proyecto de la Ley Federal del Trabajo, que fue ampliamente discutido en la cámara legisladoras, hasta convertirse en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que formó el marco institucional que sirvió de cauce al desarrollo de las actividades productivas del País durante un lapso de 31 años"⁴⁵

Consideramos que la Ley Federal del Trabajo de 1931, contiene una amplia reglamentación de las bases constitucionales en lo referente al campo general de las relaciones de trabajo, tanto de las relaciones individuales como de las relaciones

44. Publicación Conmemorativa Del Cincuentenario de la Primera Ley Federal del Trabajo, 1931-1981. México Secretaría del Trabajo Y Previsión Social p. 37

45. Op. Cit. P. 38

colectivas, y traduce a la legislación ordinaria la idea matriz del constituyente, que desde 1917, había fijado el contenido mínimo de los derechos del trabajador, considerado como persona, y creó las instituciones adecuadas para el establecimiento, desarrollo y defensa de sus relaciones de trabajo.

Como en nuestro caso la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tanto en el ámbito local como en el federal y cuyo capítulo VIII, de la Ley Federal del Trabajo de 1931 en sus artículos del 407 al 413 y que a la letra dicen:

De la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Artículo 407. – “El ejecutivo de la unión y los gobernadores de los Estados nombrarán el número de los procuradores del trabajo que estimen necesarios para la defensa de los intereses de los asalariados.”

Artículo 408. – “La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene por objeto:

- I. – Representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que lo soliciten, ante las autoridades competentes, en las diferencias y conflictos que se susciten entre ellos y sus patrones con motivo del contrato de trabajo;
- II. – Interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes para la defensa del trabajador;
- III. – Cuidar de que la justicia que administren los tribunales del 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.”

Artículo 409. – “Las autoridades de la república 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, otorgándole al efecto todas las facilidades necesarias.”

Artículo 410. – “La Procuraduría de la Defensa del trabajo, por conducto del 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 ésta ley, para el cumplimiento de los acuerdos que dicte en el ejercicio de sus funciones.”

Artículo 411. - "En el desempeño de la misión que se confiere a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ésta podrá proporcionar a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus diferencias o conflictos, haciéndose constar en todo caso los resultados obtenidos en actas autorizadas por el funcionario que corresponda."

Artículo 412. - "Los servicios que preste el personal de la Procuraduría a los trabajadores serán enteramente gratuitos."

Artículo 413. - "Se faculta al ejecutivo de la unión y a los gobernadores de los Estados y Territorios y al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para que expidan según sus jurisdicciones, la reglamentación relativa a este capítulo."⁴⁶

Como se desprende del anterior texto se planeo desde entonces la posibilidad de la coexistencia de procuradores del trabajo de competencia local y federal. al conferirse al Ejecutivo de la Unión y a los Gobernadores de los Estados la facultad de nombrar el número de Procuradores que estimaran necesarios para defender los intereses de los asalariados(Procuradores Federales de la Defensa del Trabajo)

Desde luego su objeto y la gratuidad de sus servicios, la expedición de sus reglamentos(el primer reglamento de la procuraduría, ya se citó en el inciso c de éste trabajo).

Y especialmente de interés para nuestro tema es que ya en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 411, estipulaba la facultad de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en este caso, de proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus diferencias o conflictos, haciéndose constar los resultados obtenidos en actas autorizadas por el funcionario que corresponda. O sea los "convenios" que hasta la fecha celebramos.

⁴⁶ Publicación Conmemorativa del Cincuentenario de la Primera Ley Federal del Trabajo, 1931-1981. México Secretaría del Trabajo y previsión Social Op. Cit. P. 313, 314

Como comentario se indica que con fecha 11 de septiembre de 1933, sé público en el Diario Oficial de la Federación el primer reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, expedido por el entonces Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Abelardo R; Rodríguez, apoyado desde luego en el Artículo 413 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya citado.

En forma genérica el referido reglamento contenía tres títulos. El primero destinado en general a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. El segundo al personal y el Tercero a las Responsabilidades. Ya transcrito anteriormente.

Cabe hacer notar que los reglamentos interiores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicados en el Diario Oficial de la Federación de 1941 y 1957, asignan a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, el nivel de departamento Técnico Administrativo, dependiente, según el primero de dichos reglamentos, directamente del Secretario del Ramo y según el segundo, del Director del Trabajo.

2.6.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

“ Al empezar, diremos que la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1 de Abril de 1970, fue el sistema normativo que la sociedad mexicana se dio a sí misma pudiendo señalar que en su época ésta Ley cumplió brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que constituyó uno de los medios que en mayor medida apoyaron el progreso de la economía nacional y a la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores. a través de: La economía de sus principios e instituciones, la regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de algunos trabajos especiales, como el trabajo de los deportistas profesionales, la ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición sindical y de la huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y de la contratación colectiva, la organización de las juntas de conciliación y arbitraje y la creación de un derecho procesal autónomo. lo cual hizo posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción”⁴⁷

47. Antecedentes y evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo. Primera Parte. Foro Laboral, Editorial popular de los Trabajadores. México. 1981 p. 103, 104

El 1 de mayo de 1970, entra en vigor la Ley Federal del Trabajo, que abrogó la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En ésta Ley de 1970, en su Título Once, se contiene lo relativo a las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales y sé en listan dichas autoridades en el Artículo 523, el que recoge las diferentes modificaciones que en cuanto a su denominación o funciones fueron sufriendo diversas entidades del sector laboral, incorporándose una nueva dependencia de la Administración Pública Federal que no estaba incluida, como lo es la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Desde luego se conservó en la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como Autoridad.

Artículo 523. - "La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones: I. - A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social(...); IV. - A la Procuraduría de la defensa del Trabajo(...)

En el capítulo II del mismo Título Once, Artículos del 530 al 536, como es sabido, sé norma lo relativo a la Procuraduría de la defensa del Trabajo, y hasta la fecha.

Como se aprecia en esta nueva Ley, la representación o asesoría, sé amplia para todas las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, a diferencia de la anterior Ley. Que hablaba de las diferencias y conflictos de los trabajadores o sindicatos con los patrones con motivo del contrato de trabajo.

La interposición de los recursos subsiste en los mismos términos y se incorpora en la fracción III, del Artículo 530 lo que antes estaba en el Artículo 411 de la Ley anterior, referente a la función conciliatoria y a las actas autorizadas.

La Ley actual incorpora como novedad los requisitos para ocupar el cargo de Procurador General y para ser designados Procuradores Auxiliares.

Se mantiene la disposición fundamental del carácter gratuito de los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y la obligación de las autoridades de proporcionarle los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones.

Así mismo prevé la expedición de las normas reglamentarias para precisar las atribuciones y deberes de la Procuraduría.

No obstante, cabe destacar que se suprime la posibilidad para la Procuraduría de hacer uso de las vías de apremio establecidas por la Ley para el cumplimiento de los acuerdos que se dicten en el ejercicio de sus funciones, por lo que ya consideramos en el capítulo anterior que dicha situación resta autoridad a esa institución.

Adicionalmente, el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, implicó una novedad respecto de la de 1931, que prevé que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer sin necesidad de autorización alguna, pero si no están asesorados, la junta deberá solicitar la intervención de la Procuraduría y si se trata de menores de edad, la Procuraduría debe designarle un representante.

“Por último el 2 de junio de 1975, se publicó en el Diario Oficial de la Federación un nuevo reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del trabajo, que abrogó el de 1933 y que le dio la génesis de organismo desconcentrado a nuestra Procuraduría Federal de la defensa del Trabajo (ya citado en el Capítulo I inciso a de ésta tesis).

Cabe aclarar que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, es la Ley reglamentaria del Artículo 90 de la Constitución General de la República y cuyo Artículo 26 relaciona las dependencias del poder ejecutivo, en la que incluye a la Secretaría del Trabajo y previsión Social.

Por otra parte el Artículo 40. – A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

1.- (...); **XI.** – Dirigir y coordinar a la Procuraduría Federal de la defensa del Trabajo; (...)”⁴⁸

48. Ley Orgánica de la Administración Pública federal. Instituto Federal Electoral. México. 1998 Artículo 40

CAPITULO III.

LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO Y SU MARCO DE REFERENCIA.

En el México de hoy en día, sujeto a las cambiantes condiciones de la vida moderna que determinan la aparición de nuevos problemas en el orden de la cantidad y de la calidad, resultan inoperantes e ineficientes las normas y los procedimientos tradicionales en materia de procuración y administración de justicia, y se enfatizan los impedimentos efectivos y reales que tienen los ciudadanos para el acceso a ésta, en especial aquellos grupos de población económica y socialmente menos favorecidos, determinándose frecuentes cuestionamientos, inquietud, desconfianza y desigualdad.

DEFENSORIA

La administración de Justicia como género, de la procuración y la impartición, como sus especies.

Es en este marco de referencia que se debe situar a la administración de la Justicia Laboral, en sentido general, y a sus dos manifestaciones concretas: La procuración de la Defensa del Trabajo y la impartición de Justicia por los Tribunales Laborales.

La Justicia del Trabajo se realiza a través de diversas acciones de Órganos e instituciones del sector laboral referentes a: La vigilancia del cumplimiento y observancia de la legislación del trabajo; a la procuración del equilibrio entre los factores de la producción; a la defensa del trabajo en todas sus manifestaciones, y a la vigilancia del funcionamiento administrativo de la Junta Federal de conciliación y Arbitraje y de las comisiones de carácter tripartito.

La administración de la Justicia del Trabajo también se concretiza a través de acciones encaminadas a la vigilancia, al cumplimiento y el propiciamiento de la percepción y gasto del salario; la promoción de la capacitación y la elevación de la productividad, así como por medidas e instrumentos de previsión social, que garantizan condiciones de seguridad e higiene, el adiestramiento, la capacitación, la recreación y la cultura de los trabajadores.

La procuración de la Justicia del Trabajo que realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, implica la ejecución de acciones de Asesoría, Conciliación, Defensoría y representación de los intereses de los trabajadores en lo individual y de sus sindicatos, así como en la divulgación y difusión de la Legislación del Trabajo y en la vigilancia, de la impartición de la Justicia Laboral a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De esta manera la procuración de la Justicia Laboral se identifica con las formas y modalidades de la defensa del trabajo a través de la búsqueda de la armonización de los intereses obrero patronales mediante la proposición de soluciones conciliatorias preventivas.

Y es precisamente esta función conciliatoria de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, que motivó el presente trabajo de tesis, para que se le dé más importancia a esa labor, autorizando a los procuradores del trabajo para que las soluciones amistosas que propongan o los convenios que celebren tengan plena validez, sin acudir a ninguna otra autoridad, se interviene también ante conflicto estallado, así como en la búsqueda de la aplicación y observancia de la de la Legislación Laboral en los casos de controversia.

Por otra parte, la prestación de la asistencia y representación legal de los trabajadores y de sus sindicatos ante todas las autoridades, se realiza como instancia pública, gratuita y profesional de defensoría de los intereses de los trabajadores. Estas acciones de promoción y de procuración de la justicia laboral están especialmente referidas a la gran masa de trabajadores que por alguna razón no se encuentran sindicalizados, o no cuentan con recursos económicos para pagar asistencia profesional.

Se debe señalar, finalmente, que la intervención en el ejercicio de la impartición de la Justicia Laboral, a través del examen de los criterios contradictorios de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para lograr la uniformidad en la aplicación del Derecho del Trabajo, así como la vigilancia del ejercicio responsable de los miembros que integran el referido Tribunal, y la divulgación y difusión por todas las vías de la Legislación del Trabajo, son otras de las acciones que conforman la procuración de la Justicia Laboral, y que ésta no solamente es una manera de reivindicación de los derechos de los trabajadores, sino también una vía de realización de la función social de la empresa y, fundamentalmente, uno de los

medios más idóneos para el efectivo ejercicio y cumplimiento de las garantías sociales consignadas por la Constitución Política del País para los trabajadores.

3.1.- SU MARCO LEGAL Y CARACTERISTICAS.

Es importante precisar el marco Legal de las relaciones de trabajo en México

“ El artículo 123 Constitucional, faculta al Congreso de la Unión para expedir Leyes sobre el trabajo cuya vigencia es de carácter Nacional.

Sin embargo, conforme a lo dispuesto por la fracción XXXI del apartado “A” del mismo artículo, la aplicación de las norma del trabajo corresponde, en concurrencia, tanto a las autoridades Federales como a los Gobiernos de las Entidades Federativas, de tal manera que las primeras se ocupan de cuestiones de trabajo que afectan a los intereses generales o nacionales y los segundos a los asuntos propios y a los de su régimen interior.

El Congreso de la Unión ha expedido los siguientes ordenamientos generales: La Ley Federal del Trabajo; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; la Ley del Seguro Social; la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del estado; la Ley General del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas; y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

La Constitución y las leyes del trabajo establecen los derechos los derechos sociales y fundamentales del trabajo individual, las condiciones mínimas y de igualdad en que debe prestarse el trabajo, las normas de protección de las mujeres y de los menores, las reglas para el ejercicio de los derechos colectivos, tales como el sindicato, los contratos colectivos y la huelga; las normas de previsión social; la capacitación, los servicios de colocación y empleo, la higiene y la seguridad, la habitación, la protección al consumo, y las normas y sistemas de la seguridad social.

Asimismo la Carta Fundamental establece la jurisdicción del trabajo, es decir, la organización y competencia de los Tribunales abocados a resolver los conflictos de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo además de determinar los principios y características de la relación laboral, define la de tipo individual y la de carácter colectivo; caracteriza los trabajos especiales; norma lo correspondiente a las relaciones colectivas de trabajo: la huelga, las enfermedades y accidentes de trabajo; la composición, organización y competencias de las autoridades laborales y de sus servicios sociales, así como la integración y funcionamiento de las organizaciones tripartitas, especialmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, por otro lado, establece también un sistema de derecho procesal laboral de naturaleza autónoma y de carácter expedito.

La reglamentación laboral es muy amplia: como ejemplo pueden ponerse los reglamentos de Seguridad e Higiene en el Trabajo; el de Inspección Federal del Trabajo, el de Registro de Sociedades Cooperativas y el de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Son características del marco legal las siguientes:

Las normas del trabajo son instrumentos de carácter coercitivo y de justicia social para las relaciones obrero patronales.

Las normas se organizan a partir de la Constitución y terminan en las llamadas individualizadas, es decir los contratos colectivos, las resoluciones jurisdiccionales y las diversas convenciones o acuerdos entre trabajadores y patrones, que regularmente crean nuevo derecho.

Las normas del Derecho del Trabajo tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia en las relaciones entre éstos.

Las normas laborales son vigentes en todo el País sin embargo su aplicación es concurrente.

Las normas laborales se distinguen entre individuales y colectivas, y estas últimas regularmente generan derecho como producto de la defensa de los intereses de los sindicatos por medio de la contratación colectiva.

Las normas de trabajo, a partir de la Constitución de Querétaro, incluían tanto principios laborales como de previsión social, y de éstos últimos se han derivado los diversos sistemas de seguridad social para los trabajadores, actualmente la previsión social se acota en términos de protección a los riesgos del trabajo, a la capacitación y recreación, al trabajo de las mujeres y de los menores, al consumo de los trabajadores, a la vivienda obrera.

La idiosincrasia Nacional y las normas de trabajo han permitido una colaboración entre los sectores y factores de la producción, de tal manera que la administración del trabajo referida a los salarios, a la vivienda, a la seguridad y a la higiene, a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, a la justicia del trabajo y a la administración de las instituciones de seguridad social, regularmente se plantea sobre la base de la administración bipartita de los sectores o tripartita del gobierno, trabajo y el capital.

Las normas del trabajo son fundamentalmente expansivas en cuanto que han desbordado sus límites originales para aplicarse a otros sectores anteriormente desprotegidos, tales como los trabajadores al servicio del estado, recientemente a los prestadores de servicios de las sociedades nacionales de Banca y crédito y a los de los municipios y estados y, desde luego, a los miembros de las fuerzas armadas mexicanas.

Se debe señalar además que paulatinamente se ha integrado una normatividad referente a los procedimientos individuales, colectivos, económicos y jurídicos que resuelven los conflictos de trabajo y que ahora constituye el derecho procesal, el cual se aplica por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tribunales cuya situación es formalmente administrativa y materialmente judicial.

En lo sustantivo la procuración de la Justicia Laboral se inscribe en el régimen jurídico del trabajo descrito. En efecto, el propio artículo 123 Constitucional establece la competencia de las autoridades federales laborales en la aplicación de las Leyes del trabajo.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo y los diversos reglamentos sobre la materia establecen y regulan la función de la procuración de la justicia laboral a través de múltiples acciones de defensa del trabajo, a saber: representación y

asesoramiento de los trabajadores y sindicatos que así lo soliciten, ante cualquier autoridad y en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, interposición de recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o del sindicato, y proposición, dentro del marco legal, de soluciones amistosas a las partes interesadas para el arreglo de sus conflictos.

Las acciones descritas se realizan por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, institución que conforme a la Ley, tiene el doble carácter de autoridad y de servicio social. De autoridad cuando denuncia violaciones a la ley y constata, con el auxilio de la inspección del trabajo, la omisión del cumplimiento del derecho laboral, o bien, al sancionar con la respectiva homologación, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los arreglos conventuales a los que, conforme a derecho, llegan las partes para resolver sus conflictos: De servicio social, cuando en forma gratuita presta asesoría, asistencia y representación legal a los trabajadores, o bien, cuando difunde y divulga la legislación del trabajo.

La procuración de la Justicia Laboral se ejerce, respectivamente, por Órganos del Ejecutivo Federal y de los Ejecutivos de los Estados, denominados Procuradurías Federales y Locales de la Defensa del Trabajo. La aplicación concurrente de la legislación laboral ha determinado no sólo la existencia de los Órganos mencionados, sino también sus diferentes formas de organización. En el caso del Órgano Federal, por acuerdo presidencial de carácter reglamentario de 1975, con las características de un Organismo Desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión, ubicado en el sector laboral y con operación territorial en todo el País y, desde luego, con autonomía funcional para una más expedita y pronta procuración de la defensa de los trabajadores.

En general se procura la defensa del trabajo a través del exacto cumplimiento y observancia de la legislación laboral; del remedio a las violaciones u omisiones en el cumplimiento de la legislación del trabajo y por la prevención o resolución conciliatoria, mediatriz y jurisdiccional de los conflictos, para que los trabajadores o los sindicatos recuperen y ejerzan, en su debida dimensión, sus garantías sociales y sus capacidad de equilibrio ante las empresas.

Otra acción de procuración de la defensa del trabajo, es la referente al ejercicio de las acciones necesarias para la representación y asesoramiento de los sindicatos titulares del contrato colectivo, del contrato ley o de la mayoría de los trabajadores de los establecimientos, en asuntos relacionados con los procedimientos de fijación y con el otorgamiento de las debidas participaciones de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

La procuración de la defensa del trabajo opera bajo el principio de petición de parte, mismo que ha sido excepcionado, por la legislación laboral, en casos de evidente desprotección jurídica, social y patrimonial. Así, las procuradurías intervienen en asuntos de representación de los menores trabajadores de más de 16 años cuando no están asesorados en juicio, o bien tratándose de menores de 16 años con sus representación ex - oficio. Asimismo en los casos de muerte del trabajador y para proteger el patrimonio del de cujus mientras comparecen a juicio sus beneficiarios.

La decisión del Constituyente de proteger a todos los trabajadores del País en el goce y disfrute de sus garantías sociales, entendidas éstas como condiciones mínimas de igualdad y de bienestar, es una norma programática establecida en el artículo 123 de la Ley Fundamental.

El desarrollo industrial y la expansión de los destinatarios de la justicia social han determinado histórica y legalmente que la sencilla distinción planteada por la Constitución de 1917, entre obreros y trabajadores del campo, resulte insuficiente. Así, otros tipos de trabajadores se han incorporado a los beneficios del régimen jurídico laboral en diversos momentos. Es este el caso, entre otros, de los trabajadores de confianza, los de los buques, las tripulaciones aeronáuticas, los ferrocarrileros, los agentes de comercio, los del servicio doméstico, los actores y músicos, los trabajadores a domicilio, los de la industria familiar, recientemente los médicos residentes en materia de adiestramiento en una especialidad y los trabajadores de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.⁴⁹

49. Programa Nacional de procuración e impartición de justicia del Poder Ejecutivo Federal (Programa de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo) Editado por la STPS. 1983-1988 p. 145-151

Fundamentación Constitucional:

Artículo 25 “ corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral, que fortalezca la soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza , permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales , cuya seguridad protege esta Constitución . (...)”

(...) La ley establecerá los mecanismos que faciliten la organización y la expansión de la actividad económica del sector social: de los ejidos, organizaciones de los trabajadores, cooperativas , comunidades, empresas que pertenezcan mayoritaria o exclusivamente a los trabajadores y, en general, de todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios.” (...) ⁵⁰

Artículo 123 Apartado “A” Fracción XXXI.

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

a). –Ramas industriales y servicios:

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

⁵⁰. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Editado por el Instituto Federal Electoral 1997 p. 18. 19

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

b). Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión Federal y las industrias que les sean conexas, y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas Federales o que se encuentren bajo jurisdicción Federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades Federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e

higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades Federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.”⁵¹

Fundamentación legal

Ley Federal del Trabajo: los artículos 523,530,531,532,533,534,535,536,(ya anotados en el capítulo II de ésta tesis , en las paginas 45 y 46).

Artículo 691 “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.”⁵²

Artículo 772 “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.”⁵³

Artículo 774 “en caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de esta ley.

Artículo 775 El Procurador Auxiliar tendrá las facultades y responsabilidades de un mandatario; deberá presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento, hasta su total terminación.

Reunidos los requisitos a que se refieren los artículos que anteceden, cesará la representación del Procurador Auxiliar en el juicio que interviene.”⁵⁴

51. *Ibidem* p. 128-130

52. Ley Federal del Trabajo Doceava Edición STPS. 1996 p. 306

53. *Ibidem* p. 326

54. *Ibidem* p. 327

Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo.

Capítulo V. De las Autoridades Laborales:

Artículo 26 " El sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, el del contrato - ley en la empresa o, en su caso, la mayoría de los trabajadores de la misma, podrá hacerse representar y asesorar por las Autoridades de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, federales o locales, según corresponda, ya sea:

- I. En la revisión de la declaración de impuesto sobre la renta que presente la empresa; y
 - II. Para subsanar las deficiencias que señala la Secretaría de Hacienda y Crédito Público respecto del escrito de objeciones a que se refiere el artículo 18.
- Lo anterior no es obstáculo para que los sindicatos o la mayoría de los trabajadores se hagan representar por sus propios asesores.

Artículo 27. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social acreditará ante la Dirección General del Impuesto sobre la Renta de la Secretaría y Crédito Público, a los funcionarios y empleados que integrarán una oficina de coordinación sobre participación de utilidades, misma que dará curso a las promociones que presenten los trabajadores y resolverá las consultas que se le formulen en la materia."⁵⁵

Fundamentación Reglamentaria

Reglamento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Capítulo X. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

De la desconcentración administrativa.

Artículo 33 "Para la más eficaz atención y eficiente despacho de los asuntos de la competencia de la Secretaría del Trabajo y previsión Social, ésta contará con los

55. Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo. STPS. México 1988. Op. Cit p. 18, 19

Órganos Administrativos Desconcentrados necesarios que le estarán jerárquicamente subordinados, con atribuciones específicas para resolver la materia y el ámbito territorial que se determine en cada caso, de conformidad con los instrumentos jurídicos que lo crean de acuerdo con las disposiciones relativas, el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, podrá reformar, modificar, revocar, nulificar y revisar, en su caso las resoluciones dictadas por Órgano Desconcentrado.

Capítulo XI. De la Competencia De Los Órganos Administrativos Desconcentrados y de las Facultades de sus Titulares.

Artículo 34. Compete a los Órganos Administrativos Desconcentrados:

- I. El ejercicio de aquéllas facultades que los ordenamientos jurídicos que lo crean de manera específica les confiere, así como en lo que corresponde les otorguen otras disposiciones legales;
- II. La planeación, programación, organización, dirección, control y evaluación del funcionamiento de las unidades administrativas a ellos adscritas conforme a los lineamientos establecidos en la ley, reglamento, decreto o acuerdo de creación respectivo.

Artículo 35. Corresponde al titular de cada Órgano Administrativo

Desconcentrado:

- I. Proponer al Secretario para su aprobación los proyectos de programas y de presupuesto, y los manuales de organización, de procedimientos, y de servicios al público que corresponda;
- II. Autorizar la documentación necesaria para las erogaciones con cargo al presupuesto, de conformidad con las disposiciones que se establezcan;
- III. Dirigir, resolver y autorizar conforme a los lineamientos que establezca el Secretario y de conformidad con las disposiciones legales aplicables, los asuntos relacionados con el personal de la entidad a su cargo, así como las adquisiciones;
- IV. Expedir certificaciones sobre los asuntos de su competencia;
- V. Suscribir los convenios y contratos necesarios para cumplir adecuadamente con las funciones encomendadas al Órgano;

- VI. Formular dictámenes e informes que le sean solicitados por la superioridad;
- VII. Recibir en acuerdo a los funcionarios subalternos y atender en audiencia al público;
- VIII. Suministrar la información, datos y la cooperación técnica que le sea requerida por las unidades administrativas de la Secretaría y por otras dependencias del Ejecutivo Federal de acuerdo a las políticas establecidas a este respecto; y
- IX. Las demás que le señalen sus superiores y otros ordenamientos legales.”⁵⁶

Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Las disposiciones generales y sus funciones se estudiaron en el Capítulo I de este trabajo.

3.2- SU ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA.

Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
Capítulo II. De los Órganos de la Procuraduría.

Artículo Segundo. – “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 sean 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 Tercero. – “Los Procuradores de que trata el presente reglamento deberán satisfacer las exigencias a que se contraen los artículos 532 y 533 de la Ley Federal del Trabajo.”

Artículo Cuarto. – “El Secretario General deberá satisfacer los requisitos que a continuación se mencionan:

⁵⁶. Reglamento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social STPS. México 1988. P. 46

- 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"

Capítulo III. De las Atribuciones:

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

Artículo Sexto. – "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 Séptimo. – "El Procurador Auxiliar general de Defensoria y Conflictos tendrá a su cargo dirigir las funciones que desempeñen los procuradores auxiliares, acreditados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales permanente de Conciliación, así como la atención, desahogo y trámite de los conflictos que se planteen en la Procuraduría Federal."

Artículo Octavo. – "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 les sean turnados, hasta obtener solución 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 de su cargo; y
- d) – Rendir informe mensual de sus labores al Procurador Auxiliar General de Defensoría y Conflictos.

Artículo Noveno. – “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 Décimo. – “Para el desempeño de sus funciones al 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 Décimo Primero. – “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 cargo.”

Artículo Décimo Segundo. – “Los Peritos tendrán las obligaciones y atribuciones siguientes:

- a. Dictaminar sobre 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 las labores desarrolladas cuando sean requeridas para ello.
- d. Asistir a cualquier Junta para la que sean citados por el Procurador Federal; y

e. Las demás que les confiera el Procurador Federal.”

Capítulo IV. Del Procedimiento.

Artículo Décimo Tercero. – “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 éste 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 su falta.”

Artículo Décimo Cuarto. – “Presentes las partes, el día y hora señalados, al Procurador que corresponda, atendiendo los razonamientos que aquéllas expongan, podrá 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 Décimo Quinto. – “Las juntas de avenimiento o conciliación de que se 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 aquéllas 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 turnara el caso al Procurador Auxiliar General de Defensoría y Conflictos, para que proceda a ejercitar la acción correspondiente.”

Artículo Décimo Sexto. – “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 ejecutorias.”

Artículo Décimo Séptimo. – “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 Décimo Octavo. – “Todos los servicios que preste la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.”

Artículo Décimo Noveno. – “Las copias certificadas que se expidan para uso de los trabajadores o de sus sindicatos no causaran impuestos, conforme a la Ley federal del trabajo.”

Capítulo V. De Los Impedimentos y Responsabilidades.

Artículo Vigésimo. – “Serán causas de impedimento para la actuación de los procuradores las siguientes:

a. Con relación al patrón o su representante legal:

- I. El parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado y el de afinidad dentro del segundo;
- II. Ser su apoderado defensor en cualquier juicio o causa procesal;
- III. Ser su socio, arrendatario, empleado o tener alguna dependencia económica del mismo;
- IV. Ser haber sido su tutor, curador o haber estado bajo su tutela o curatela;
- V. Ser su deudor, acreedor, heredero o legatario; y
- VI. Haber recibido de él beneficios económicos de cualquier naturaleza o magnitud, en cualquiera de las formas que son usuales.

b. Con respecto al trabajador:

- I. Estar o haber sido acusado como autor de un delito o falta, en agravio del trabajador o de sus familiares;
- II. Ser o haber sido 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 otro carácter.”

Artículo Vigésimo Primero. – “Los impedimentos serán causa de excusa o de recusación de los Procuradores Auxiliares y serán calificadas por el Procurador Auxiliar general que le corresponda; los de éstos y los demás

funcionarios por el Procurador Federal y los de éste último por el C. Secretario del Trabajo."

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

Artículo Vigésimo Tercero. - "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 éste reglamento;
- b) Cuando dejen de cumplir con sus obligaciones en la defensa, conciliación y atención en las quejas o asesoramiento de los trabajadores o de sus sindicatos;
- c) Cuando por mala fe, negligencia o descuido retarden o malogren la tramitación de un asunto o su resultado; y
- d) Cuando reciban directa o indirectamente cualquier dádiva de partes en el conflicto."

Artículo Vigésimo Cuarto. - "Es causa especial de responsabilidad de los peritos:

- a) No emitir los dictámenes requeridos con la oportunidad debida;
- b) Dejar de concurrir a las audiencias en que se requiera su presencia, si han sido debidamente citados para ello."⁵⁷

De la anterior organización administrativa, se desprende que:

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo: representa y asesora a los trabajadores y sus sindicatos ante cualquier autoridad en los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, la Procuraduría presta sus servicios gratuitos a petición de la parte interesada, también actúa por oficio en los casos que establece la Ley Federal del Trabajo.

⁵⁷ Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Publicado en el Diario Oficial del 2 de junio de 1975). P. 638-3 a la 638-9

Departamento de Control Interno: realiza el seguimiento y propone criterios de evaluación a los resultados de la operación de las diferentes dependencias de la Procuraduría y el cumplimiento de las normas, políticas y demás disposiciones emitidas por la institución.

Secretaría General: Identifica y determina los criterios contradictorios en que pudieran incurrir las resoluciones de las instituciones encargadas de impartir la justicia Laboral, específicamente las de la Junta de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de lograr su homologación.

Determina la presunta responsabilidad en que pudieran incurrir los funcionarios encargados de impartir la Justicia Laboral para que el Procurador Federal los denuncie ante el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Difunde la Legislación Laboral; así como los servicios que proporciona la Procuraduría.

Coordina las funciones del cuerpo de Peritos y Notificadores de la procuraduría.

Coordina la prestación del Servicio Social.

Administra los Recursos Humanos, Materiales y Financieros de la Institución.

Departamento del Centro de información Sobre Derechos del Trabajador: Proporciona a los trabajadores, sindicatos, información sobre sus derechos y obligaciones dentro del marco de la Legislación Laboral.

Recopila, clasifica y mantiene actualizada una normateca integrada por Leyes, Reglamentos, Decretos, Convenios e Instructivos en Materia Laboral.

Realiza las investigaciones Jurídicas que le soliciten las diferentes dependencias de la Procuraduría.

Departamento de Programación y presupuesto: Formula los Planes y Programas Financieros, de la Procuraduría.

Informa periódicamente sobre el avance de los Programas Financieros a las Autoridades de la Procuraduría; así como a las dependencias Gubernamentales que la soliciten.

Departamento de Administración de Recursos Humanos y Servicios Generales: Provee, administra y controla los Recursos Humanos y Materiales que requiere la Procuraduría para el desempeño de sus Funciones.

Realiza los Servicios Generales para el buen funcionamiento de las instalaciones, mobiliario y equipo.

Procuraduría Auxiliar General de Asesoría, Conciliación y Quejas: Proporciona a los Trabajadores y a sus Sindicatos, Asesoría Jurídica que les permite resolver sus diferencias o conflictos laborales.

Promueve la oportuna atención a las quejas presentadas y busca solución a los problemas planteados mediante la conciliación preventiva.

Departamento de Asesoría y Quejas: Desahoga las consultas y quejas planteadas para los Trabajadores y sus Sindicatos.

Orienta a los Trabajadores indicándoles donde les resolverán sus problemas, ya sea internamente en la Procuraduría o en las instituciones competentes.

Departamento de Conciliación: Concilia los intereses de las partes en conflicto, proponiendo soluciones amistosas que permitan un arreglo satisfactorio.

Levanta actas autorizadas derivadas de las juntas conciliatorias en las que se asientan el resultado de las mismas.

Procuraduría Auxiliar General de Defensoría y Conflictos: Representa y patrocina a los Trabajadores ante las Autoridades Laborales competentes, en las diferencias y conflictos que se susciten entre ellos y sus patrones por violación a los derechos del trabajador o por incumplimiento del contrato de trabajo y a sus beneficiarios en los casos en que la Ley Federal del Trabajo y los contratos referidos establezcan derechos para ellos.

Interpone los recursos legales necesarios para defender los derechos de los trabajadores.

Departamento de Defensoría y Conflictos: Representa a los Trabajadores en Juicios interponiendo demandas, haciendo las peticiones, gestiones y tramites que sean necesarios ante las Autoridades jurisdiccionales y Administrativas para la defensa de sus derechos.

Departamento de Amparos: Defiende los intereses de los Trabajadores, cuando el caso lo requiere, a través de la interposición del Juicio de Garantías, y demás recursos establecidos en la Ley de Amparo.

Procuraduría Auxiliar General de Asuntos Foráneos: Norma y determina la operación Jurídica y Administrativa de las Procuradurías Foráneas a través de la Supervisión y Resolución, en su caso de los asuntos generados en el área de su competencia.

Departamento de Coordinación y Enlace de Procuradores foráneos: Coordina Jurídica y Administrativamente a las Procuradurías Foráneas en torno a los asuntos laborales generados en las mismas.

Departamento de Visitaduría: Supervisa el funcionamiento Jurídico y Administrativo de las Procuradurías Foráneas.

3.3- SU OBJETIVO GENERAL.

"El objetivo general es el siguiente: Poner al alcance de los trabajadores, sus sindicatos, las organizaciones componentes del Sector Social para el trabajo,

mecanismos y acciones de tutela y protección que les permita preservar sus derechos consignados en los ordenamientos jurídicos respectivos, ante los desequilibrios y desigualdades que, por un lado, son producidos por la crisis económica que vive el País, y, por otro por las condiciones naturales de concurrencia en el proceso de trabajo y producción de los trabajadores frente al capital.

Los componentes del objetivo general de la defensa del trabajo son desde luego: Un sistema Nacional para la defensa del trabajo; Procuración de Justicia para los trabajadores y Promoción de los derechos de los trabajadores.

Los objetivos generales del sector son entonces:

- a) Establecer mecanismos y procedimientos de control normativo, operativo y técnico sobre las Procuradurías Auxiliares Federales Foráneas de la Defensa del Trabajo, que operan en toda la República Mexicana integradas como Sistema Nacional

Con la finalidad de atender oportuna y eficazmente los conflictos que se presentan en las entidades federativas en materia laboral, propiciando en todos los casos una adecuada y estrecha coordinación con las Delegaciones Federales del Trabajo, así como con las autoridades e instancias laborales de los gobiernos estatales.

- b) Representar, asesorar y asumir acciones de defensa a trabajadores, sindicatos, ante cualquier autoridad competente, jurisdiccional o administrativa, en todos los conflictos y asuntos que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, o se deriven de las mismas relaciones.
- c) Divulgar y difundir a través de las vías idóneas, los derechos y obligaciones de los trabajadores, sus sindicatos. De tal manera que se cumpla con el propósito de que la procuración de la justicia laboral sea coadyuvante de la instancia fundamental para esos efectos que es la organización colectiva de los trabajadores.”⁵⁸

58. Programa Nacional de Procuración e Impartición de Justicia del Poder Ejecutivo Federal. (Programa de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.) 1983-1988 p. 157, 158

Por lo que se concluye que el objetivo general del Sector Laboral: Tiende a elevar la calidad del desarrollo a través del mantenimiento del equilibrio de los factores de la producción, la satisfacción de este objetivo implica el ejercicio institucional de la defensa del trabajo, el acercamiento y prestación descentralizada de los servicios de procuración, la divulgación de la legislación laboral.

La procuración de justicia del trabajo que se realiza se concretiza, por una parte, en la ejecución de acciones de asesoría, conciliación, defensoría y representación de los intereses de los trabajadores y sus sindicatos, así como en la divulgación y difusión de los derechos y obligaciones de éstos, por otra parte en la vigilancia de la impartición pronta y expedita de la justicia laboral a cargo de los tribunales de la materia.

Sobre la base de que la procuración de la defensa del trabajo, salvo excepciones de Ley, opera sobre el principio de petición de parte, se procederá a través de la procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y la Auxiliares Federales Foráneas establecidas en las Entidades Federativas del País, a prestar asesoría y representación legal a los asalariados en casos individuales o colectivos, cuya atención permitirá el acceso a los beneficios de la procuración de la justicia a los trabajadores que, por diversas razones, no gozan de la defensa de sus intereses, bien, por no estar organizados sindicalmente, o por ignorancia de sus derechos y la forma de ejercerlos.

Se desahogan acciones conciliatorias, tanto preventivas como de carácter resolutorio, en cuestiones laborales (De las cuales consideramos que debería dárseles pleno valor a dichas soluciones que se traduce en los convenios que se celebran), propiciándose con esto no solo la solución de otros tantos conflictos sino también el mantenimiento de las fuentes y la conservación de los puestos de trabajo.

Por último se representará a los trabajadores en juicios laborales y procesos de otro orden, incluido el de garantías, procurándose la efectiva procuración de justicia en la solución de esos conflictos.

3.4.- SUS OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

“Es conveniente señalar las funciones derivadas de las responsabilidades legales que determinan los objetivos específicos de la procuración de la justicia laboral en el sector correspondiente.

ASESORÍA. – Proporcionar asesoría legal a los trabajadores, sindicatos, miembros de organizaciones sociales para el trabajo e informarles sobre sus derechos y obligaciones y sobre los procedimientos para hacerlos valer.

CONCILIACIÓN. – Resolver conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo, mediante la proposición de soluciones amistosas, siempre que medie solicitud.

CONFLICTOS COLECTIVOS. – Propiciar la resolución de conflictos colectivos de trabajo, derivados de la interpretación y aplicación de contratos colectivos, contratos Ley y Reglamentos Interiores de Trabajo, a través de la conciliación o mediación entre las partes para el arreglo amistoso de sus controversias.

PROCURACIÓN. – Representar a los trabajadores individualmente considerados, a sus sindicatos y coaliciones, ante las autoridades competentes, a solicitud de los mismos, en los conflictos derivados de la aplicación de normas jurídicas.

Denunciar ante cualquier autoridad las violaciones a la legislación laboral.

HOMOGENEIDAD. - En la impartición de justicia. - Realizar las gestiones necesarias para denunciar los criterios contradictorios en la resolución jurisdiccional de los conflictos de trabajo.

EJERCICIO NACIONAL. - De la Defensa del Trabajo. Operar Procuradurías Auxiliares Foráneas de la Defensa del Trabajo, en todas las Entidades Federativas para lograr la eficiente desconcentración del sector laboral en esta materia.

DEFENSA DE LA PERCEPCIÓN Y GASTO DEL SALARIO. - Defender el salario de los trabajadores y realizar en su percepción las acciones inter programáticas e intersectoriales necesarias para tal efecto.

DIVULGACIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR. - Divulgar por todos los medios los derechos de los trabajadores y de sus sindicatos.

ACUERDOS DE COORDINACION. - Con las Procuradurías Locales de la Defensa del Trabajo. Establecer sistemas de trabajo para lograr una eficaz defensa de los intereses de los trabajadores, a fin de propiciar su desarrollo idóneo mediante la adecuada aplicación de las normas de la materia." ⁵⁹

Es importante comentar que la estrategia de las acciones para la procuración de la justicia laboral se ubica en el contexto del cambio estructural y se orienta a elevar la calidad del desarrollo al incidir por medio de sus instrumentos operativos, en el equilibrio de los factores de la producción y, de ésta manera, fomentar una mayor igualdad y democratización de la sociedad.

La realización de procedimientos conciliatorios y de concertación, así como el impulso al contrato colectivo, significaran un mejor esfuerzo para equilibrar los intereses de la justa renta del capital y del cumplimiento y satisfacción de las garantías sociales, además de propiciar la generación de empleos.

59. *Ibidem* p. 158, 159

La realización de "arreglos amistosos" que con respeto al marco legal prevengan conflictos o provean la solución de éstos, permitirá no solamente la satisfacción de los derechos de los trabajadores sino también la conservación de los puestos de trabajo.

La pronta y expedita solución jurisdiccional de los conflictos laborales deberá ser también una de las orientaciones generales de la Procuración de la Justicia del Trabajo.

El conocimiento real de la normatividad laboral en todos sus niveles deberá cubrir el vacío de difusión de la legislación de trabajo en todo el País.

Finalmente debe señalarse como orientación general de las acciones de procuración de justicia, la oportunidad de emprender acciones y consolidar mecanismos que permitan el acceso, en todo el País y a todos los trabajadores, a los beneficios de procuración de la justicia laboral, especialmente a aquellos que aún no gozan de la defensa colectiva y gremial de sus intereses.

Es prioritario pues que el equilibrio de los intereses de los factores de la producción dentro del marco de garantías sociales coadyuva al mantenimiento de puestos de trabajo.

3.5.- SUS FUNCIONES.

A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, le corresponde de manera general y entre otras de sus funciones, la de representar y asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos ante cualquier autoridad en todos los conflictos que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, o que se deriven de las mismas relaciones, así como resolver consultas jurídicas y proponer a las partes interesadas soluciones conciliatorias amistosas, para el arreglo de sus conflictos.

Las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la hace caracterizarse como uno de los órganos de gran importancia para los trabajadores toda vez que el asesoramiento, la conciliación y la resolución de consultas para éstos, son estrictamente gratuitos, por lo que se desarrollan como un servicio del gobierno para la defensa de los derechos del trabajador y el logro de la justicia social.

Sus funciones de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, vigente son:

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

- 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 las normas de trabajo;
- II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas."⁶⁰

De acuerdo al Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo:

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

- I. Representar y asesorar a los trabajadores y 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 las normas de trabajo o se deriven en 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;

60. Ley Federal del Trabajo. Doceava Edición. México. 1996 p. 247

- IV. Denunciar al pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los criterios contradictorios en los 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 procedan con arreglo a derecho;
- VI. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacerlas constar en actas autorizadas, que tendrán valor probatorio pleno; y
- VII. Coordinar sus funciones con todas las autoridades laborales del País, especialmente con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo que funcionan en cada uno de los Estados, a efecto de establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores: Con ese objeto podrá celebrar convenios con dichas dependencias, respetando en cada caso sus respectivas esferas de competencia.”⁶¹

Adicionalmente, vale la pena mencionar lo dispuesto por el artículo 691 “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.”

Como comentario, hasta donde se tiene conocimiento la atribución anterior, no ha sido ejercida por la Procuraduría.

Las facultades de asesoría y representación de los trabajadores y sindicatos y la función conciliatoria, son fundamentales y tienen el carácter permanente de los actos de la institución.

En cuanto al resto de las funciones a cargo de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, por muy diversas razones creemos, no se han llevado a cabo, tal es el caso de la facultad de prevenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación.

61. Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. P. 638-2 y 638-3

de las normas laborales, la denuncia en la vía administrativa o jurisdiccional de la falta o retención de pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades.

Tampoco se ha ejercido la atribución de 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. Esto creemos que ha obedecido en buena medida, a la falta de comunicación entre los Procuradores Auxiliares, particularmente los Foráneos, y el consecuente desconocimiento de los criterios sostenidos por las Juntas Especiales ante las que litigan.

Otra facultad sin ejercer es la de denunciar ante el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como ante el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, el incumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir la justicia laboral, para que aquellos procedan con arreglo a derecho.

Por último, está prevista la facultad de coordinar funciones con todas las autoridades laborales del País, especialmente con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo que operan en cada uno de los Estados, a efecto de establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores, pudiendo celebrarse los convenios de colaboración correspondientes, con respeto a la esfera de competencia de cada una.

3.6.- SUS METAS.

“Las metas generales de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, y en general de la Procuración de la Justicia Laboral son: “ garantizar las condiciones de justicia del trabajador y modificar el conjunto de normas que regulan las condiciones de trabajo y promover mecanismos específicos que permitan consolidar la impartición de la Justicia Laboral, asimismo las metas deberán fomentar en particular la organización de los trabajadores y sus sindicatos.

En razón de la estrategia planteada y conforme a las líneas prioritarias de acción establecidas, y toda vez que la Justicia del Trabajo opera, por regla, a petición de parte, es posible precisar los aspectos cualitativos de dichas metas en cuanto al mantenimiento del equilibrio de los factores de la producción; a la descentralización de las acciones de procuración de Justicia laboral y a la divulgación de la legislación del trabajo.

En el aspecto cuantitativo se plantea el uso de diversos indicadores especialmente numéricos, que permiten medir el alcance de lo cualitativo. Esto son:

Consultas, procesos de conciliación, juicios laborales, civiles, mercantiles, juicios de garantías, atención de asuntos, denuncias, ediciones, compilaciones, mensajes, transmisiones y conferencias o actos de difusión y divulgación.

Las metas específicas de la defensa del trabajo se cumple operativa y normativamente a través de las cuarenta y tres Procuradurías Auxiliares Federales establecidas en las Ciudades del País que tienen mayor actividad económica y demanda creciente de procuración.

El desarrollo de estas metas fortalece la descentralización de la Procuración de Justicia, al establecer mecanismos y procedimientos de control normativo de apoyo técnico y operativo a las Procuradurías Auxiliares federales Foráneas. Tiene por finalidad atender in situ, oportuna y eficazmente, los conflictos que se presentan en las entidades federativas en materia laboral, así como operar mecanismos de coordinación con las autoridades de los Gobiernos de los Estados.

Se realiza a través de acciones de: Asesoría, Conciliación, Defensoría, Representación, Divulgación y Difusión.

La defensa del trabajo tiene dos líneas de desarrollo: La normativa y la operativa. La primera recae en la Procuraduría General de Asuntos Foráneas de la General de la Defensa del Trabajo y la operativa en las 43 Procuradurías Auxiliares Federales Foráneas radicadas en: Acapulco, Guerrero; Aguascalientes, Aguascalientes; Ensenada, Baja California Norte; La Paz, Baja California Sur; Mexicali, Baja California Norte; Campeche, Coahuila, Torreón, Colima, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo del Parral, Durango, Guanajuato, Chilpancingo, Hidalgo, Guadalajara, México, DF, Toluca; Morelia, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana roo, San Luis Potosí, Culiacán, Cananea, Guaymas, Hermosillo, Villahermosa, Ciudad Victoria, Tampico, Tlaxcala, Coatzacoalcos, Jalapa, Poza Rica, Veracruz, Yucatán, Zacatecas”⁶²

Por lo que se concluye que las principales funciones : son representar y asesorar a los trabajadores y sus sindicatos ante cualquier autoridad en los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, para lograr el equilibrio de los factores de la producción; desarrollar en el ámbito correspondiente las acciones anteriores al nivel Nacional a través de las Procuradurías Auxiliares Foráneas . Su objetivo: atender los conflictos en materia laboral a través de las Procuradurías Auxiliares Foráneas; representar y asesorar a los trabajadores y sus sindicatos en conflictos de materia laboral.

Y sus metas: proporcional asesoría legal en información sobre sus derechos y obligaciones y de los procedimientos para hacerlos valer; resolver conflictos por la vía conciliatoria; representar a trabajadores ante cualquier autoridad jurisdiccional o administrativa; tramitar y atender juicios de amparo ; asesorar e interponer recursos administrativos diferentes a los jurisdiccionales , ante Instituto Mexicano del Seguro Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público; denunciar las violaciones a la legislación laboral; seleccionar controlar e instruir a los pasantes en servicio social; editar y difundir material impreso, revistas, carteles trípticos realizar y difundir, a nivel Nacional, mensajes radiofónicos y televisivos; compilar y difundir las ejecutorias y jurisprudencia en materia laboral.

62. Programa Nacional de Procuración e Impartición de Justicia del Poder Ejecutivo Federal. (Programa de la Procuración Federal de la Defensa del Trabajo) México. 1983-1988 p. 163-165

CAPITULO IV.

LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO Y SU PROCURACIÓN DE JUSTICIA.

La procuración de Justicia para los trabajadores y sus sindicatos, como ya dijimos consiste en representarlos o asesorarlos, ante cualquier autoridad competente en todos los conflictos que se relacionen con la aplicación de las normas del trabajo, o se deriven de las mismas relaciones, previniendo y denunciando la violación de tales normas y haciendo valer los recursos o trámites que sean necesarios a fin de hacer respetar el derecho de los trabajadores y sus sindicatos.

Desde luego proporcionar a los trabajadores y sus sindicatos asesoría e información sobre sus derechos y obligaciones así como acerca de los procedimientos para hacerlos valer, resolviendo las consultas específicas de carácter legal que se planteen.

Resolver por la vía conciliatoria los conflictos individuales o colectivos derivados del trabajo, mediante la solución de proposiciones amistosas a las partes o a través de la interpretación o aplicación de los contratos colectivos de trabajo, ley o reglamentos interiores de trabajo.

Representar ante cualquier autoridad jurisdiccional o administrativa a los trabajadores, en los conflictos derivados de la aplicación de las normas respectivas.

Ejercer todos los recursos y acciones en los Juicios Laborales a petición de parte.

Tramitar y atender, cuando así proceda, los Juicios de Amparo respectivos.

Denunciar ante cualquier autoridad las violaciones a la legislación laboral.

Divulgar y difundir , en atención a lo dispuesto por su reglamento interior, los derechos y obligaciones de los trabajadores y sus sindicatos a través de las vías idóneas.

Y finalmente realizar y gestionar que se difundan a nivel nacional mensajes televisivos y en la radio acerca de las funciones de la Procuraduría Federal de la defensa del Trabajo.

Además la procuración de la Justicia Laboral. Se inscribe en el concepto general de la administración de justicia tiene, en el ámbito constitucional, su referencia en los artículos 13,14,16 y 17, en cuanto a que nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales y que cualquier persona tiene derecho a que se le administre justicia pronta, expedita, completa e imparcial, todo ello en el marco general del cumplimiento de las garantías de audiencia y de legalidad.

En consecuencia, la procuración de la justicia tiene que hacerse con estos conceptos. Además, o es razonada o pierde su esencia.

La gestoría en demanda de prestaciones sin fundamento, en distorsión de los derechos auténticos o en búsqueda de privilegios a espaldas de la legalidad, devendrá fatalmente en la procuración de la injusticia.

4.1.- LOS NEGOCIOS JURÍDICOS QUE CELEBRA.

Como todos sabemos el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo señala las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y la Federal en su reglamento, como Organismo Desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene atribuidas funciones de asesoría a trabajadores y sindicatos y de conciliación en los conflictos laborales a fin de proponer soluciones amistosas.

Es evidente la importancia de dichas funciones para el tema que nos ocupa, ya que mediante el adecuado asesoramiento legal a los demandantes del servicio y merced a la actividad conciliatoria se posibilita el cumplimiento de legislación laboral y se realiza una acción preventiva de amplias repercusiones sociales.

Por su naturaleza estas funciones constituyen una primera instancia de prestación de servicios por parte del Organismo y en consecuencia de las que depende, en gran medida, la imagen que institucionalmente se proyecta a los trabajadores y a sus sindicatos; a sí como la orientación legal que los asuntos planteados tendrán en etapas posteriores de la intervención de otras áreas de la Procuraduría.

Para brindar estos servicios se deben reunir ciertas condiciones:

Que se soliciten.

Que quien lo solicite tenga la calidad de trabajador, sea beneficiario de éste o se trate de un sindicato.

Que el planteamiento que se haga se relacione con la aplicación de las normas de trabajo.

Si se reúnen estos requisitos, la Procuraduría estará obligada a asesorar o proponer soluciones amistosas a las partes interesadas, a fin de arreglar los conflictos que presenten.

La asesoría tiene como objetivo prevenir y resolver las diferencias y conflictos de los trabajadores o sus sindicatos con sus patrones.

La asesoría será otorgada considerando lo siguiente:

Al Usuario, sus requerimientos y expectativas, se debe identificar si el usuario es un trabajador, un beneficiario de éste (los señalados en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo), o si es un representante sindical.

Es importante saber para quién vamos a trabajar, saber sus necesidades y expectativas, pues de ellos dependerá que la asesoría se de respecto a conflictos laborales de índole individual o colectivo.

Los trabajadores o sindicatos harán uso de los servicios de asesoría, para solicitar información que prevenga o resuelva los conflictos que tengan con sus patrones.

La Contraparte. Se deben de identificar la rama industrial, la empresa u organismo con el cual tiene el conflicto el quejoso, lo anterior, para determinar si somos competentes para conocer del asunto.

Desde luego que tratándose de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, seremos competentes cuando sean trabajadores o sindicatos de industrias, empresas u organismos que se señalan en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Técnicas de Detección del Problema. Para analizar el conflicto que tiene el trabajador, su beneficiario su sindicato se pueden utilizar diversas técnicas: el interrogatorio (una serie de preguntas), la entrevista (plática entre dos o más personas reunidas en un lugar determinado), los comentarios (conversar sobre el asunto), o una combinación de las anteriores.

Selección del Problema Laboral. En virtud de todo lo que implican las relaciones laborales, es común que los trabajadores, sus beneficiarios o sindicatos planteen conflictos que traigan la aplicación de leyes laborales y de seguridad social, o bien, cuestiones de orden fiscal, penal, civil y mercantil, entre otras materias.

Primero, se deben de determinar cuáles de los asuntos planteados son laborales y de competencia federal, después se analizarán aquellos que no sean laborales.

Acto seguido, en relación a los problemas laborales se establecerán prioridades, para asesorar al trabajador como lo serían las acciones próximas a prescribir; pero en aquellos asuntos de los cuales no somos competentes se deberá canalizar al interesado a la instancia y dependencia adecuada.

La Legislación Aplicable. Una vez que sea seleccionado el problema o conflicto laboral planteado por el trabajador se deberá analizar la legislación aplicable y los contratos de trabajo, para estar en aptitud de otorgar una buena asesoría.

Los Datos y Elementos de Prueba. Todos aquellos datos que aporte el trabajador, su beneficiario o el sindicato, se deben de analizar detenidamente, para poder determinar cuáles serán adecuados para la procedencia de la pretensión.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

La Acción. Una de las labores más importantes del procurador dentro de esta parte de sus funciones es determinar cuál es la acción legal a ejercitar.

La Prescripción. Siempre se tendrá presente el término que se tiene para exigir un derecho, esto es prioritario, por que de ello dependerá la instancia a seguir, por lo cual, en todo momento se recordarán los artículos relativos a esto de la legislación aplicable al caso concreto.

Procedimiento o Trámite a Seguir. Cundo se a determinado la acción y el término de prescripción, se estará en aptitud de asesorar al usuario, señalándole cuáles son sus alcances legales y cuáles son los servicios que para hacerlos valer le ofrece la Procuraduría: orientarlo para seguir algún trámite administrativo, ofrecer la instancia conciliatoria, u ofrecer la representación.

LA CONCILIACIÓN:

Esta figura es de suma importancia para el tema que motivo este trabajo de tesis.

En el Distrito Federal, el departamento de conciliación recibe los expedientes por conducto de control de y notificación y el jefe del departamento designa al Procurador Auxiliar para el manejo de los mismos, el Procurador Foráneo, realiza ambas funciones.

Éstos expedientes se archivan y se entregan al Procurador Auxiliar, para la Junta Conciliatoria la cual tiene por objeto dirimir las controversias de las partes por conducto del Procurador Auxiliar, haciendo ver tanto al trabajador como al patrón la conveniencia de zanjar sus diferencias en ésta vía, siempre y cuando no se lesionen los intereses del trabajador.

En caso de no comparecer la Empresa o el Patrón se le envía un nuevo citatorio apercibiéndolo con una sanción económica y sí el trabajador no se presenta se le envía un telegrama.

De tener éxito la audiencia conciliatoria, se levanta un convenio en que las partes integran la terminación de la relación de trabajo en los términos de la fracción I del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, en el caso de despido o bien de rescisión.

Cuando se trata de que la Empresa cubra prestaciones devengadas como son: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, salarios devengados, horas extras o cualquier otra prestación se levanta un acta-convenio en donde se señala la prestación que se ésta cubriendo.

En el caso de que no sea posible la conciliación se levanta una acta en que las partes manifiestan lo que más les convenga, ya sea que los trabajadores o sindicatos se reserven sus derechos para hacerlos valer en el momento procesal oportuno, o que soliciten que su asunto se turne al Departamento de Defensoría y Conflictos, con el objeto de demandar la acción o acciones procedentes.

Si se turno el asunto al Departamento de Defensoría y Conflictos, se le solicitan al trabajador las pruebas correspondientes como son: nombre y domicilio de testigos, recibos de pago, hoja de alta al Instituto Mexicano del Seguro Social, copia del contrato individual de trabajo y todas aquéllas relacionadas con su trabajo

Se dictamina el expediente en donde se indican los motivos por los que se da por terminada la intervención conciliatoria.

Aunque no son regla general es conveniente seguir las siguientes acciones: El conciliador deberá conocer previamente a la celebración de la Junta Conciliatoria el asunto planteado, con objeto de estudiarlo y tener idea precisa de las posibilidades de arreglo amistoso, con base en las circunstancias del caso y dentro del marco legal aplicable.(en las Procuradurías Foráneas, el Procurador que intenta la Conciliación, es el que recibió la queja del trabajador, pero cuando no es así, resulta válida la mención anterior).

El conciliador deberá plantearse una estrategia de conciliación, dependiendo de las circunstancias del caso, de la disposición de las partes y de la opinión

preliminar que tiene del asunto. Esto le permitirá valorar si recibe separadamente a las partes, o si es oportuno entrevistarlas conjuntamente.

El conciliador deberá tener presente en cada junta conciliatoria la fecha de prescripción del caso atendido, a fin de que si no hay posibilidad de arreglo, se disponga del tiempo suficiente para elaborar la demanda respectiva o en su defecto insistir en juntas subsecuentes en acercar los intereses en conflicto.

El conciliador cuando existen elementos objetivos para estimar que en caso de juicio la pretensión del trabajador se pueda acreditar, deberá, apoyar en dichos elementos y solicitar la mayor cantidad de prestaciones legales que le correspondan al trabajador.

El conciliador cuando el asunto este prescrito, o los elementos objetivamente considerados lo lleven a la conclusión de que el asunto planteado ante la junta tendría pocas o nulas oportunidades de éxito, de cualquier manera deberá, apoyando en razonamientos de hecho y tomando en cuenta la antigüedad del trabajador, sus antecedentes laborales, su estado de necesidad y otros, intervenir con empeño para lograr la reinstalación o el mayor beneficio económico para el trabajador y en estos casos informar previamente al mismo de su situación real, para negociar con mayor flexibilidad.

El conciliador no debe permitir que en la Junta conciliatoria el trabajador éste asistido por persona alguna, salvo que se trate de algún representante sindical.

El conciliador deberá levantar actas de las reuniones celebradas, aún cuando sean para diferir las juntas conciliatorias.

El conciliador deberá apercibir de sanción a los patrones que no comparezcan a las reuniones de conciliación.

Planación. – Las juntas de avenimiento o conciliación se deben planear con anticipación para orientar las acciones a seguir a favor del trabajador, creando un clima positivo que favorezca la conciliación, ayudando así a una mejor solución del asunto.

Para evitar situaciones que surjan y desfavorezcan a la conciliación es conveniente preparar un plan, éste determinará con exactitud las acciones a desarrollar durante la primera conciliación, propiciando que se enlacen congruentemente con las subsiguientes y de antemano se establece el marco de referencia que servirá de guía a las acciones posteriores.

En la planeación se debe considerar: La calidad de las relaciones entre el patrón y el trabajador. – Si es una atmósfera tranquila la que existe entre las partes, traerá consigo actitudes positivas, si no la hay, el Procurador debe preparar a las partes propiciando esa atmósfera de tranquilidad para obtener el resultado que se espera a favor del trabajador.

Análisis del conflicto planeado por el trabajador. – Previa a la junta de avenimiento o conciliación el Procurador debe analizar el conflicto planteado por el trabajador, conocer los detalles y el porqué de las violaciones a la norma de trabajo que le permitan al usuario el ejercicio de una acción.

Los derechos que probablemente entren en el conflicto. – Detectar anticipadamente a la junta los derechos que entrarán en conflicto, para iniciar la negociación con aquellos que implicarán de manera armoniosa la apertura para la conciliación y posteriormente tratar el punto del conflicto.

Tendencias en las anteriores negociaciones. – Se puede prever lo que sucederá en las juntas de avenimiento al tomar en cuenta lo sucedido en audiencias que se han efectuado con el patrón, representante o apoderado de éste, pero con diferentes trabajadores, ya que generalmente tienen una línea o política de negociación.

Lo cual puede permitir conocer de antemano la tendencia en la negociación.

También otros factores que se deben de tener en cuenta durante la planeación son:

Cuáles son los resultados que se desean lograr; cuales son las capacidades, recursos y habilidades más importantes con los que se cuenta a favor del trabajador y cuáles son las debilidades; Cuáles son los principales factores que tendrán impacto sobre la conciliación; Cuáles son los factores externos que afectarán la eficiencia en la conciliación; cuál es la parte más vulnerable de la

empresa; alternativas de acción: buscando desarrollar los aspectos positivos y disminuir los factores negativos al trabajador; la prescripción del asunto.

Junta de Avenimiento o Conciliación.

Iniciada la negociación se debe de tener presente lo siguiente:

Función del Procurador Conciliador. – Como ya dijimos la Ley Federal del Trabajo en su artículo 530 que se tiene la función de proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Por su parte, el reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo establece como ya lo señalamos en sus artículos 13, 14, y 15 los términos legales para citar a las partes, para tratar de solucionar el conflicto, la función del Procurador y las reglas que deberán cumplirse durante el desarrollo de las juntas:

Citar a ambas partes con una anticipación mínima de 48 horas al día en que se lleve a cabo la diligencia.

Expresar en el documento de notificación el día, la hora y el sitio de reunión en donde se celebrará la junta.

Proponer soluciones amistosas durante el desarrollo de la junta.

Hacer constar los resultados en actas autorizadas.

En caso de no arreglo conciliatorio, elaborar la demanda y presentarla ante la autoridad correspondiente.

Relación entre las partes. – Para el buen desarrollo de una junta de avenimiento o conciliación, son de suma importancia las relaciones que existen entre las partes en conflicto, las cuales pueden ser: Tirantes, armoniosas, con comunicación adecuada o no. Es conveniente detectar ese tipo de relación, para poder determinar cómo se manejará la junta.

Conflicto. – La Ley Federal del Trabajo, los Reglamentos, los Contratos Colectivos de Trabajo, los Contratos ley y demás disposiciones internas señalan cuáles son los derechos de los trabajadores y cuándo existen violaciones a las normas de trabajo por parte del patrón; el trabajador puede ejercitar una acción, dependiendo del conflicto será aquello que el quejoso tenga derecho a demandar, de tal suerte que todas aquéllas prestaciones en tiempo a reclamar se deberán analizar cuáles de ellas serán motivo de controversia, a fin de que se inicie descartando las que no son "conflicto" y se aboque únicamente la negociación en las que haya confrontación de intereses.

Tendencias en las anteriores negociaciones. – También, es conveniente determinar:

Los porcentajes más altos y más bajos de negociación que maneja el patrón; y en cuanto al trabajador; lo que es conveniente para él.

Prestaciones: en cuál se deberá negociar, qué porcentaje promedio otorga y porqué.

Tendencias:Cuál a sido el comportamiento del patrón en otras negociaciones; ha estado o no asistido por un abogado conocedor de la materia laboral.

Dichos datos se obtienen casi siempre por entrevista directa con cada empresa o patrón y trabajador.

El Entorno. – Es el medio ambiente que rodea al lugar en donde se encuentra el área en donde se va a celebrar la junta de avenimiento, que de una manera u otra influirá en la decisión que tomen las partes.

El Enfoque. – La Conciliación es una institución al servicio de la justicia, medio idóneo para resolver los conflictos, aminorando gastos y tiempo, propicia el encuentro entre el trabajador y el patrón ante la autoridad, que con su amigable intervención contribuye a la solución del conflicto.

Nunca se va a solucionar el conflicto si el enfoque que se tenga sea el ganar todo, pues ninguna de las partes va a estar dispuesta a estar en el otro extremo,

que se enfoque en vez de buscar una solución una de las partes cede completamente.

Se deben buscar soluciones en las cuales se deje satisfecha a ambas partes, esto es posible si se desarrolla una confianza recíproca en el trato, al principio, naturalmente existe desconfianza entre ambas, pero a medida que vayan resolviendo los problemas la confianza irá creciendo, hasta llegar al punto real en conflicto, en donde se centrará la función conciliatoria.

Actitud del conciliador:

La experiencia nos ha enseñado entre otras cosas: Se debe demostrar en todo momento seguridad en lo que se dice; disminuir la tensión que se suscita y tener en todo momento la función encomendada.

Los objetivos: No involucrarse emocionalmente en las controversias que surjan, aún cuando en algunos casos se actúe con energía; debe expresarse una preocupación genuina por la buena marcha de la conciliación; un deseo sincero de arreglar las cosas de la mejor manera para ambas partes; un clima de respeto para ambas partes; tener paciencia para escuchar sus diferentes argumentos.

El método de discusión: En la junta de avenimiento o conciliación las formas de abordar la discusión de las peticiones son: Una por una; solicitar una cantidad global que abarque todo lo que al trabajador le corresponde conforme a la ley; o una por una.

Al concluirse cada audiencia o junta de avenimiento o conciliación, el Procurador hará constar los resultados obtenidos en actas autorizadas que al efecto se levanten y serán a saber:

Acta de diferimiento . - Se utiliza cuando las partes solicitan se señale nuevo día y hora para continuar con las pláticas conciliatorias tendientes a solucionar el conflicto.

Acta de Pago de Prestaciones. - Se utiliza en aquellos casos en los cuáles el patrón no ha cumplido con su obligación del pago de prestaciones que generó el trabajador con motivo de su trabajo y necesitaron la intervención de la

Procuraduría para ajustar algún conflicto y para dar constancia del cumplimiento de pago el Procurador levanta este tipo de actas.

Acta Arreglo Extramuros. – En ocasiones con motivo de la intervención de la Procuraduría en diversas audiencias de conciliación las partes llegan a un arreglo, pero es deseo de las mismas hacer el convenio de manera administrativa e interna, en las instalaciones de la empresa o bien formalizarlas ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando esto ocurre es necesario hacer el levantamiento de una acta de arreglo extramuros para hacer constar que hubo intervención de la Procuraduría por lo que hace a la instancia conciliatoria y no así por el acuerdo a que se llegó, ya que éste fue bajo la más estricta responsabilidad de los interesados.

Acta de No Arreglo. – Cuando las partes no llegan a una solución amistosa el Procurador debe de levantar un acta de no arreglo que dé constancia que se cierra la etapa de conciliación y ambas partes se reservan su derecho para hacerlas valer.

Convenio.– En caso de que la proposición conciliatoria sea aceptada por los interesados, bien en la forma sugerida o con las modalidades que aquellos aprueben, se levantará un convenio el cual constará en un acta en donde se dará por concluido el asunto una vez que se dé el debido cumplimiento al convenio suscrito.

Es precisamente a éste tipo de convenios a los que se refiere el presente trabajo de tesis, en el sentido de que se le invista de fe pública a los Procuradores de la Defensa del Trabajo, para que sus convenios que celebren tengan plena y legal validez ante todas las autoridades, y sin ser ratificados ante ninguna Junta, desde luego que reúnan todos los requisitos establecidos por la Ley, entre otros que no impliquen renuncia de derechos del trabajador, que no sean contrarios a la moral o a las buenas costumbres.

Por último si no existe, ánimo de llegar a una conciliación, porque las partes no están dispuestas a ello, se procederá a pasar a la instancia de representación.

Trámite ante el departamento de Defensoría y Conflictos:

El trámite inicia con la radicación con la forma que llamamos de controltes un formato donde se anotan todos los datos del trabajador inherentes al conflicto de trabajo) y que sirven de antecedentes para elaborar la demanda o cualquier juicio.

Una vez estudiados los antecedentes y todas las pruebas que aporte el trabajador se elaborará la demanda que proceda al caso concreto. Juicio que se tramitará hasta obtener el Laudo, si es desfavorable se interpondrá el Juicio de Amparo si es procedente.

4.2.- ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 530 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

Artículo 530. "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
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

O sea que la representación y el asesoramiento del trabajador o su sindicato, siempre debe reunir los siguiente requisitos:

Que se solicite el servicio o sea a petición de parte.

Que quien solicite el asesoramiento o representación tenga la calidad de trabajador, beneficiario o representante sindical.

Ante cualquier autoridad, siempre que se trate de la aplicación de las normas de trabajo.

La función inicial que corresponde realizar a los Procuradores, es la orientación y asesoría, a partir de la cual se realiza la tarea fundamental de dar a

conocer sus derechos laborales a quien no sabe y precisarle, con claridad y sencillez el alcance de sus derechos.

Esta tarea requiere previamente un profundo conocimiento del derecho del trabajo y una gran claridad para expresarlo, sin propiciar confusiones, ni generar expectativas equivocadas respecto de las disposiciones legales. El asesor debe ubicar al usuario en el contexto legal y ser muy preciso en el señalamiento de las implicaciones procesales de un Juicio Laboral, determinándole lo que se puede y lo que no se puede esperar en esta medida.

Desde luego que es obligación del Procurador, interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o sindicato.

Ordinarios. – Citas, telegramas, recursos administrativos ante cualquier autoridad laboral, demandas de diversas acciones, encaminadas a la defensa del trabajador o sindicato.

Extraordinarios. – Promover Juicios de Amparo, siempre y cuando sean procedentes, así como quejas y revisiones.

Por o que hace a la proposición a las partes de soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas: Es de relevante importancia esta función del Procurador, tanto para su labor, como para este trabajo de propuesta ya que:

La forma practica de resolver asuntos laborales, que implica ahorro de tiempo y de desgastes innecesarios, es la Conciliación, que supone el mecanismo a través del cual las partes en conflicto haciéndose recíprocas concesiones, alcanzan la solución de una controversia.

Conciliar no es claudicar ni tampoco puede llevarse a pretender avasallar. Supone una intervención inteligente y con paciencia, pero que no pueda concluir, en aras de un arreglo, al sacrificio de intereses fundamentales de un trabajador o

su sindicato. Evitar que implique renuncia de derechos, o sea contrario a la moral, las buenas costumbres o simplemente en detrimento del solicitante.

Se concluye pues:

1. El Procurador únicamente intervendrá a petición de parte. Esto debe entenderse en el sentido de que no sólo realizará sus funciones cuando le sea solicitado por los trabajadores o sus sindicatos, sino también cuando sea requerido por las autoridades del trabajo.
2. En todo caso y sin excepción alguna, deberá informarse desde el principio al trabajador o sindicato o beneficiario, de la gratuidad del trabajo realizado.
3. Los Procuradores no pueden aceptar el patrocinio o asesoramiento de trabajadores de manera conjunta con asesores o abogados particulares.
4. Los Procuradores deberán invariablemente dejar constancia escrita de su intervención en cualquier asunto.
5. Cuando las pretensiones de los trabajadores o sindicatos sean improcedentes o no les asista derecho alguno que reclamar en el caso planteado, deberá expresar esta circunstancia de manera fundada y clara a los interesados, señalándoles que se trata de una opinión que no resuelve su asunto y deja a salvo la posibilidad de que recurran a otras vías de asesoramiento.

4.3.- ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 33 SEGUNDA PARTE, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 33. Segunda Parte:

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

Todo los convenios o liquidaciones, según éste artículo, para ser válidos deben hacerse:

- * Por escrito
- * Contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motivaron.
- * Los derechos comprendidos en él.
- * Debe ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- * Debe ser aprobado por la misma.
- * Siempre y cuando no contenga renuncia de derechos de los trabajadores.
- * Debe ser por escrito todo convenio, sin formalismos determinados.
- * Pero con la exigencia de tener bien relacionados los hechos y circunstancias que motivaron el convenio en cuestión.
- * El derecho comprendido en el convenio desde luego en materia laboral.
- * Se puede llevar el escrito y ratificarlo ante la Junta, o bien comparecer a la misma a denunciarlo o a celebrarlo las partes y ratificarlo.
- * El cuál será aprobado por la misma; y
- * Siempre y cuando no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, por que sería nulo de pleno derecho.

Jurisprudencia en Materia de Convenios en relación al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo:

CONVENIOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. "Recibo finiquito es el que otorga un trabajador despedido injustificadamente al recibir del patrón la indemnización de tres meses de salario y otras que se le adeudaban, es un documento unilateral en el que se hace constar

por el acreedor, su cumplimiento y el deudor, pero un convenio que para su validez deba ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.”⁶³

CONVENIOS. “Deben ser ratificados ante la Junta para que tengan valor legal en contra de los trabajadores. – Es inexacto que todo convenio que celebren las partes no deba ser ratificado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si no que por el contrario el legislador impuso esta condición precisamente por la situación de desventaja, en que se encuentra siempre el trabajador, persona menos ilustrada, con menos capacidad y comprensión, quien puede ser fácilmente inducido a error o quien también puede ser presionado para aceptar determinados ofrecimientos, a efecto de que trance en el momento de las percepciones que legítimamente le corresponden por lo tanto la Junta no puede ignorar el contenido de los artículos 98, 516 y 585 de la Ley Federal del Trabajo y darle a un documento el valor de convenio y argumentar en el laudo que la ratificación de tal documento no requiere la aprobación del Tribunal Obrero.”⁶⁴

CONVENIOS, NECESIDADES DE SER RATIFICADOS ANTE LA JUNTA PARA QUE TENGAN VALOR LEGAL. EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES. “Es inexacto que todo convenio que celebren las partes no deban ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sino que por el contrario el legislador impuso ésta condición precisamente por la situación de desventaja en que se encuentra siempre el trabajador, persona menos ilustrada, con menos capacidad y comprensión quien puede ser fácilmente inducido a error, quien también puede ser presionado para aceptar determinados ofrecimientos a efecto de que trance en el monto de las percepciones que legítimamente le corresponden. Por lo tanto la Junta responsable no puede ignorar el contenido de los artículos 98, 516 y 585 de la Ley Federal del Trabajo y darle a un documento el valor de convenio y argumentar en el laudo que la rectificación de tal documento no requiere la aprobación del Tribunal obrero.”⁶⁵

63. Amparo Directo 935/53/1*. Miguel Cinta Gómez. Fallado el 19 de marzo de 1958. 4ta. Sala. Informe 1958, p. 22

64. Directo 688/1960. Juan Palomares y Coags. Resuelto el 9 de febrero de 1961, por unanimidad de 4 votos. Ponente el Sr. Miro, Carvajal. Srío. Lic. Santiago Barajas Montes de Oca. 4ta. Sala Boletín 1961, p. 17

65. Amparo Directo 688/960. Juan Palomares y Coaga, Febrero 9 de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente. Ángel Carvajal. 4ta. Sala. Sexta Época. Vol. XLIV. Quinta Parte. Página 25.

EJECUTORIA. –“Recibo finiquito liberatorio. Deben especificarse circunstancialmente los conceptos que comprenda. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, todo convenio o liquidación para ser válido deberá tener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, de manera que sí en un finiquito liberatorio no se especifican circunstancialmente los conceptos y no se cumplieron los requisitos a que se refiere el artículo 33 invocado.”⁶⁶

CONVENIOS SANCIONADOS POR LAS JUNTAS. – “No constituyen cosa juzgada. Los convenios que llevan a cabo los trabajadores, con sus patrones, para poner fin a un Juicio laboral, ya sea por medio de una transacción o por reconocimiento del patrón de las prestaciones exigidas debidamente sancionados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje como lo dispone el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, no constituyen la cosa juzgada, porque al aprobarlos esas Juntas no resuelven como Órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje, sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes.”⁶⁷

Una vez analizado el artículo en cuestión, se desprende que los convenios que celebra la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Reúnen los requisitos establecidos ante la Ley de la materia, por cuanto a que es por escrito, (en actas autorizadas), por autoridad laboral, contienen una relación circunstanciada de los hechos, y desde luego del derecho al caso concreto, son peritos en materia laboral, para celebrar convenios que no impliquen renuncia de derechos de las personas que asesoran o representan, voluntad de las partes.

66. Tesis de Jurisprudencia. Informe 1986. Cuarta Sala. P. 8.

67. Tesis de Jurisprudencia. Informe, 1981. Cuarta Sala. P. 35.

Por lo que sentimos que dichos convenios deben ser válidos, aún que no sean ratificados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.4.- CRITICA DE DIVERSOS AUTORES AL ARTICULO 33 SEGUNDA PARTE DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

"El Licenciado Juan B. Climent Beltrán, hace alusión al artículo 33 segunda parte de la Ley Federal Del Trabajo en los siguientes términos: "Todo convenio o liquidación , para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él . Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que los aprobará siempre que no contengan renuncia de los derechos de los trabajadores.

EJECUTORIA. Renuncia de derechos, imprescriptibilidad de la acción de nulidad. La acción para impugnar de nulidad un convenio que implica renuncia de los derechos de los trabajadores, es imprescriptible. En efecto, el artículo 123 constitucional , en su fracción XXVII, establece: Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: a)...h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

Ahora bien, dado el carácter imperativo del derecho del trabajo , debe concluirse que todo convenio celebrado en contravención a las disposiciones invocadas, es nulo de pleno derecho por lo que la acción de los trabajadores para impugnarlo es indescriptible. (Directo 4708/58, Petróleos Mexicanos, 20 de marzo de 1959.)

COMENTARIO. - La nulidad en materia de trabajo. Hemos seleccionado la ejecutoria anterior porque abarca la interpretación relacionada de los preceptos fundamentales concernientes a la irrenunciabilidad de derechos y nulidad de las cláusulas que contengan tales renunciaciones.⁶⁸

68 Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia de CLIMEN BELTRÁN. Juan B. Séptima Edición México 1993. P.94

“Otros comentarios del Licenciado Climent: “Comentario. – Convenios y liquidaciones. El principio de irrenunciabilidad refleja fundamentalmente el carácter tutelar del derecho del trabajo, tanto en su aspecto sustantivo como en el procesal; y está presente de manera especial en los convenios que impliquen una solución conciliatoria al conflicto. Ya sea en el curso del procedimiento, correspondiente a la conciliación procesal, o para evitar el litigio mediante los convenios fuera de juicio.

No obstante, queda en pie la exigencia de que los convenios individuales de terminación de la relación de trabajo, contengan, entre otros elementos, una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven, así como la antigüedad, categoría y salario del trabajador, y las cantidades y conceptos comprendidos en la liquidación, sin que sea admisible un recibo finiquito global liberatorio, de acuerdo con la tesis de la Suprema Corte en Amparo Directo 3516/79, Luis Felipe Álvarez Baños, 31 de octubre de 1979. Además deben ser ratificados ante las juntas y aprobados por las mismas, lo que constituye una cierta garantía de seriedad en su formulación, en la percepción directa de las cantidades asignadas a los trabajadores, y en la autenticidad del consentimiento de los mismos.

Al respecto, las reformas procesales de 1980, introducen nuevos requisitos para los convenios individuales, al disponer el artículo 802 actual que la suscripción de un documento hace plena fe por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; lo que conlleva a la necesidad de una revisión de la tesis jurisprudencial mencionada además en el capítulo sobre procedimientos paraprocesales o voluntarios, el artículo 987 se refiere a los convenios celebrados en los términos del artículo 33 de la Ley, imponiendo el requisito de que deberán garantizarse en forma expresa las cantidades correspondientes a la participación de utilidades de los trabajadores.⁶⁹

El Licenciado Mario de la Cueva, en relación con los convenios, expone con elegante precisión la teoría de la nulidad en materia de trabajo, limitándose a indicar sus enunciados en la forma siguiente. “1). La nulidad no necesita ser declarada, pues

69. *Ibidem*. P. 98

opera de pleno derecho. 2). La nulidad de una cláusula no produce la nulidad la nulidad del contrato, ya que subsiste su vigencia en el resto del clausulado, pues de otro modo la nulidad redundaría en perjuicio del propio trabajador. 3). La nulidad opera retroactivamente en beneficio del trabajador, quien puede exigir las prestaciones que no le fueron cubiertas. 4). La nulidad absoluta es imprescriptible. El tiempo no convalida la cláusula nula. Lo que puede prescribir es el derecho al pago de las diferencias de las prestaciones derivadas de la aplicabilidad de la cláusula nula. 5). Independientemente de la acción del trabajador para reclamar el pago de las prestaciones adeudadas, la nulidad lleva aparejada la sanción administrativa.

Además se plantean las siguientes cuestiones:

a). La nulidad absoluta es imprescriptible, pero no así la nulidad relativa, en cuyo caso opera la prescripción.

b). Alcance de los derechos irrenunciables. Además de las garantías mínimas consagradas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, deben comprenderse todos los derechos definidos como patrimonio del trabajador, lo que incluye todos los efectos jurídicos del contrato, ya realizados y reconocidos a favor del trabajador, entre ellos derechos contractuales extralegales como la jubilación y situaciones de hecho, como la antigüedad.

EJECUTORIA. Antigüedad, irrenunciabilidad de los derechos. Dados los términos de los artículos 123, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución y 22 de la Ley Federal del Trabajo, no puede el trabajador renunciar válidamente a los derechos derivados de su antigüedad al servicio de la empresa, y menos los representantes del sindicato, sin el consentimiento del trabajador, puede convenir en esa renuncia. (Amparo directo 940/59, Maximino Gómez Torres, 24 de julio de 1959).

Art. 33 de la Ley vigente.

c). **EJECUTORIA.** La nulidad de un convenio no es susceptible de conciliarse entre las partes, si esta nulidad es de pleno derecho. (Directo 773/59, sindicato de Empleados de Cantinas, 24 de octubre de 1960.)

d). Casos en que no existe renuncia de derechos. Estimamos que los beneficios del contrato colectivo, aunque sean superiores a las prestaciones de la Ley, son irrenunciables en tanto subsistan en el propio contrato colectivo, porque se violaría la regla de igualdad del salario.

No existe renuncia de derechos en la terminación voluntaria del contrato de trabajo, pues se trata del ejercicio de un derecho; pero debe ratificarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conforme al artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo.

EJECUTORIA. Cuando los derechos no han sido declarados en forma definitiva, durante la tramitación del conflicto, el convenio celebrado por las partes no puede constituir renuncia, por más que se establezca que el trabajador consiente en no obtener todo lo reclamado en su demanda, pues si así fuere, no habría posibilidad alguna de que las partes se convinieran, ni aun en el periodo conciliatorio, y si el quejoso admitió una suma determinada para poner punto final al conflicto existente entre él y el sindicato respectivo, conviniendo en separarse, lógico que no existe renuncia de derechos obrero-patronales. (Semanao Judicial de la Federación, Tomo LXXV, Cervantes Ángel.).

EJECUTORIA. Terminación voluntaria del contrato de trabajo. En forma reiterada esta corte sostiene la tesis de que las renunciaciones de derechos a que se refiere la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional, son aquellos que pueden pactarse por un trabajador en el contrato laboral y que tienen como consecuencia la de que el obrero se compromete a no exigir las prestaciones que en su favor establece dicha Ley; pero no puede hablarse de renuncia de derechos en tratándose de la terminación voluntaria del contrato por parte del trabajador y con anuencia del patrón, pues en este caso se ejercita un derecho. (Amparo Directo 7828/58, Victoria Macías Garduño. 10 de septiembre de 1959.).

e). **EJECUTORIA.** Ejercicio de la nulidad. La nulidad no puede ser materia de juicio de garantías, para resolver de manera inmediata, tal nulidad, que previamente debe ser sometida a la jurisdicción laboral, para que se haga la declaratoria correspondiente, a través de sus órganos y sólo después de que esa nulidad se hubiere ventilado ante los tribunales del trabajo, podría someterse la controversia de la jurisdicción Constitucional, para juzgar de las violaciones que en la resolución definitiva o durante la tramitación del procedimiento se hubieren cometido, ya que el Juicio de Amparo, al tenor del artículo 103 Constitucional, sólo es procedente contra Leyes o actos de autoridad, pero no contra actos de

particulares, al celebrar convenios obrero-patronales, por mucho que éstos sean evidentemente nulos, por ostensiblemente contrarios a las normas fundamentales Constitucionales y a las reglamentarias de la Ley Federal del Trabajo. (R-824/53, Gonzalo Lomelí Olvera y Ventura Santoyo Rodríguez, 10 de noviembre de 1955.)

CONVENIO. Nulidad de pleno derecho. Cuando se requiera la intervención jurisdiccional para invalidar o reparar las violaciones a los derechos del trabajador contenidas en un convenio, ésta puede promoverse o bien mediante la demanda de nulidad parcial o total, o haciendo caso omiso de las cláusulas que son nulas de pleno derecho, y demandar el pago de las prestaciones que constituyen derechos irrenunciables y que se habían omitido en el convenio; ya que cualquiera de las dos vías es válida y conduce a los mismos efectos. Tal criterio se desprende del Laudo de la Junta Especial num. 36 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, 30 de noviembre de 1979; expediente 01/88/78. Confirmado por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia. A. D. 2371/80, 27 de octubre de 1980.

EJECUTORIA. Convenios, nulidad parcial de los, sólo en lo que impliquen renuncia de derechos. No opera el fenómeno jurídico de la nulidad de un convenio celebrado entre el patrón y el trabajador, cuando el acto no pretende destruir los efectos del mismo, sino reclama el reconocimiento de tales efectos para ajustarlos a las condiciones establecidas por la Ley o por el contrato, en tales casos sólo opera la nulidad respecto de la parte del convenio que implique renuncia de derechos.

Amparo Directo 7085/80. Víctor Rodríguez Cano, 16 de marzo de 1981, 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Tres precedentes en el mismo sentido.

Informe 1981, cuarta sala, Pág. 186." 70

El Licenciado Alberto Briceño Ruiz, en relación a los convenios nos habla de la Dinámica de la Voluntad en el siguiente sentido:

"Las relaciones jurídicas que ha diario se establecen, con los más variados caracteres, obligan a celebrar convenios y contratos donde una de las partes formula las condiciones y la otra se limita a manifestar su voluntad, expresa o tácita, sin posibilidad de modificar lo establecido. El estado debe marcar lineamientos a los que han de ajustarse los contratantes, en aquellos convenios en que el interés social o el interés público pueda resultar afectado.

Las normas jurídicas que consagraban el respeto irrestricto al consentimiento y a la libre manifestación de voluntad, han tenido que variar en todos los sistemas jurídicos porque no puede adoptarse una actitud pasiva frente a la evidente desigualdad entre las partes. De ahí el empeño colectivo por restringir la posibilidad del poderoso y garantizar los derechos del débil.”⁷¹

“El Licenciado Ernesto Gutiérrez y González, Al analizar el consentimiento, afirma que éste es el “ acuerdo de dos o más voluntades tendientes a la producción de efectos de derecho, siendo necesario que esas voluntades tengan una manifestación exterior”. 1. Da al consentimiento su alcance y valor real: el acuerdo de voluntades persigue la producción de efectos jurídicos y se traduce en una manifestación externa, oral o escrita, que no deje lugar a dudas sobre la intención de los sujetos.

Es innegable que ante una ausencia de voluntad no hay consentimiento y, por tanto, no se da el convenio o el contrato. Ahora bien, la voluntad se limita a producir efectos de derecho, sin que resulte necesario que ambas partes intervengan en la elaboración de las condiciones y sin que ésta voluntad, así entendida, resulte lesionada por el apego a determinadas normas jurídicas. Lo que se busca es el efecto, aun con las limitaciones que el interés público o social pueda imponer.”⁷²

El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca dice que “ La relación de trabajo suele terminar por mutuo consentimiento. Es una práctica bastante común, sobre todo cuando se otorga convenio ante la Junta, porque el patrón quiere impedir un Juicio futuro. Esto, desde luego no es cierto, pues aunque el convenio tiene la presunción de ser legal, no adquiere la calidad de cosa juzgada, razón por la que puede el trabajador demandar la nulidad de las cláusulas que estime violatorias de la Ley. Por otra parte, el convenio no requiere necesariamente la aprobación de la Junta, pues sino contiene cláusula en contra del derecho o de la moral, es innecesaria la tutela de la Junta a favor del trabajador.”⁷³

71. ALBERTO BRICEÑO RUIZ, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla S. A. De C. V., México 1985, P. 94.

72. ERNESTO GUTIERREZ Y GONZALEZ, Derecho de las Obligaciones, Editorial Cajiga, Puebla, Pue. Méx. 1961 p. 147.

73. RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo (Comentarios y Jurisprudencia), Segunda Edición, Editorial PAC, S.A. de C.V. México, 1984, p. 45

El Licenciado José Dávalos expresa que " Es necesario que los convenios que resultan del arreglo amistoso de un conflicto conocido por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se ratifiquen por las partes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, como lo ordena el artículo 33 segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo: Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motivan y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Cuando las Procuradurías de la Defensa del Trabajo determinan, con base en sus reglamentos, que los arreglos de los conflictos, se harán constar en actas autorizadas "que tengan valor probatorio pleno", no pueden estar contraviniendo a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo; no ésta a discusión la inferioridad jurídica de un reglamento ante la Ley Federal del Trabajo. La Ley, en el artículo 530, fracción III, sólo establece que entre las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo está: Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas. Lo cierto es que los convenios que se establezcan ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo deben ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que, una vez aprobados, tenga pleno valor de laudos, como lo indica el artículo 876 fracción III"⁷⁴

Como podemos apreciar, del estudio de las anteriores críticas, existen diversos criterios de autores reconocidos en materia laboral, de que deben ser ratificados ante las Juntas, los convenios que celebra la Procuraduría, aunque otros manifiestan que no es necesaria dicha ratificación siempre y cuando no implique renuncia de derechos de los trabajadores o sea contraria a la moral y a las buenas costumbres, criterio al cual nos adherimos y que motiva este trabajo de tesis.

4.5.- LOS CONVENIOS QUE CELEBRA LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Al presentarse las partes previo citatorio ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, para buscar soluciones amistosas al conflicto laboral planteado por el trabajador, sindicato o beneficiarios, al concluirse cada audiencia o junta de

74. FRANCISCO RAMÍREZ FONSECA. Suspensión, Modificación Y Terminación de la Relación de Trabajo. (Comentarios y Jurisprudencia). Segunda Edición. Editorial Pac. S. A. De C. V. México, 1984. P. 45.

avenimiento o conciliación, el Procurador que conozca del asunto, hará constar los resultados obtenidos en actas autorizadas que al efecto se levanten.

Diferentes actas: De diferimiento; de pago de prestaciones; de arreglo extramuros; de no arreglo o los convenios.

Acta de Diferimiento. – Se utiliza cuando las partes solicitan se señale nuevo día y hora para continuar con las pláticas conciliatorias tendientes a solucionar el conflicto.

Acta de Pago de Prestaciones. – Se utiliza en aquellos casos en los cuales el patrón no ha cumplido con su obligación del pago de prestaciones que generó el trabajador con motivo de su trabajo y necesitaron la intervención de la Procuraduría para ajustar algún conflicto y para dar constancia del cumplimiento de pago, el Procurador levanta este tipo de actas.

Acta de Arreglo Extramuros. – En ocasiones con motivo de la intervención de la Procuraduría en diversas audiencias de conciliación las partes llegan a un arreglo, pero es deseo de las mismas hacer el convenio de manera administrativa e interna, en las instalaciones de la empresa o bien formalizarlas ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando esto ocurre es necesario hacer el levantamiento de una acta de arreglo extramuros para hacer constar que hubo intervención de la Procuraduría por lo que hace a la instancia conciliatoria y no así por el acuerdo a que se llegó, ya que éste fue bajo la estricta responsabilidad de los interesados.

Acta de no Arreglo. – Cuando las partes no llegan a una solución amistosa el Procurador debe de levantar una acta de no arreglo que dé constancia que se cierra la etapa de conciliación y ambas partes se reservan su derecho para hacerlo valer.

Convenio. – En caso de que la proposición conciliatoria sea aceptada por los interesados, bien en la forma sugerida o con las modalidades que aquellos aprueben, se levantará un convenio el cual constará en una acta en donde se dará por concluido el asunto una vez que se dé el debido cumplimiento al convenio suscrito.

Modelos de Actas

CONVENIO

En la Ciudad y Puerto de Acapulco, Guerrero, siendo las __ el día _____ de mil novecientos noventa y nueve ante el C. Lic. Alfredo Gómez Ferrer, Procurador Auxiliar Federal Foráneo, comparece por una parte el (a) _____, quien se identifica con _____, misma que se tiene a la vista y después de la debida toma de razón se le devuelve a él interesado y por la empresa _____ el _____ C. _____ en su carácter de _____, quien se identifica con _____ la cual se tuvo a la vista y después de la debida razón igualmente se le devuelve al interesado, quienes después de haber celebrado pláticas conciliatorias, se presentaron ante esta Procuraduría a celebrar convenio al tenor de las siguientes: -----

CLAUSULAS

PRIMERA.- Ambas partes se reconocen la personalidad con que se ostenta, para todos los efectos legales a que haya lugar. -----

SEGUNDA.- Las partes comparecientes dan por terminada la relación laboral que los unía en términos de la fracción I del artículo 53 de la Ley federal del Trabajo. -----

TERCERA.- En uso de la palabra el C. _____, en su carácter de _____ de la empresa mencionada manifiesta:

CUARTA.- En uso de la palabra el trabajador compareciente expresa:

QUINTA.- Los comparecientes solicitan se apruebe el presente convenio por no tener cláusula contraria en el derecho, la moral o las buenas costumbres. -----

LA PROCURADURÍA ACUERDA: Se tiene por hechas las manifestaciones de los comparecientes para todos los efectos legales a que haya lugar. Y toda vez que las partes han llegado a un arreglo conciliatorio, se aprueba este convenio por no ser contrario a derecho, y con fundamento en los artículos 33, 53 Fracc. I y 530 de la Ley Federal del Trabajo; 9º., 10º., 14º. , y 15º. , Fracc. I del Reglamento Interior de esta Procuraduría. Asimismo se hace constar la entrega y recibo para el trabajador compareciente de la cantidad de:

Y a petición del quejoso se archiva el presente asunto como concluido. Leído que les fue el presente convenio a los comparecientes lo ratifican en todas y cada una de sus partes y firman al margen voluntariamente para constancia y al calce él (a) C. Procurador Auxiliar Federal Foráneo que interviene. Concluyéndose el mismo siendo las _____ horas del día de su inicio. **CONSTE.**

ACTA DE NO ARREGLO

En la Ciudad y Puerto de Acapulco, Gro. , siendo las _____ horas del día _____ de mil novecientos noventa y nueve, ante el C. Lic. _____, Procurador Auxiliar Federal Foráneo comparece el trabajador _____, y por la empresa _____ comparece el C. _____, en su carácter de: _____

En uso de la palabra las partes comparecientes manifiestan: Que por el momento no es posible llegar a un arreglo conciliatorio, por lo que se reservan sus derechos para hacerlos valer en su oportunidad. Asimismo, agrega el trabajador que ratifica su queja formulada en esta Procuraduría y solicita se continúe con la asesoría y representación legal de esta Institución para que demande ante la autoridad competente las prestaciones que le corresponden conforme a derecho.--

LA PROCURADURÍA ACUERDA: Se tiene por hechas las manifestaciones de los comparecientes para todos los efectos legales a que haya lugar, por reservados los derechos de las partes para que los hagan valer en el momento procesal oportuno. Con fundamento en los artículos Décimo Tercero, Décimo Cuarto y Décimo Quinto Fracción II del Reglamento Interno de esta H. Procuraduría y como lo solicita el trabajador, se turnan constancias de su queja para que se ejerciten las acciones legales a que haya lugar. Concluyéndose la presente acta siendo las _____ horas de la fecha de sí inicio, firmando al margen voluntariamente para constancia los comparecientes y al calce el C. Procurador Auxiliar Federal Foráneo que interviene. CONSTE.-----

ACTA DE DIFERIMIENTO

En la Ciudad y Puerto de Acapulco, Guerrero siendo las _____ horas del día _____ del mes de _____ de mil novecientos noventa y nueve, ante el C. Lic. _____ Procurador Auxiliar Federal Foráneo, comparecen el trabajador _____, y por la _____ otra _____ el _____ C. _____ y en su carácter de _____ de la empresa _____.

Las partes comparecientes de común acuerdo solicitan a esta H. Procuraduría se señale nuevo día y hora para continuar las pláticas conciliatorias tendientes a solucionar el presente asunto.-----

LA PROCURADURÍA ACUERDA: Se tiene por hechas las manifestaciones de los comparecientes para todos los efectos legales a que haya lugar, y conforme lo han solicitado ante esta Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, y con fundamento en los artículos 1º, fracción VI, 9º Y 14 de su Reglamento se señalan las _____ horas del día _____ del mes de _____ del año de _____ para celebrarse una _____ junta de conciliación quedando en este acto debidamente notificados y apercibidos los comparecientes, firmando voluntariamente y de conformidad _____ al _____ margen _____ y _____ al calce _____ que interviene,

dándose por terminada la presente acta siendo las _____ horas de la fecha de su inicio. CONSTE.-----

EXPEDIENTE

A C T A.

En la Ciudad de Acapulco, Guerrero., siendo las _____ horas del día _____ de mil novecientos noventa y nueve ante el(la) C. Lic. Alfredo Gómez Ferrer, Procurador Auxiliar Federal Foráneo, comparece el trabajador _____ quien se identifica con _____

_____: y por la empresa _____ comparece el C.

LIC. _____ en su carácter de _____, quien se identifica con _____.

documentos que se tuvieron a la vista y después de la debida toma de razón se devuelven a los interesados; quienes después de haber celebrado pláticas conciliatorias, se presentan ante esta Procuraduría a formalizar el pago de prestaciones en los términos siguientes: -----

En uso de la palabra el C. LIC. _____ manifiesta: Que en este acto exhibe la cantidad de _____ como pago de: _____

Por su parte el trabajador comparecientes
 expresa: _____

LA PROCURADURÍA ACUERDA: Se tiene por hechas las manifestaciones de los comparecientes para todos los efectos a que haya lugar. Con fundamento en los artículos 33, 530 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo; y Noveno, Décimo Tercero, Décimo Cuarto y Décimo Quinto Fracción I del Reglamento Interior de ésta Procuraduría; se hace constar la entrega y recibo de la cantidad de

: _____

_____ como pago al trabajador de las prestaciones legales que se mencionan en esta Acta con motivo de _____. Y a petición del trabajador se archiva el expediente citado al rubro como concluido. Leída que les fue la presente Acta a los comparecientes, la ratifican en todas y cada una de sus partes y la firman voluntariamente al margen para constancia y al calce el Procurador Auxiliar Federal que interviene, dándose por terminada a las _____ horas del día de su inicio.

CONSTE.-----

EXPEDIENTE:**A C T A .**

En la Ciudad y Puerto de Acapulco, Guerrero., siendo la _____ horas del día _____ de mil novecientos noventa y nueve, ante el C. LIC. _____ Procurador Auxiliar Federal, comparece únicamente el (a) trabajador (a) _____, quien se identifica con _____ y al respecto manifiesta: Que gracias a la intervención de esta Procuraduría llegó a un arreglo _____ extramuros _____ con _____ la empresa _____

Por convenir así a sus intereses y bajo su más estricta responsabilidad por la cantidad _____ de

\$ _____ mediante _____ como se desprende de la copias fotostáticas que se anexan al expediente para constancia, por lo que libera de toda responsabilidad a esta Institución así como a los miembros que la integran. Asimismo solicita se archive el expediente como asunto concluido.-----

LA PROCURADURÍA ACUERDA: Se tienen por hechas las manifestaciones del trabajador (a), para todos los efectos legales a que haya lugar. Toda vez que por la intervención de esta Procuraduría el (a) trabajador (a) llegó a un arreglo extramuros con la empresa citada, por la cantidad de \$ _____ misma que recibió bajo su más estricta responsabilidad, como se desprende de las copias fotostáticas que se anexan al expediente y previa liberación de responsabilidad para esta Institución así como sus miembros integrantes que conocieron de asunto. Tal y como lo solicita el trabajador (a) es procedente archivar el presente asunto como total y definitivamente concluido. Previa lectura de la presente, firma para constancia al margen el (a) compareciente y al calce el (a) C. Procurador Auxiliar Federal que interviene dándose por terminada la misma siendo las _____ horas del día de su inicio.- **CONSTE.**-----

A C T A .

En la Ciudad y Puerto de Acapulco, Guerrero., siendo las _____ horas del día _____ de mil novecientos noventa y nueve, ante el C. LIC. Alfredo Gómez Ferrer, Procurador Auxiliar Federal, comparece únicamente el (a) trabajador (a) _____, quien se identifica con _____ y al respecto manifiesta: Que gracias a la intervención de esta Procuraduría llegó a un arreglo extramuros con la empresa _____ Por convenir así a sus intereses y bajo su más estricta responsabilidad por la cantidad de \$ _____ mediante _____ como se desprende de la copias fotostáticas que se anexan al expediente para constancia, por lo que libera de toda responsabilidad a esta Institución así como a los miembros que la integran. Asimismo solicita se archive el expediente como asunto concluido.-----

LA PROCURADURÍA ACUERDA: Se tienen por hechas las manifestaciones del trabajador (a), para todos los efectos legales a que haya lugar. Toda vez que por la intervención de esta Procuraduría el (a) trabajador (a) llegó a un arreglo extramuros con la empresa citada, por la cantidad de \$ _____ misma que recibió bajo su más estricta responsabilidad, como se desprende de las copias fotostáticas que se anexan al expediente y previa liberación de responsabilidad para esta Institución así como sus miembros integrantes que conocieron de asunto. Tal y como lo solicita el trabajador (a) es procedente archivar el presente asunto como total y definitivamente concluido. Previa lectura de la presente, firma para constancia al margen el (a) compareciente y al calce el (a) C. Procurador Auxiliar Federal que interviene dándose por terminada la misma siendo las _____ horas del día de su inicio.- **CONSTE.**-----

4.6.- ELEMENTOS DEL CONVENIO LABORAL.

- 1.- El consentimiento o mutuo acuerdo
- 2.- El objeto.
- 3.- La forma.
- 4.- La capacidad de las partes .

El convenio es el acuerdo de dos o más personas destinadas a crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.

En el caso concreto del convenio laboral es extinguir desechos y obligaciones de una relación de trabajo.

estudiaremos ahora diferentes actitudes de la teoría de estos elementos:

“ Según Guillermo Camacho Henríquez ”

“Mutuo consentimiento –es principio acoplado en derecho que las cosas se deshacen de la misma manera como se hacen. En la terminología jurídica, este fenómeno se conoce como resciliación , diferente de la rescisión , que implica nulidad, y la resolución que implica incumplimiento.

Siendo el contrato meramente consensual en cuanto a su perfección, bien puede ser semejante o igual la resciliación”⁷⁵

Manuel Acosta García “ el mutuo disenso pone fin a la relación, la causa es su expresión, es bien clara y opera como una de las generalidades de terminación de cualquier relación jurídica.

Natural mente el mutuo acuerdo ha de ser libre en cuanto entraña la prestación de un consentimiento, este no ha de estar viciado, de manera que el vicio invalidase, muchas veces el mutuo disenso es solo aparente y encubre verdaderas denuncias de derechos irrenunciables.

Alfredo J. Ruprecht.

“Por mutuo acuerdo de las partes generalidades, casi siempre, son libres de disolver el contrato en cualquier momento por mutuo consentimiento en tal caso son necesarias declaraciones coincidentes – expresas o tácitas – de ambos contratantes, en el sentido de que la relación laboral se dice sin efecto a partir de determinada fecha, sea que se trate de un contrato por tiempo fijo o por tiempo indeterminados una regla común a todas las obligaciones que surgen por el doble consentimiento de las partes, que el disenso mutuo de ambos le pongan termino”⁷⁶

75. CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo tomo I Teoría General y Relaciones Individuales, Editorial, Temis Bogotá, DE Bogotá 1963 p. 327, 328, 329

76. J. RUPRECHT, Alfredo Contrato de trabajo Principios Generales y Legislación Comentada Prologo del Profesor Mariano R. Tissenbaum Bibliografía Omega Editores, Librerías Buenos Aires 1961 Libro edición Argentina p. 449

En principio no hay motivo para no aplicar la misma regla, también a los contratos de trabajo , siempre que el acuerdo no implique renuncia inadmisibles, de parte del trabajador o derechos conferidos por alguna norma de orden imperativo.

J. Jesús Castorena.

"Mutuo consentimiento si en un momento dado patrón y trabajador están de acuerdo en dar por terminada la relación de trabajo esta se extingue.(Art.126 fracción I) de la misma manera, si al momento de celebrar el contrato conviene en señalar ciertas causas de terminación, estas operan extinguiendo la relación si satisfacen el requisito de no implicar denuncia a algunos derechos establecidos en la Ley a favor de los trabajadores de pactarse una causa de terminación que implique renuncia, la cláusula que la contenga es nula de pleno derecho (Art. 22 y 126 fracción II en la Ley y 1,2,3, fracción XXVII de la constitución) la hipótesis se daría en el caso de que la causa de terminación contenida en el contrato no fuera no fuera una causa justificada de despido"⁷⁷

Francisco de Ferrari.

"El mutuo consentimiento existiendo un plazo que las dos partes deben respetar por que lo han convenido ninguna de ellas, sin el consentimiento de la otra, puede desligarse de sus obligaciones antes del vencimiento del termino convenido, si ambas se ponen de acuerdo para la extinción de sus relaciones, ningún impedimento puede existir para proceder de esa manera, ya que rigen al respeto los principios del derecho común"⁷⁸

Benítez de Lugo Luis.

"Mutuo acuerdo, todo contrato puede ser destruido por una convocación hecha en sentido inverso al que la creó y, por, lo tanto, la relación laboral existe entre empresario y trabajador puede hacerse desaparecer mediante la declaración disolutiva de ambas partes"⁷⁹

77. CASTORENA JESÚS J. Manual de Derecho Obrero 3ª Edición México 1959. Imprenta Didot, s de R.L. p.87.

78. DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo Vol. II . de las Relaciones Individuales del Trabajo . Formación , suspensión y extinción de los Contratos. 2ª Edición Actualizada Ediciones de Palma Buenos Aires. Pág. 406.

79. BENITEZ LUGO, Luis. Extensión del Contrato de trabajo. P. 89

Guillermo Cabanelas.

Causas de disolución del contrato de trabajo.

- a) "Causas derivadas del consentimiento de ambas partes, nociones generales, el consentimiento para ponerle fin a la relación jurídica puede derivar del propio contrato o de acuerdo bilateral posterior a este"⁸⁰

- 1.- El cumplimiento del tiempo convenido .
- 2.- Las validamente estipuladas con el contrato.
- 3.- El mutuo disenso.

Una sola causa es voluntad al contrato: cuando ya la relación jurídica voluntad me ha tenido voluntad y consiste en el mutuo acuerdo de las contrapartes para tal voluntad.

Las causas derivadas del consentimiento y voluntadamente de ambas partes contratantes señalan en general la posibilidad de que la autonomía de voluntad juegue; razón por la cual tales motivos estén muy limitados y exigen el convenio no contrario a las voluntadamente legales, voluntadamente en cuanto a la merma de los derechos que las leyes laborales conceden a los trabajadores.

El objeto: que desde luego dar por terminada la relación o contrato de trabajo y que se traduce en la conducta que se dice cumplir y que puede ser de dar, de hacer, de no hacer.

La forma: se entiende como los elementos de voluntad, sensibles, que rodean el acto de voluntad, los hechos, preceptos de derechos, autoridad que interviene etc.

Capacidad de las partes: por lógica la aptitud jurídica para ser sujetos de derechos y de deberes y hacerlos valer, con sus dos tipos de goce. Aptitud jurídica para ser sujeto de derechos, de deberes y de ejercicio. Que es la aptitud jurídica de ejercitarlos o para hacer valer los derechos que se tengan y para asumir deberes "jurídicos"⁸¹

80. CABANELLAS, Guillermo. Contrato de trabajo vol. II. Bibliografía Omeba-Editores-Libretos única edición Buenos Aires 1964. Pág. 200
81. GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Quinta Edición. Editorial Cajiga, S.A. México, 1979. Pág. 182.

Una vez analizados los elementos principales de los convenios laborales estudiaremos.

4.7.- REQUISITOS DE VALIDEZ DE LOS CONVENIOS LABORALES.

"El párrafo segundo del Artículo 33 precisó los requisitos que deben satisfacerse para que los convenios y liquidaciones adquieran validez:

a).- Deben hacerse constar por escrito, sin cuyo requisito, para hablar con la terminología tradicional, serán inexistentes; b).- La primera exigencia fundamental es que contengan una relación circunstanciada de los hechos que motiven el convenio o la liquidación y de los derechos que constituyen su objeto. La exigencia tiene como fin que exista una constancia precisa y completa de los hechos, de los derechos que deriven de ellos y de las razones que condujeron al convenio o liquidación, c).- Deberá ser ratificado ante la junta de conciliación y arbitraje; d).- La frase última del precepto expresa que la junta lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores ".Es de hacerse notar que no se trata de una simple ratificación del documento, sino que se requiere , además , que la junta lo analice y lo apruebe o rechace .La ley no lo dice, pero para cumplir su misión , los miembros de la junta deberán solicitar del trabajador y del patrono las explicaciones y aclaraciones que estimen convenientes."

La disposición final es de una importancia capital, por que es una consecuencia de la naturaleza de las juntas de conciliación y arbitraje, tribunales de equidad al servicio de la justicia del trabajo y por que definen una de las funciones en las que se releva mejor su naturaleza, les corresponde la defensa del trabajo contra todo acto de despojo que se pretenda realizar aprovechando la falta de preparación escolar y el desconocimiento de los derechos"⁸²

4.8- EL CONTRATO.

El contrato de trabajo lo define el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice " se entiende por relación de trabajo, 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.

82. DE LA CUEVA , Mario El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Novena Edición Actualizada por Urbano Farias. Tomo I Editorial Porrúa S.A. México 1984, p. 377

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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21.- "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe"⁸³

" Resulta aparentemente contradictoria la redacción del Artículo 20 en cuyo párrafo segundo se encuentra la definición del contrato de trabajo " Cualquiera que sea su denominación, es aquel por virtud el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado" La exposición de motivos que explicó la razón de esta exposición:

No corresponde a la ley decidir controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario independiente mente del acto que le de origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensables, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo."

"(...) Pero el empleo del término contrato no a de hacer pensar en un retorno a la concepción contractualita del derecho civil, ni si quiera a una aceptación parcial para el caso de que efectiva mente existe el acuerdo previo, ni a una posible aplicación de sus disposiciones, pues su única significación, según el párrafo de la exposición de motivos, estriban que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario , por lo tanto al iniciarse la relación de trabajo se forma automáticamente la relación de trabajo, la que vivirá dentro de las normas del estatuto laboral, los efectos de este contrato de trabajo son los mismos que produce cualquier convenio entre dos personas: El trabajador debe presentarse a la empresa y poner su energía de

83. Artículo 20 y 21 Ley Federal del Trabajo. Decava edición Secretaría del Trabajo y Previsión Social México 1996 p. 29

trabajo a disposición del patrono y si no lo hace, será responsable de los daños o perjuicios que cause, de conformidad con lo dispuesto con el Artículo quinto de la constitución; y si el patrono se niega a cumplir su obligación, podrá el trabajador intentar la acción de asignación de puesto y pago de los salarios caídos de la fecha que se hubiese convenido, acción que es equivalente a la de separación injustificada del trabajo"⁸⁴

En consecuencia las características importantes son a) La primera consiste en que la relación de trabajo una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida independiente.

Otra característica es que el convenio celebrado no es óbice para que el trabajador sostenga que la realidad de su prestación configura un trabajo subordinado. Por lo que, si originariamente se quiso, aceptando que hubo buena fe, formar una prestación de servicios libres dependientes del código civil, si la realidad es otra, debe ésta imponerse, por que el derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, si no la energía del trabajo del hombre . Por último podemos afirmar que si el derecho del trabajo es una adecuación constante de las normas generales a la necesidad de la clase trabajadora, la relación de trabajo lo es a la necesidad concreta de cada trabajador.

LOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

"Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, para decirlo así, sin las cuales no puede existir. Admitiendo este punto de vista, si analizamos la definición del Artículo 20, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones: a) dos personas, una de las cuales tienen el carácter de trabajador y la otra el de patrono, dos conceptos que ya nos son conocidos; b) una prestación de trabajo, término que también conocemos; c) la característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la ley ha dado el nombre de subordinación ; d) el salario, que según el Artículo 82 es "la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo"⁸⁵

84. DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Novena Edición México 1984 T. 1 p. 193 y 194

85. *Ibidem* p. 199

EL CONCEPTO DE SUBORDINACIÓN.

"El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de los que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa"⁸⁶.

"(...) Con objeto de penetrar ahora en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una relación jurídica que se desempeña en dos elementos: una facultad jurídica de patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo".⁸⁷

"La existencia de la relación y sus límites están en el fondo del artículo 47 fracción XI de la Ley Nueva, si bien proviene de 1931. El precepto permite al patrono rescindir la relación. " Si el trabajador desobedece siempre que se trate del trabajo" que debe prestar. En esas normas se encuentra la obligación del trabajador y el límite a la facultad del patrono, constituido por el trabajo que corresponda."

"El salario como elemento de la relación de trabajo.

Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado, por lo tanto para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos en el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posterior, como una consecuencia de la prestación del trabajo."⁸⁸

86. *Ibidem*

87. *Ibidem*

88. *Ibidem* p. 204

Artículo 82. " Es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo" ⁸⁹

4.9. - DIFERENCIA ENTRE CONVENIO Y CONTRATO.

Nos referimos desde luego al convenio y al contrato laborales.

Ya anotamos anteriormente que el convenio laboral es el acuerdo de dos personas para extinguir derechos y obligaciones de una relación de trabajo.

El contrato de trabajo.- Se entiende por relación de trabajo, 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, ó sea que el 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.

Los elementos de la relación de trabajo.

"Los elementos de una relación de trabajo son las datos que la componen, sus partes integrantes, para decirlo así, sin las cuales no pueden existir. Admitido este punto de vista, si analizamos la definición del artículo 20, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones: a).- Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrono, dos conceptos que ya nos son conocidos; b).- Una prestación de trabajo, termino que también conocemos; c).- La característica que acompaña a la prestación de trabajo a la que la Ley ha dado el nombre de subordinación; d).- El salario que según el artículo 82, es " la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo".

"Si no existe el primero de los elementos, esto es la presencia de un trabajador y un patrono, y el segundo, O sea, la prestación de trabajo; no puede darse la relación laboral, pues ésta consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona para otra." ⁹⁰

89. Artículo 82 Ley Federal del Trabajo Doceava edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1996. p. 48
90. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. P. 19

El convenio como ya dijimos para adquirir validez requiere de los siguientes elementos: a).- Deben hacerse constar por escrito; b).- Que contengan una relación circunstanciada de los hechos que motiven el convenio y de los derechos que constituyan su objeto, c).- Deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; d).- La Junta lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Por lo que es muy clara la diferencia entre el contrato y el convenio laborales de acuerdo a sus elementos:

El contrato.

- a).- Puede o no ser por escrito.
- b).- No necesariamente se requiere de la voluntad del patrón.
- c).- No necesita de ninguna relación ni hechos ni de derechos.
- d).- En la práctica nunca se ratifican ante la Junta los contratos individuales.
- e).- Es nulo de pleno derecho, cuando implique renuncia de derechos.
- f).- No es necesario que sea aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El convenio.

- a).- Siempre es por escrito.
- b).- Relación de hechos y derechos
- c).- Siempre debe ser ratificado ante la Junta, según el artículo 33 segundo párrafo.
- d).- Debe ser analizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, para ser aprobado.

4.9.1.- LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 33 PARTE SEGUNDA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Reza el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo: " Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser valido deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los

derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre de los trabajadores".

Como se desprende del anterior artículo en un humilde criterio es necesario reformar éste en su segundo párrafo por los siguientes razonamientos. La procuraduría de la Defensa del Trabajo como ya estudiamos en su afán de procurar justicia laboral, a través, de la búsqueda de la armonización de los intereses obrero-patronales. Mediante la proposición de soluciones conciliatorias preventivas o ante un conflicto creado, celebra convenios de acuerdo a su reglamento interno.

Dichos convenios al ser celebrados se hacen constar sus resultados en actas autorizadas, utilizando la conciliación como una institución al servicio de la justicia, medio excelente para resolver los problemas laborales, aminorando gastos innecesarios al trabajador y al patrón así como tiempo.

Si es aceptada la proposición conciliatoria por los interesados se levanta el convenio, cuidando los siguientes detalles que le deben dar plena validez, constara por escrito en una acta autorizada, en donde se dará por concluido una vez que se dé el debido cumplimiento al mismo.

Se debe cuidar en extremo que no sea contrario a derecho, a la moral o a las buenas costumbres. Y lo más importante que no implique renuncia de derechos del trabajador.

Apoyo lo anterior con las siguientes tesis de jurisprudencia en materia de convenios:

JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE CONVENIOS

CONVENIO QUE ENTRAÑA RENUNCIA DE DERECHOS.- "No es preciso demandar su nulidad.- El artículo 123 Constitucional en su fracción XXVII inciso g) dispone que son condiciones nulas y no obligan a los contratantes, aunque se exprese en el contrato de trabajo, las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por

accidente de trabajo o enfermedades profesionales, disposición que debe entenderse aplicables a los convenios y lleva a la conclusión de que si en un convenio se acuerda el pago de una indemnización que resulte inferior a la que el trabajador tiene derecho a recibir por la incapacidad que sufra, puede exigir que se le cubra la diferencia entre lo que recibió y lo que debió pagársele, sin necesidad de promover la nulidad de ese convenio, que no lo obliga por entrañar una renuncia a derechos".⁹¹

CONVENIOS.- "La autonomía de la voluntad elemento esencial en los contratos civiles es restringida en las convenciones laborales, las cuales se circunscriben y actúan dentro de los límites fijados por la Ley de la materia y el artículo 123 Constitucional en la fracción XXVII; de tal suerte que las composiciones realizadas por los trabajadores y sus patrones son lícitas y obligatorias en tanto no rebasen los límites señalados, pues probándose esta circunstancia, los actos jurídicos están afectados de nulidad. Cuando el convenio o transacción al caso de terminación voluntaria del contrato de trabajo, fracción I del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, el acto jurídico es correcto y legal en sí, y solo pudiese anularse demostrando que han existido vicios de la voluntad que determinen su ineficacia jurídica o que concurre alguna de las circunstancias indicadas en la disposición Constitucional antes invocada".⁹²

CONVENIOS.- "Esta Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido Jurisprudencia en el sentido de que cuando no exista un perjuicio para el trabajador, el convenio que suscriba es válido aunque no haya sido aprobado por la Junta respectiva, pero si por el contrario se comprueba que si hay tal perjuicio, pues al

91. Directo 6347/1958. Benjamín Ríos y Coaga. Resuelto el 27 de noviembre de 1959, por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr. Mtro. González de la Vega. Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame. Sr. Lic. Rafael Pérez Miravete. 4ta. Sala.- Boletín 1960. Pág. 52.

92. Amparo Directo 2007/1953. Alejandro Arellano Belloc. Resuelto el 4 de enero de 1956, por unanimidad de 5 votos. 4ta. Sala.- Informe 1956, página 14.

firmar el convenio se le ofreció pagarle una determinada cantidad la cual no le es entregada al momento de la ratificación si no que se pretende entregarle otra inferior,

y además es la propia empresa la que propone la susodicha ratificación ante el Tribunal de trabajo. Solicitando que se eleve el convenio a la categoría de laudo, es inconcluso que en tales casos no puede aplicarse a la Jurisprudencia, por cuanto que una de las partes estima, como requisito indispensable para darle validez a la convención su ratificación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en consecuencia la Resolución que le niega validez a dicho convenio no es violatoria de las garantías que consagra los artículos 14 y 16 Constitucionales".⁹¹

CONVENIOS CELEBRADOS EN MATERIA DE TRABAJO.- "Su interpretación.- Las cláusulas establecidas en los convenios celebrados no deben interpretarse aisladamente sino relacionándolas unos con otras a fin de precisar su verdadero sentido, pues de no ser así se incurrirá frecuente mente en el error de alejarse del objeto primordial del convenio que es la directriz de lo pactado y a cuya realización concurren las cláusulas separadas que lo integran".⁹⁴

CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO.- "El artículo 98 de la Ley federal del Trabajo, debe interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos contra la celebración de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses, por que pretende evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrono; de manera que en tanto que no exista un perjuicio para aquellos, el convenio es valido aun cuando no haya sido aprobado por la Junta respectiva".⁹⁵

93. Directo 506-II/1961 Proceso Industrial, SA. Resuelto el 15 de junio de 1962 Cuarta Sala Informe 1962 p. 9

94. Directo 3353/1954. Ferrocarriles Nacionales de México. Resuelto el 2 de febrero de 1956 por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Rebolloso. Srío. Ilie. Víctor Manuel Mercado. 4ta. Sala Boletín 1956. Pagina 162

95. Tomo XLIX. Álvarez Rafael. Pagina 960. Tomo LVIII. Entraque Rabinobitz. Pagina 127. Cruz Leopoldo de la. Pagina 137. Tomo LXI. Empresa Teatral y Cinematográfica de Reynosa, Tamaulipas. Pagina 3418. Tomo LXII. Sindicato de Ferrocarrileros de la República Mexicana. Pagina 2491.

CONVENIOS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. FALTA DE LOS.- "Un convenio no es el único elemento de convicción para demostrar la terminación de un contrato de trabajo pues lo que se pretende al exigir la forma escrita a un convenio laboral y su ratificación ante la Junta es evitar que se consignent renunciaciones a los derechos de los trabajadores, pero cuando no se demuestre lo anterior, carece de importancia la falta de formalidad del convenio".⁹⁶

96. Amparo Directo 193/71 . Gerardo Suárez Moran 26 de julio de 1971. Unanimidad de 4 votos. Ponentes Remia Canedo Aldrete. Volumen 3 de julio de 1971 Quinta parte Ejecutoria de la Cuarta Sala

CONCLUSIONES

PRIMERA.- A nuestro criterio es necesario reformar el artículo 33 segundo párrafo que reza que todo convenio o liquidación para ser válido debe entre otras cosas hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, artículo que en nuestro criterio se contrapone a las funciones de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como autoridad del trabajo, ya que de acuerdo al artículo 523 fracción IV y artículo 530 fracción III del Título Once de la Ley Federal del Trabajo ya que esta se considera autoridad de trabajo y sus funciones son entre otras proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

SEGUNDA.- Como se desprende de los anteriores artículos al tener la categoría de autoridad laboral la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, y de acuerdo a sus funciones tiene la capacidad de celebrar convenios, y si se atendiera al estricto cumplimiento del artículo 33 segundo párrafo de que todo convenio debe ser ratificado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entonces no tendría razón de ser la existencia de las Procuradurías Laborales en materia de convenios ya que los que celebraran no tendrían plena validez si no fueran ratificados.

TERCERA.- Por lo que se propone reformar el artículo 33 segundo párrafo, para que se le de plena validez a los convenios que sean celebrados por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, aun que no sean ratificados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos por la Ley, la Jurisprudencia, la Doctrina y las costumbres entre otras cosas que deben ser en actas autorizadas, constar por escrito, contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven los derechos que lo integren y desde luego que no contengan renuncia de derechos y no sean contrarios a la moral y a las buenas costumbres.

CUARTA.- Por lo que es necesario se capacite o se profesionalice a los Procuradores Laborales, en este caso Federales para que sean peritos en materia

laboral y puedan ejercer a favor de la clase trabajadora, sus beneficiarios o sus sindicatos la Procuración de Justicia que tienen encomendada, sean justos y equitativo con las partes que convienen, buscando precisamente el equilibrio obrero patronal.

QUINTA.- Siendo necesario investirlos de fe pública para los efectos de que los convenios que celebren tengan plena validez, ya sin ser ratificados ante ningún Tribunal laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA ROMERO, Miguel Teoría General del Derecho Administrativo Tercera Edición. Porrúa, México 1981
- BENITEZ DE LUGO, Luis Extinción de Contrato de Trabajo Madrid 1945.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo Colección textos Jurídicos Universitarios México 1985
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio El Juicio de Amparo Décima Octava Edición Porrúa México 1982
- CABANELLAS, Guillermo Derecho de los Conflictos Laborales Bibliografía Omeba Buenos Aires 1966
- CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo Derecho del Trabajo Tomo I Bogota 1961
- CAMPILLO SAINZ, José Derechos Fundamentales de la Persona Humana México 1952
- CASTORENA, Jesús Manual del Derecho Obrero México 1959
- CAVAZOS FLORES, Baltasar El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica México 1972
- DÁVALOS, José Tópicos Laborales Porrúa México 1998
- DE FERRARI, Francisco Derecho del Trabajo Volumen III Buenos Aires 1976
- DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I Porrúa México 1984
- GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto Derecho de las Obligaciones México 1976

GUZMÁN GUERRERO, Josué Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico Primera Edición México 1981

RAMÍREZ FONSECA, Francisco Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. PAC México 1984

RUPRECHT, J. Alfredo Contrato de Trabajo Buenos Aires 1960

SERRA ROJAS, Andrés Derecho Administrativo Porrúa México 1976

TORRES JARA, María Teresa Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo México 1981

TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo Porrúa México 1972

LEGISLACIÓN

Amparo Directo 688/960 Juan Palomares y Coaga Febrero 9 de 1961 Unanimidad de 4 votos Ponente Ángel Carvajal Cuarta Sala Sexta Época Vol. XLIV Quinta Parte.

Amparo Directo 6347/1958 Benjamín Ríos Coaga resuelto del 27 de noviembre de 1959 Unanimidad de 4 votos Ausente el Sr. Mtro. González de la Vega Ponente el Sr. Mtro. Martínez Adame Srío. Lic. Rafael Pérez Miravete Cuarta Sala 1960.

Amparo Directo 2007/1953 Alejandro Arellano Belloc Resuelto el 4 de enero de 1956 por unanimidad de 5 votos Cuarta Sala Informe 1956.

Amparo Directo 5064/1961 Proceso Industrial S.A. resuelto el 15 de junio de 1962 Cuarta Sala Informe 1962.

Amparo Directo 3353/1954 Ferrocarriles Nacionales de México Resuelto el 2 de febrero de 1956 por unanimidad de 5 votos Ponente el Sr. Mtro. Rebolledo Srío. Lic. Víctor Manuel Mercado Cuarta Sala 1956.

Amparo Directo 193/71 Gerardo Suárez Moran 26 de julio de 1971 Unanimidad de 4 votos Ponentes Remia Canedo Aldrete Vol. 3 Julio de 1971 Quinta Parte Ejecutoria de la Cuarta Sala.

Tomo XLIX Álvarez Rafael Pág. 960 Tomo LVIII Enrique Rabinobitz Pág. 127 Cruz Leopoldo de la Pág. 137 Tomo LXI Empresa teatral y Cinematográfica de Reynosa Tamaulipas Tomo LXII Sindicato de Ferrocarrileros de la Republica Mexicana.

Ley Federal del Trabajo. Doceava Edición Doceava Edición STPS, México 1996.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Primera Edición IFE, México 1997.

Ley Orgánica de la Administración Publica Federal IFE, México 1998.

Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia de CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Décima Quinta Edición, Esfinge México 1998.

Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo. STPS México 1998.

Reglamento Interior de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Publicado en el diario Oficial de la Federación México 1975

DICCIONARIOS

1.- JACKSON, W. M. Diccionario Léxico-Hispano Enciclopedia Ilustrada en Lengua Española México 1998

OTRAS FUENTES

Prontuario de Disposiciones Jurídicas para las Secretarías y Departamentos de Estado Secretaría de la Presidencia, México 1970.

Publicación Conmemorativa del Cincuentenario de la Primera Ley Federal del Trabajo 1931-1981 STPS, México 1981.

Antecedentes y Evolución del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal de Trabajo, México 1981.

Programa Nacional de Procuración e Impartición de Justicia del Poder Ejecutivo Federal (Programa de la Profedet) STPS, México 1988.

1982
