

115



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN**

**“NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO
533 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
IGNACIO FLORES CARMONA

ASESOR
LIC. JESÚS YAÑEZ MIRÓN

MEXICO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2002



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

Pág.

INTRODUCCION.....I

CAPÍTULO PRIMERO

Conceptos Fundamentales.

1.1 Del patrón..... 1

1.2 Del trabajador..... 3

1.3 De la relación laboral..... 8

1.4 De clase de procedimientos.....16

CAPÍTULO SEGUNDO.

Antecedentes Legislativos.

2.1 Legislación laboral de Veracruz..... 32

2.2 Legislación laboral de Yucatán.....35

2.3 Ley Federal del Trabajo de 1931..... 40

2.4 Ley Federal del Trabajo de 1970..... 46

CAPÍTULO TERCERO.

Naturaleza Jurídica de los Procuradores Auxiliares.

3.1 La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.....52

3.2 Facultades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,
de los Gobernadores de los Estados y del Jefe de
Gobierno del Distrito Federal para los nombramientos
de los procuradores auxiliares.....57

3.3 Del Procurador Auxiliar..... 61

| | |
|---|----|
| 3.4 Funciones de los Procuradores Auxiliares..... | 63 |
| 3.5 Atribuciones y Obligaciones de los Procuradores Auxiliares..... | 64 |
| 3.6 Competencia..... | 69 |
| 3.7 Local..... | 73 |
| 3.8 Federal..... | 74 |

CAPÍTULO CUARTO.

De la Importancia de los Procuradores Auxiliares.

| | |
|---|----|
| 4.1 De la importancia de los Procuradores Auxiliares de tener los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo.. | 79 |
| 4.2 Necesidad de reformar el artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo..... | 84 |
| 4.3 Requisitos que deben satisfacer los Procuradores Auxiliares. Artículo 533. Los Procuradores auxiliares deberán satisfacer los requisitos siguientes señalados en las fracciones I, IV Y V del artículo anterior. Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una practica profesional no menor de seis meses..... | 88 |
| 4.4 Los Procuradores Auxiliares deberán aprobar la evaluación de conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo que determine cada Procuraduría, con lo cual les permitirá una mejor representación en beneficio de los trabajadores..... | 92 |

| | |
|-------------------|----|
| CONCLUSIONES..... | 97 |
|-------------------|----|

| | |
|---------------------------|-----|
| BIBLIOGRAFÍA GENERAL..... | 102 |
|---------------------------|-----|

Doy gracias a Dios por todas sus bondades recibidas y por haber permitido llegar a este momento importante en la vida.

Agradezco a mi padres: Ignacio Flores Suarez. Por el apoyo que me ha brindado incondicionalmente y por haber permitido realizarme como profesionista.

Doy gracias a mi madre: Gloria Carmona Reyes. Que aunque ya no esta conmigo, pero que dejo marcado el camino para llegar a este momento tan importante gracias por todo madre.

Doy gracias a Dios por todas sus bondades recibidas y por haber permitido llegar a este momento importante en la vida.

Agradezco a mi padres: Ignacio Flores Suarez. Por el apoyo que me ha brindado incondicionalmente y por haber permitido realizarme como profesionista.

Doy gracias a mi madre: Gloria Carmona Reyes. Que aunque ya no esta conmigo, pero que dejo marcado el camino para llegar a este momento tan importante gracias por todo madre.

A mis hermanos

Manuel, Diego, Bertha Beatriz, Gloria Aurora,
Alfonso, Emilio, Guadalupe, José, Angel Moises
y Paula de Jesús. Por todo su apoyo que me
han brindado y por su comprensión a todos
ellos gracias.

A mis sobrinos

José Antonio, Erika Lizbeth, Gloria
Cristina, Diego. Por compartir su alegría.

A mis Cuñados

Manuel, Mirna, Ana, Angélica y
Lizette. Por todo su apoyo.

A la Universidad Nacional Autónoma de México y en especial al campus Aragón, por haberme permitido concluir mis estudios y haberme cobijado durante todo este tiempo. Por brindarme desarrollarme en sus aulas y permitirme ser un Profesionista gracias querida Universidad.

A mis Profesores.

Por su enseñanza y por haberme transmitido sus conocimientos y sabiduría gracias por todo.

A mis amigos.

Por su apoyo en todo momento y su amistad gracias a todos.

Doy gracias a Dios por todas sus bondades recibidas y por haber permitido llegar a este momento importante en la vida.

Agradezco a mi padres: Ignacio Flores Suarez. Por el apoyo que me ha brindado incondicionalmente y por haber permitido realizarme como profesionista.

Doy gracias a mi madre: Gloria Carmona Reyes. Que aunque ya no esta conmigo, pero que dejo marcado el camino para llegar a este momento tan importante gracias por todo madre.

A mis hermanos

Manuel, Diego, Bertha Beatriz, Gloria Aurora,
Alfonso, Emilio, Guadalupe, José, Angel Moises
y Paula de Jesús. Por todo su apoyo que me
han brindado y por su comprensión a todos
ellos gracias.

A mis sobrinos

José Antonio, Erika Lizbeth, Gloria
Cristina, Diego. Por compartir su alegría.

A mis Cuñados

Manuel, Mirna, Ana. Angélica y
Lizette. Por todo su apoyo.

A la Universidad Nacional Autónoma de México y en especial al campus Aragón, por haberme permitido concluir mis estudios y haberme cobijado durante todo este tiempo. Por brindarme desarrollarme en sus aulas y permitirme ser un Profesionista gracias querida Universidad.

A mis Profesores.

Por su enseñanza y por haberme transmitido sus conocimientos y sabiduría gracias por todo.

A mis amigos.

Por su apoyo en todo momento y su amistad gracias a todos.

A los miembros del Jurado.

Lic. Alfonso Omar Vivas Zacarías.

Lic. Froylan Martínez Suazo.

Lic. Jesús Yáñez Mirón.

Lic. Eduardo Tepalt Alarcón.

Lic. Pedro Ruiz Barrera.

A mi asesor.

Lic. Jesús Yáñez Mirón.

Gracias por todo el apoyo
brindado para concluir este
trabajo de investigación, por todo
su tiempo brindado, gracias por
todo.

A los Licenciados.

Leonardo Vargas Zarate, Arnulfo
Barrera Palacios y Arturo Rodríguez
Por compartir y transmitirme sus
conocimientos por todo ello gracias.

A todos aquellos que me
brindaron su apoyo para llegar a
este momento.

De forma especial

Bertha María Romero Beltrán por su
gran amistad y por su apoyo
gracias.

INTRODUCCION

Siendo el hombre un ser trabajador por naturaleza, necesariamente debe existir el Derecho que regule su actividad, por lo cual desde que él hombre tiene la necesidad de trabajar para poder satisfacer todas sus necesidades, es necesario que exista el Derecho que regule esta actividad y por consecuente nacen una serie de acontecimientos, que marcaron un nuevo cambio en la sociedad, los cuales surgen con la Legislaciones de Veracruz con don Cándido Aguilar y en Yucatán con Salvador Alvarado, siendo estas las principales que aportaron enriquecer las fuentes para que sirviera de modelo al crear una Ley Federal del Trabajo.

Pero que antes sucedieron hechos importantes como lo fue la Constitución de 1917 y es de destacar que en esta parte de nuestra historia se establece el ordenamiento principal que regula el Derecho del Trabajo.

Por otra parte podríamos decir que es aquí en esta parte de nuestra historia en donde la Ley Federal del Trabajo regula los conceptos de Trabajador, empleador, de la Relación Laboral, así como se establecen los Procedimientos principales que ayudaría a resolver los conflictos entre los trabajadores y los patrones.

Surgiendo posteriormente instituciones que tendrían como finalidad asistir, asesorar a los trabajadores así como a los sindicatos, ya que también la clase trabajadora había ganado este Derecho de asociación.

Con la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 aparece la Procuraduría de la defensa del Trabajo la cual tiene como finalidad asesorar a los trabajadores, así como a sus sindicatos que lo soliciten, y que con ellos aparece la figura de los Procuradores Auxiliares de gran importancia para la clase económicamente débil, como lo es la clase trabajadora.

En donde aparece en el capítulo VIII denominado "De la Procuraduría de la Defensa del Trabajo" con los artículos 407 al 414 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En dicho capítulo no se establece requisito alguno para desempeñar dicha función, por lo cual era entendible por las circunstancias del país, más no debería ser porque sería necesario que dichas personas tuvieran conocimientos de la carrera de Derecho.

Posteriormente en una serie de cambios y con un proyecto de nueva Ley, la cual se aprobaría y entraría en vigor en el año de 1970, teniendo dos anteproyectos como antecedentes de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el licenciado Salmón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social, la licenciada María Cristina Salmoren de Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva.

Un Segundo Proyecto fue el contenido en el año de 1968, trabajo de una nueva comisión, para diciembre de 1968, el ejecutivo presenta a la cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión Redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Adoptando estos principios para esta Ley de 1970 y entro en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Ley que modifico en algunos aspectos la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como lo fue en el capítulo III "Procuraduría de la Defensa del Trabajo" y reglamentándola de los artículos 530 a al 536.

Refiriéndonos ya a lo que son los Procuradores Auxiliares y estableciéndose en el artículo 533 de la ley Reglamentaria Laboral, encontrándose los requisitos para poder desempeñar dicha función con lo cual establece requisitos como lo es haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho, por lo menos.

Por lo anteriormente expuesto hoy en día ya no, es suficiente este artículo requiere de una reforma, que satisfaga los cambios económicos políticos y sociales de nuestro país y que sin duda sería en ayuda de garantía de la clase trabajadora.

Atendiendo a la problemática actual de los trabajadores con los conflictos con motivos de la relación de trabajo y que al verse inmerso dentro de actividad productiva de trabajo y que ello conlleva a que requieran de la asistencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y que esta a su vez le brinda tan mencionada asistencia por conducto de sus Procuradores Auxiliares, entendiéndolo a estos como, sus defensores que en materia Civil o bien Penal, llamaría Defensores de Oficio y que en dichas disciplinas se les requiere de que estén bien preparados exigiéndoles que sean Licenciado en Derecho y que cuente con título legalmente expedido con lo cual se garantiza una buena representación.

Por lo anteriormente expuesto es por lo que se propone una reforma al artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo en donde se requiera que los Procuradores Auxiliares cuente con título de Licenciado en Derecho legalmente expedido, así como con una práctica profesional no menor de seis meses con lo cual se garantiza que dichos funcionarios cuenten con los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo, ya que de no ser así seguirán cometiendo errores que como siempre es en perjuicio de la clase trabajadora.

Nos damos cuenta que con los requisitos que establece el artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo, hoy en día cualquier persona que sea estudiante de la Licenciatura en Derecho y que curse el sexto semestre o haber concluido

el tercer años de la licenciatura podría desempeñarse como Procurador Auxiliar, cuando en muchas de la Universidades la asignatura de Derecho del Trabajo no es, sino hasta los últimos semestres cuando se imparte y que con ello quien podría ser afectado sería la clase trabajadora.

Con dicha propuesta pensamos que además de que nuestro país lo requiera tanto social y políticamente, se garantizaría que los Procuradores Auxiliares tengan los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo como pueden ser de trabajador, patrón, relación de trabajo y los procedimientos ordinarios especiales y los de naturaleza económica entre otros y por ser los más necesarios para cualquier Procurador Auxiliar, así como de ser los de mayor frecuencia por el alto grado de problemática entre los trabajadores y patronos.

También es necesario la practica profesional no menor de seis meses con lo cual se garantizaría que dichos funcionarios tengan la experiencia y podan ayudar a la clase trabajadora en sus problemas ante las autoridades encargadas de la impartición de Justicia Laboral, como lo son las Juntas Federales y Locas de Conciliación y Arbitraje, todo ello con la finalidad de garantizar la ayuda a los trabajadores o sindicatos que, así lo requieran y que, así mismo realmente sea la clase económicamente débil quien pueda equilibrar la balanza con el capital esta siempre por carecer de los medios económicos para contratar a un profesional que los represente ante dichas autoridades, con este proyecto de reforma al artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo se garantice el buen desempeño de los Procuradores Auxiliares en la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO PRIMERO.

Conceptos fundamentales.

1.1 Del Patrón.

El estudio del patrón en nuestra investigación es tan importante ya que de no existir esta figura simplemente no se podría hablar de Derecho del trabajo, es por ello que empezaremos por analizar esta figura y posteriormente los demás conceptos.

Con el concepto del Patrón, de Trabajador, de relación laboral y de las clases de procedimientos, iniciará nuestro análisis con el concepto de patrón.

A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacional.

De los anteriores términos se han elegido los de patrón, no sólo porque tradicionalmente se ha venido usando, sino también porque es el término que recoge nuestra Ley Laboral.

Al hablar de los trabajadores señalamos la posibilidad de que el concepto pudiera quedar desvinculado de una relación particular de trabajo.

Por lo que resulta importante el concepto de patrón en nuestra investigación, concepto que la doctrina mexicana ha señalado y que así mismo nuestra Ley Federal del Trabajo establece un concepto legal.

Por ser el patrón importante en la vida económica y social para la clase trabajadora en México, siendo este quién de manera directa influyó en la vida activa de todo trabajador, ya que este es quien al necesitar de los servicios de uno o varios trabajadores, para satisfacer las necesidades básicas

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de los trabajadores y así mismo poder ellos satisfagan las misma necesidades de sus familias, es por ello que resulta importante la figura del patrón.

Krotoschin nos indica que el patrón "es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o cuyos fines éstos presten servicios".¹

Por su parte el maestro Néstor de Buen, establece "que patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de tercero que trabaja en su beneficio, mediante una remuneración".²

Al respecto el maestro Roberto Muñoz Ramón, señala que tomando en consideración su correlato, concebimos al patrón "como la persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios, lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador."³

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10 primer párrafo, en la forma siguiente:

Artículo 10.- "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Por otra parte tenemos una figura que se le asemeja, siendo la del intermediario, por lo que analizaremos esta última.

La Ley Federal del Trabajo define al intermediario en el artículo 12. "Intermediaria es la persona que contrata o interviene en la contratación de otras para que presten servicios a un patrón".

Por lo anteriormente expuesto, el patrón es aquél que se beneficia directamente con los servicios de los trabajadores, en tanto que el intermediario

¹ Krotoschin, Ernesto. Tratado Practico de Derecho del Trabajo. Volumen 14º Ed. De Palma, Buenos Aires, Argentina. P. 123

² De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo tomo I. Editorial Porrúa, México, 1991, P 187

³ Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa. México, 1994, P 25

es el que contrata personal a nombre del primero, sin obtener él beneficio alguno.

1.2 Del Trabajador.

El trabajador es sin duda una de las figuras más importantes de Derecho del trabajo ya que en la vida dentro de la sociedad, para poder sobrevivir es necesario ser parte activa y poder desempeñar una función y que para ello es necesario de que quien vende su fuerza de trabajo pueda hacer una determinada actividad en la que pueda ser que hayan adquirido ciertos conocimientos para poder desempeñar una función o que simplemente desempeñe un oficio y pueda ser útil para cumplir tal fin y que sin duda que el entorno que lo rodea será para cumplir tal tarea como lo podría ser el obrero que labora en la fábrica de jabón, o como lo podría ser el mesero es por ello que pasaremos hacer el análisis de tan importante figura.

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

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

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

De conformidad por lo establecido por el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo dispone "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Al respecto el maestro Russomano Mozart Víctor, nos dice "que apenas la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado"⁴

Para el maestro Dionisio J. Kaye "trabajador dice se trata, pues, de una persona individualmente considerada que por sí misma presta sus servicios a otra en forma subordinada, lo que significa (subordinación) que quién recibe los servicios tiene sobre el que los presta, una facultad de mando en lo que al trabajo contratado se refiere y el que presta los servicios tienen un deber de obediencia ante la persona a quien le presta dicho servicio; de no reunirse ambas características, o sea que el servicio se preste personalmente y en forma subordinada, se estará en presencia de otras figuras reguladas por el Derecho común como puede ser el caso del mandato civil, que aun cuando personal, no existe subordinación"⁵

Nestor de Buen, no nos da ningún concepto de trabajador, diciéndonos únicamente, que la definición legal, tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución del más técnico de persona jurídica.

Al respecto el maestro Roberto Muñoz Ramón, señala " que trabajador solamente puede ser la persona física, no sólo porque así lo dispone la definición, sino porque la actividad laboral, estructurada y regulada por nuestra rama jurídica, es una actividad humana desarrollable solamente por los

⁴ Russomano, Mozart, Víctor. El empleado y el empleador, Ed Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1982, P. 139

⁵ J. Kaye, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Ed Themis, México 1995, P. 37.

hombres y nunca, por la propia naturaleza de esa, actividad, por las personas morales."⁶

Así mismo el autor De Buen Lozano Nestor nos menciona lo siguiente: "trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado".⁷

Por otra parte el Dr. Arturo Arriaga hace una clasificación de los trabajadores en su obra Lineamientos de Legislación Laboral, mismos que divide en tres clases:

A) Trabajadores de confianza.

B) Trabajadores base.

C) Trabajadores eventuales.

De esta manera empezaremos a realizar un breve estudio de esta clasificación y empezaremos con los trabajadores de confianza.

A) Trabajadores de confianza.

La Ley ha previsto en sus disposiciones una categoría especial de trabajador, el denominado trabajador de confianza.

Esta categoría de trabajadores de confianza los encontramos regulados por el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo en el cual se establece "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que

⁶ Muñoz Ramón, Roberto. Op Cit. P. 18.

⁷ Idem.

se desempeñan y no de la designación que se dé al puesto.

Asimismo el maestro Alberto Trueba Urbina, comenta en su obra Nuevo Derecho del Trabajo, "son trabajadores de confianza los que realizan funciones de administración, dirección, vigilancia y fiscalización con carácter general, es decir que comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio"⁸

Por consiguiente si aquella persona desarrolla la actividad de dirección administración, inspección, vigilancia, cuando tengan carácter general, y la que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento será trabajador de confianza.

B) Trabajadores de base.

Ahora hablaremos de los trabajadores de base diciendo que son aquellos que han sido contratados para realizar labores por un tiempo indeterminado, pero quedan excluidos de este rubro los trabajadores de confianza.

El jurista José Dávalos menciona en su obra Tópicos Laborales que el trabajo de base o de planta para que se dé este, no es indispensable que se preste todos los días; lo que importa es la periodicidad fija en el servicio. Aquí pueden verse dos especies de este genero de trabajo: el trabajo de planta continuo (la cajera de un supermercado, el linotipista en una imprenta, el elevadorista en un edificio de oficinas, etc.) y el trabajo de planta de temporada o ciclo (el trabajo en la zafra, en la pizca de algodón, en la cosecha de jitomate, el trabajo de los hoteles y restaurantes ubicados en zonas de desarrollo turístico en la "temporada alta, en las extensiones de juguetería que los grandes almacenes comerciales disponen para la temporada de Navidad y Reyes o fin de año).

⁸ Trueba Urbina. Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Ed Porrúa, México, 1993. P 115

El trabajo de planta es la cristalización de uno de los principios sustanciales del Derecho del trabajo: la estabilidad de los trabajadores en el empleo; tan esencial es el trabajo, como el agua que bebemos o el aire que respiramos".⁹

Del planteamiento que hace el maestro estamos totalmente de acuerdo ya que para que funcione una empresa es necesario que los trabajadores que ahí prestan sus servicios sean de manera continua y permanente para que a su vez la empresa crezca económicamente.

C) Trabajadores eventuales.

De la misma forma haremos el análisis de los trabajadores eventuales diremos que esta forma, es la que se refiere a aquellos trabajos en que por su naturaleza sólo se realizan por cierto periodo o tiempo determinado y una vez realizado éste termina la relación de trabajo como por ejemplo: el albañil que al concluir la construcción de una casa ahí termina de prestar sus servicios de manera definitiva o bien ejemplo: la pizca de algodón que se hace dos o tres anualmente.

El maestro José Davalos nos menciona lo siguiente:

"Equivocadamente a estos trabajadores de temporada se les llama y se les da el trato de trabajadores eventuales. Vale la pena aclarar que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, el trabajo eventual pasó a ser de tiempo determinado o de obra determinada. Sólo quedó como trabajo eventual aquel trabajo cuya naturaleza así lo exige".¹⁰

Por otro parte mencionaremos un concepto más sobre los trabajadores eventuales del Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que a la letra dice:

⁹ Dávalos Morales, José. Tópicos Laborales, Ed, Porrúa, México, 1999, P. P. 52,53.

¹⁰ Dávalos Morales, José. Op. Cit., P. 56

"Trabajo eventual. Tiene como objetivo la iniciación y terminación de un trabajo determinado, generalmente en un tiempo preestablecido. La prueba de este tipo de contrato estará a cargo del trabajador. La actividad del trabajador subordinado dependerá directamente del empleador, quién dará las directivas necesarias para la concreción de las tareas encomendadas. Generalmente se trata de servicios extraordinarios y transitorios de la empresa.

Los beneficios de la Ley de contrato de trabajo también se les aplica a los trabajadores eventuales, siempre que resulten compatibles con la modalidad del trabajo eventual".¹¹

1.3 De la Relación Laboral.

Antes de empezar la explicación de la relación de trabajo, es preciso saber que es una relación, por lo que consideramos en términos generales, como el vínculo que une a dos o más personas, transformándose en un vínculo jurídico cuando el supuesto que una a los sujetos involucrados se encuentren regulados por una norma jurídica susceptible de derechos y obligaciones.

Por lo que el maestro Rafael de Pina Vara menciona en el diccionario de Derecho que define a la relación como "Los hombres viven, unos con otros, en una constante relación. El aislamiento es contrario a la naturaleza humana. La existencia del Derecho se funda, precisamente, en la necesidad ineludible que somete esa comunicación interrumpida comercio humano a reglas recíprocamente exigibles".¹²

La relación de trabajo sostiene Mario de la Cueva- " Es una situación jurídica objetiva que se crea ante un trabajador y un patrono para la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o causa que

¹¹ Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ed, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1983, P. 214

¹² De Pina Vara, Rafael. Diccionario de Derecho, Ed. Porrúa, México 1996. P. 525

le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus normas supletorias.¹³

Para que sé de una relación es necesario que haya dos o más personas una física y otra que también puede ser física o moral que será a quién llamará patrón y a la relación en que nos venimos refiriendo a la relación laboral es necesario de un patrón y de un trabajador por lo menos.

Comenzaremos nuestro estudio sobre la relación de trabajo, que también es conocida jurídicamente como relación individual de trabajo y solo haremos referencia a los elementos que se desprenden del concepto legal, en cuanto a lo que se refiere al patrón y trabajar ya solo se hará mención a los conceptos ya que anteriormente en otro capítulo hicimos el estudio de estas figuras.

A) Trabajador.

Por lo que se refiere al trabajador solo haremos mención al concepto mismo, ya que en el capítulo anterior realizamos el análisis correspondiente.

Menciona el jurista Cavazos Flores Baltazar que "trabajador es la persona natural o física que puede ser empleada.

La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado."¹⁴

De la misma forma podemos decir que sólo haremos mención al concepto de patrón ya que también en el anterior capítulo ya analizamos esta figura.

¹³ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Decimoquinta Edición, Ed, Porrúa, México, 1998. P. 187

¹⁴ Canazos Flores, Baltazar. Derecho del Trabajo 1, Ed, Trillas, México, 1992, P. 90

Por su parte el maestro Néstor de Buen dá un ligero esbozo del concepto de patrón, al indicar que "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución."¹⁵

Nuestra Ley Federal del Trabajo nos define en su artículo 20 la relación de trabajo de la siguiente manera: "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".

Del concepto se desprenden tres elementos:

1. - La prestación de un trabajo personal,
2. - De manera subordinada,
3. - Mediante el pago de un salario.

Daremos inicio a nuestro estudio que nos ocupa sobre el primer elemento que es:

1. - La prestación de un trabajo personal.

La prestación de un trabajo personal consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona; si el servicio se presta por conducto de otra persona podríamos decir, que no se considera válido.

Así el maestro Roberto Moñoz establece "que la necesidad de que el trabajo comprendido en nuestra rama jurídica se preste personalmente se desprende dos corolarios: primero el trabajador no está obligado a mandar un sustituto cuando falte a su trabajo y segundo no a aceptar el sustituto en el caso de que lo mandara el trabajador faltista"¹⁶

¹⁵ De Buen Lozano, Néstor. Op., Cit., P. 453

¹⁶ Ibidem.

2.- De manera subordinada.

Se entiende que la subordinación laboral, consiste en el vínculo jurídico que existe entre el patrón y el trabajador donde el primero tiene la facultad de ordenar se lleve a cabo las actividades encomendadas al trabajador y en donde éste tiene la obligación de obedecer y realizar todas aquellas actividades y servicios siempre que las ordenes recibidas sean relativos al trabajo para el cual fue contratado.

Asimismo el maestro Mario de la Cueva señala " que por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual esta 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"¹⁷

De la anterior definición se desprende que la subordinación lleva enlazadas dos elementos que hacen de la relación de trabajo un tema especial, los cuales son los siguientes:

La obligación jurídica que tiene el trabajador de cumplir con las disposiciones establecidas en la prestación de su trabajo, así como el salario.

Esta subordinación es con el objeto de imponer el respeto a las normas jurídicas sin menospreciar la dignidad del hombre.

En nuestro último elemento y el más importante para toda persona que es trabajador es recibir un salario.

3.- Mediante el pago de un salario.

Esta figura se encuentra consagrada en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

¹⁷ De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho del trabajo, Tomo II, 8ª. Ed. Porrúa, México, 1982, P. 203.

Artículo 82. "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"

Para el maestro Mario de la Cueva, salario es "La retribución que debe recibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien, una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia que sea decorosa".¹⁸

Euquerio Guerrero señala que el "salario viene a ser la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador".¹⁹

Asimismo el maestro Alberto Briseño Ruiz, señala al salario " como la prestación que debe pagar el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la Ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia"²⁰

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 83, que el salario puede tener varias modalidades en que puede fijarse, siendo las siguientes:

- A) Salario por Unidad de Tiempo.
- B) Salario por Unidad de Obra.
- C) Salario por Unidad de Comisión
- D) Salario a precio alzado.

Daremos paso a la explicación a cada uno de ellos, iniciando con el primero de ellos.

- A) Salario por Unidad de Tiempo.

¹⁸ Cueva Mario de la Op., Cit., P. 297

¹⁹ Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo 18ª Edición. Editorial Porrúa, México, 1994, P. 159

²⁰ Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1985, P. 356

Salario por Unidad de Tiempo. Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajador, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios.

El salario mínimo comprende esta forma de valuación; es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Es la forma de pago más generalizada.

B) Por Unidad de Obra.

Por unidad de obra o a destajo. Destajo se deriva de destajau, ajustar, y expresa las condiciones en que se ha de hacer una cosa.

Se determina el salario por unidad de obra, no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas.

Lo que importa es el resultado. La retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. El salario a destajo debe ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día.

El pago del salario a destajo suele combinarse con un salario de garantía, que asegure a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al propio trabajador.

Se critica esta forma de pago aduciendo que si lo que se busca es el resultado, la producción tiende a ser defectuosa, ya que el trabajador no reparará en la calidad del producto, sino en la cantidad.

Para remediar esto, algunas empresas han creado un sistema mixto, en el cual se paga al trabajador una cantidad por el tiempo laborado y además una gratificación o bonificación por el número de piezas o unidades que haya hecho por encima de un "tope" establecido en ese tiempo, con lo cual la calidad y cantidad no se ven reñidas.

C) Salario por Unidad de Comisión.

Por comisión. Las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. Por analogía se aplica aquí el segundo párrafo del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo.

También se establece en algunos casos un salario base que se ve incrementado con las comisiones sobre unidades vendidas.

Ejemplo la persona que vende libros y que por cada libro vendido recibe una cantidad en porcentaje.

En caso de controversia sobre el monto de las unidades, corresponde al trabajador probar las operaciones en que intervino y el importe de las mismas, para fundamentar el derecho a cobrar las comisiones que demanda.

D) Salario a Precio Alzado.

A precio alzado. El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado; por analogía se aplica el segundo párrafo del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte reiteramos que este deberá ser remunerador y nunca menor al establecido como mínimo por la Ley.

Entendiendo por salario mínimo como: La cantidad que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Así lo establece el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo.

Siendo el salario, el motivo por el cual las personas realizan un esfuerzo para satisfacer sus necesidades más básicas, es por ello que existen normas que lo protegen, las cuales se encuentran contempladas en la Ley Laboral, y las más comunes son las siguientes:

1. Es irrenunciable.
2. Se pagará directamente al trabajador.
3. Debe pagarse en efectivo, es decir, en moneda de curso legal y no en mercancía, vales, fichas, etc.
4. Es nula la cesión de los derechos a favor del patrón o terceras personas.
5. No es objeto de compensación.
6. No se le podrán imponer multas, con el propósito de obtener el menoscabo de su salario.
7. Sólo se podrán hacer descuentos al salario, siempre que se encuentre el trabajador en alguno de los supuestos establecidos en la Ley laboral.
8. Las deudas contraídas con el patrón no pueden causar interés alguno.
9. Es inembargable, salvo por sentencia impuesta por un Juez.
10. El salario de los trabajadores tiene preferencia sobre cualquier otro crédito y no tiene la necesidad de entrar a concurso o quiebra para asegurarlos.

Asimismo el salario se integra, de acuerdo con el artículo 84 "El salario se integra con los pagos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Al analizar cada uno de los elementos de la relación de trabajo, nos hemos dado cuenta de la importancia de cada uno de los elementos analizados.

1.4 De las clases de Procedimientos.

En nuestro ordenamiento jurídico laboral se establecen los siguientes tipos de procedimientos:

- A) Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- B) Procedimientos Especiales.
- C) Procedimientos de los Conflictos Colectivos de naturaleza Económica.

Para efectos de interés en los tipos de procedimientos resultan importantes estos ya que son los más comunes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es por ello que solo haremos el respectivo análisis de estos procedimientos que creemos que por su importancia deben ser analizados, ya que son los medios más comunes en vía de solución a la problemática agravada en las relaciones de trabajo y cuando estas se ven en peligro o en conflicto entre el trabajador y el patrón y que la falta de disponibilidad de ambas partes los obliga a tener que pedir e invocar la intervención de las autoridades del trabajo para poder encontrar una solución y que al cual se someterán a dicha imparcial de esta justicia. Por ser los principales procedimientos que se suscitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

A) Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Cuando las relaciones laborales que unen a los sujetos de esta (patrón, trabajador) se deteriora por alguna causa, y si éstos no llegan a solucionarla por sí mismos, se verán inmersos en los procedimientos que se llevan a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre que éstos se encuentren regidos por el artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal.

En la obra de Derecho Procesal del Trabajo los juristas Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña nos dicen "El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de

naturaleza jurídica, cuando no exista señalamiento de tramitación especial, es decir, constituyen la regla general y las excepciones se reglamentan por procedimientos específicos"²¹

Empezaremos nuestra explicación de los conflictos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por otro lado el procedimiento ordinario, siendo este en donde se tramitan y resuelven conflictos individuales y colectivos que no tengan una regulación especial impuesta por la Ley. Lo anterior de conformidad por lo dispuesto por el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo.

La audiencia se divide en tres etapas:

- A) De Conciliación.
- B) De Demanda y excepciones; y
- C) De Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La etapa conciliatoria se desarrolla en la siguiente forma:

Por lo que respecta a la etapa de Conciliación diremos que empieza con la presentación del escrito inicial de demanda, la cual deberá de ser por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará sus hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones, la cual debe presentarse en la oficina de partes común o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual la turnará al pleno o a la Junta especial que corresponda el mismo día antes que concluyan las labores de la Junta, toda vez que para que sea turnada a la Junta especial se tomará en cuanto a la competencia de cada junta, siendo que para ello se toma en consideración la actividad de la empresa que desarrolla, después de que sea turnada al pleno o a la

²¹ Tena Suck y Hugo Italo, Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo Ed, Trillas, México, 1985, P 356

Junta especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito inicial de Demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a los que se haya recibido el escrito de demanda en el mismo acuerdo se ordenara se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimientos al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

A) De Conciliación.

La audiencia se iniciara con la comparecencia de las partes que concurrirán a la misma; y en la cual podrá suceder que por no haber sido notificada la parte demandada con el término de diez días como lo establece el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo y que se encuentre surtiendo efectos la notificación se tendrá que suspender la audiencia de oficio, en donde se señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y en donde la junta dictará acuerdo del que se desprenderá que se encuentra surtiendo efectos a la parte demandada o también a la parte actora los cuales quedaran notificados o que se ordene sean notificados por boletín laboral.

También pudiera suceder, que ya se encuentre notificadas las partes y que se pueda llevar acabo la celebración de la audiencia de conciliación y que ambas partes lleguen a un acuerdo donde puedan llegar al arreglo poniendo fin al conflicto que dio origen.

Otro de los supuesto que pudiera haber es que pase lo siguiente:

Que las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta por una solo vez, la suspenderá y fijara su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.

Llegada la nueva fecha para la audiencia que haya señalado la Junta especial que este llevando el litigio exhortara a las partes nuevamente para que hagan un esfuerzo que ponga fin al conflicto, si esta audiencia de CONCILIACION, DEMANDA, EXCEPSIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, de no llegar a un arreglo conciliatorio entre las partes afectadas se tendrá a las partes por inconformes de todo arreglo conciliatorio, en donde la Junta acordara, que se tiene por celebrada y cerrada la etapa de conciliación, se tiene a las partes por inconformes con todo arreglo conciliatorio, por lo que se turnan los autos a la siguiente etapa, y es así como se desarrolla esta primera etapa.

B) Demanda Excepciones; y

En esta etapa se inicia con el uso de la palabra por la parte actora en donde podrá enderezar su escrito inicial de Demanda, modificar o bien ratificar en todas y cada una de sus partes el escrito inicial de demanda en la que dirá que en este acto ratifica y reproduce su escrito inicial de demanda en todas y cada una de sus partes de fecha en que se haya presentado en oficialía de partes común, inmediatamente en uso de la palabra la parte demanda hará valer sus defensas y opondrán sus excepciones, dando contestación al escrito inicial de demanda corriéndole traslado con copias simples a la parte actora, en donde podrá afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario.

La negación pura y simple del Derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

También puede la parte demandada que manifieste que nunca ocurrió tal despido en el que ratifique su escrito inicial de contestación de demanda manifestando que la verdad de los hechos es los que contiene su escrito inicial de contestación de demanda, posteriormente lo más común es que la parte actora manifieste que la verdad de los hechos es los que contiene su escrito inicial de demanda y, no como pretende desvirtuarlos su contraparte.

C) De Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrolla de la siguiente forma:

El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado.

Posteriormente la parte actora podrá ofrecer sus pruebas las cuales pueden ser: La confesional, documental, testimonial pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotografía y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, así lo establece el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

Las objeciones representan obstáculos o razones jurídicas por las cuales una prueba no debe admitirse, por ser ociosa o intrascendente, por no estar ofrecida conforme a Derecho o bien por no formar parte de la Litis plantada.

Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por la contraparte. De no haber concluido la etapa de ofrecimiento de pruebas en donde la Junta dictara un acuerdo de aquellas pruebas que fueron ofrecidas y de las cuales sean aceptadas por la misma Junta, así como también dictar día y hora para el desahogo de las pruebas ofrecidas.

En caso de que el actor requiera ofrecer pruebas de hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar la suspensión de la audiencia, que deberá reanudarse a los diez días siguientes. Al respecto los maestros, Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales señalan en su Libro de Derecho Procesal del Trabajo que "Consideramos que esta posibilidad de suspender la audiencia para obtener nuevamente material probatorio debe otorgarse a ambas partes, cuando existen circunstancias que la justifiquen"²².

Y que asimismo señalan "Las partes deberán ofrecer sus probanzas conforme a derecho, observándose la forma y términos que la Ley establece bajo el principio de que, "son admisibles todos los medios de prueba"²³.

Concluyendo de forma el ofrecimiento y admisión de pruebas de ambas partes conforme a lo establecido por el artículo (880 de la Ley Federal del Trabajo).

Agotada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán, con posterioridad, las que se refieran a hechos supervinientes o las que pretendan acreditar las tachas a los testigos, así lo establece el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, la Ley acepta la prueba sobre hechos supervinientes, lo que no debe confundirse, con la prueba superviniente de hechos anteriores.

Posteriormente procede su admisión respecto de hechos sucedidos después de la formación de la litis y, antes de cerrada la instrucción.

HECHOS ADMITIDOS.

De estar conformes las partes con los hechos debatidos, la controversia se reduce a un punto de derecho, por lo que al concluir la audiencia podrán formular sus alegatos turnándose los autos al periodo de resolución, ya que a confesión

²² Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Op., Cit., P. 165

²³ Idem

En caso de que el actor requiera ofrecer pruebas de hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar la suspensión de la audiencia, que deberá reanudarse a los diez días siguientes. Al respecto los maestros, Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales señalan en su Libro de Derecho Procesal del Trabajo que "Consideramos que esta posibilidad de suspender la audiencia para obtener nuevamente material probatorio debe otorgarse a ambas partes, cuando existen circunstancias que la justifiquen"²².

Y que asimismo señalan "Las partes deberán ofrecer sus probanzas conforme a derecho, observándose la forma y términos que la Ley establece bajo el principio de que, "son admisibles todos los medios de prueba"²³.

Concluyendo de forma el ofrecimiento y admisión de pruebas de ambas partes conforme a lo establecido por el artículo (880 de la Ley Federal del Trabajo).

Agotada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán, con posterioridad, las que se refieran a hechos supervinientes o las que pretendan acreditar las tachas a los testigos, así lo establece el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, la Ley acepta la prueba sobre hechos supervinientes, lo que no debe confundirse, con la prueba superviniente de hechos anteriores.

Posteriormente procede su admisión respecto de hechos sucedidos después de la formación de la litis y, antes de cerrada la Instrucción.

HECHOS ADMITIDOS.

De estar conformes las partes con los hechos debatidos, la controversia se reduce a un punto de derecho, por lo que al concluir la audiencia podrán formular sus alegatos turnándose los autos al periodo de resolución, ya que a confesión

²² Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Op., Cit., P. 165

²³ Idem

expresa, relevo de pruebas, así lo establece el artículo 882 de la Ley Federal del Trabajo.

Desahogo de Pruebas.

En el acuerdo de admisión de pruebas, la Junta deberá señalar fecha para que dentro de los 10 días hábiles siguientes, se celebre la audiencia de desahogo.

Se pretende que en una sola audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas por la Junta, la cual dictará todas las medidas necesarias para su celebración, como: girar oficios para recabar informes o copias, girar exhorto, requerir la presencia de las partes.

Cuando por la naturaleza de las partes admitidas, la Junta considere que no sea posible su desarrollo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará las diversas fechas en las que deberán desahogarse, procurando recibir primero las del actor y después las del demandado, artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo.

Abierta la audiencia por el auxiliar, se procederá al desahogo de las pruebas previamente anunciadas y que se encuentre debidamente preparadas, primero las del actor y después las del demandado.

Cuando alguna prueba, no pueda desahogarse por no estar preparada, la audiencia se suspenderá para continuarla dentro de los 10 días siguientes, imponiendo los medios de apremio necesarios para su debido cumplimiento.

Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener lo siguiente:

I. Un extracto de la demanda y la contestación, replica y contrarréplica y en su caso, reconvencción y contestación a la misma.

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y aprobado; y

V. Los puntos resolutivos (artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo).

Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregara copia a cada uno de los miembros que integran la Junta, los cuales dentro de los cinco días hábiles siguientes de su recepción podrán solicitar el desahogo de las pruebas omitidas por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad.

Audiencia de Discusión y votación del Proyecto.

El presidente de la Junta citara a los representantes que integran a una audiencia en la que se discutirá y votara el proyecto de dictamen, la que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al termino fijado, o después de haberse desahogado las diligencias que hubiesen propuesto, en las que:

I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y demás observaciones de las partes.

II. Se discutirá el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.

III. Finalmente, se procederá a la votación y el presidente declarara el resultado (artículos 887 y 888 de la Ley Federal del Trabajo). Si el proyecto se aprueba sin adiciones o modificaciones se elevara a la categoría de laudo,

procediendo a firmarlo de inmediato. De existir objeciones o votos de los miembros de la Junta el secretario procederá a redactarlo de nueva cuenta conforme a lo aprobado.

Las Juntas están facultadas para imponer multas a las partes o sus representantes de hasta siete veces el salario mínimo general de la zona económica correspondiente en el propio laudo, cuando se advierta en su actuación dolo o mala fe en el procedimiento, así lo establecen los artículos 890 y 891 de la Ley Federal del Trabajo.

Señalan los maestros Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña " que de lo anterior, que por el monto la sanción resulta inoperante y no impide que con frecuencia las partes en el proceso se conduzcan con dolo o mala fe, razón por la cual debería regularse con mayor severidad, a efecto de sanear y dignificar el procedimiento laboral " ²⁴

De esta manera es como concluye el procedimiento ordinario ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje quedando sólo un último recurso a las partes para inconformarse, como es el Juicio de Amparo.

A) Procedimientos Especiales.

Al respecto de los procedimientos especiales los maestros Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña nos dan un concepto en su obra Derecho Procesal del Trabajo. "Los procedimientos tienen por objeto señalar formas breves urgentes para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía que generalmente significan una necesidad apremiante para el trabajador, o porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas, siendo la expresión más evidente de la concentración en el proceso".²⁵

²⁴ Ibidem

²⁵ Ibidem

El procedimiento se iniciara con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo.

La Junta, al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

I.La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrara de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

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

I.Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo; y

II.Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictara resolución.

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

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalara su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere este tipo de procedimiento, la Junta se integrara con el auxiliar, salvo los casos de los artículos 389, 418; 424, fracción IV; 427, fracción II, III y V, Y 439, de la Ley Federal del Trabajo, en los que deberá intervenir el Presidente de la Junta o el de la Junta especial.

La Junta, para los efectos del artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, solicitara al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales; podrá además ordenar la practica de cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la Junta.

B) Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.

Este procedimiento es de vía de solución para todo conflicto colectivo que, con el carácter económico, sorprenda a aquella relación entre los factores de la producción.

El maestro Miguel Bermúdez Cisneros define al procedimiento colectivo de naturaleza económico " como aquel cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo".²⁶

²⁶ Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Ed Trillas, México 1994, P 195.

El jurista Néstor de Buen Lozano menciona que el procedimiento de naturaleza económico es "En realidad el procedimiento del conflicto económico debe entenderse como un sustituto contencioso de la convención colectiva"²⁷

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son el resultado del desequilibrio entre los factores de la producción y, cuyo procedimiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de condiciones colectivas de trabajo.

Este procedimiento constituye una opción contenciosa de la negociación colectiva (huelga), ya que sus finalidades son idénticas aunque las vías son diferentes.

De las anteriores definiciones se desprenden los siguientes elementos:

A) Su finalidad de modificar las condiciones de trabajo, o bien de suspenderlas o terminarlas.

B) La situación afecta a muchas personas, a diferencia de los conflictos individuales.

C) Por su propia gravedad, estos conflictos requieren de una urgente solución.

Debemos saber quienes están facultados para plantear estos problemas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El artículo 903 de Ley Federal del Trabajo determina que los facultados para plantear estos problemas son:

A) El sindicato titular del contrato;

B) A la mayoría de los trabajadores, cuando se afecte el interés profesional;

C) Al patrón.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

²⁷ De Buen Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Ed Porrúa, México. 1971.

En cuanto a la forma, este planteamiento debe hacerse a través de una demanda, que observa cierta diferencia con las ya descritas, sobre todo en lo concerniente a los documentos que deben acompañarla.

- A) Nombre y domicilio de quien promueve;
- B) Exposición de los hechos y causas que le dieron origen al conflicto;
- C) Claras pretensiones del promovente.

Asimismo, esta demanda debe acompañarse de los siguientes documentos:

A) Documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa, así como la necesidad de las medidas que soliciten;

B) Una relación de los nombres de los trabajadores de la empresa, expresando también su salario, así como su antigüedad en el trabajo;

C) Un dictamen formulado por un perito, relativo a la situación económica de la empresa,

D) Las pruebas que acrediten sus pretensiones,

E) Las copias de la demanda y de los anteriores documentos, a fin de correr traslado a la contraria.

Al recibir esta documentación, la Junta citara a las partes a una audiencia, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la recepción.

Y durante el desarrollo de la audiencia, la Junta escuchara los alegatos de las partes, y las exhortara a que lleguen a un acuerdo conciliatorio, que pueda concluir el conflicto.

Si no llegaren a ningún convenio, las partes harán una exposición de los hechos que dieron origen al conflicto y formularan sus peticiones. Concluidas las exposiciones de las partes, y formuladas sus peticiones, se procederá al ofrecimiento y desahogo de pruebas.

En esta misma audiencia, la Junta designara tres peritos por lo menos, para que investiguen los hechos que dieron motivo al conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda nombrar otro perito para que se asocie o por separado rinda su dictamen.

Estos peritos gozarán de un término de 30 días para emitir su opinión. Dentro de los 10 primeros días, las partes podrán presentar a la Comisión de peritos, observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a determinar las causas del conflicto.

El dictamen de los peritos deberá contener:

- A) Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;
- B) Una relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciben los trabajadores;
- C) Los salarios medios que se paguen en la empresa de la misma rama de industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ella;
- D) Las condiciones económicas de la empresa;
- E) Las condiciones generales de la industria de que forme parte la empresa;
- F) Las condiciones generales de los mercados;
- G) Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional;
- H) Concluyendo con una fórmula, que según ellos pueden solucionar el conflicto.

Si las partes presentan objeciones al dictamen, la Junta deberá citar a las mismas, así como a los peritos, a una audiencia en que se discutirán dichas objeciones; podrá preguntárseles a los peritos y estos responderán en relación con el peritaje que rindieron. Asimismo, podrán ofrecerse nuevas pruebas, que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos contenidos en el dictamen.

Después de desahogadas todas las pruebas, prosiguiendo el orden procesal, la Junta concederá a las partes un término de 72 horas para que formulen sus alegatos por escrito, apercibiéndolas de que en caso de no hacerlo, se les tendrá por perdido su Derecho.

Después de esto, se declarará cerrada la instrucción. Dentro de los 15 días siguientes, el auxiliar tiene la obligación de formular un dictamen que contendrá:

I.Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;

II.Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;

III.Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;

IV.Un extracto de los alegatos;

V.En forma concluyente, señalara los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

Al igual que en el procedimiento ordinario, el dictamen será agregado al expediente, entregándose una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, citándoles para una audiencia de discusión y

votación, que deberá celebrarse dentro de los 10 días siguientes a aquel en que sean entregadas las copias a los representantes.

Laudo contenido y propósito del laudo dictado en este procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica es, en alguna medida, una expresión de humor negro. No puede entenderse, de otra manera que considere de "justicia social" separar trabajadores, disminuir el salario o las condiciones de trabajo, en general, etc.

Menciona el maestro, Nestor de Buen Lozano "que Vale la pena reproducir su texto... y no olvidarlo".²⁶

"Artículo 919. La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consagrados en las leyes".

²⁶ De Buen Lozano, Néstor. Op., Cit., P. 580

CAPÍTULO SEGUNDO.

Antecedentes Legislativos.

2.1 Legislación Laboral de Veracruz.

Es importante hacer un análisis de las primeras legislaciones laborales y de la importancia y del gran aporte hecho para que se llegara a la Ley Federal del Trabajo, es por ello que en nuestro análisis es de gran importancia las legislaciones Laborales de Veracruz y de Yucatán por ser estas los primeros antecedentes en materia de Derecho Laboral más importante y, es por ello que empezaremos nuestro análisis y el gran avance que aportó esta Legislación a la Ley Federal del Trabajo de 1931 como lo fue la Legislación de Veracruz.

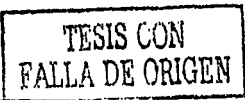
Menciona el maestro Cavazos Flores, Baltazar "dice Por fin en 1914, Cándido Aguilar en Veracruz, sé expidió una Ley que incluso fue atacada por las importantes innovaciones que contenía y por la cual se garantizaba de manera más efectiva un mínimo de derechos a la clase trabajadora".²⁹

Menciona el maestro Roberto Muñoz, Ramón que la de Veracruz "Fue el primer cuerpo de Leyes en todo el continente americano en que se codificó el Derecho del trabajo, sirvió de modelo a las leyes estatales posteriores y operó como antecedente y guía de la Ley Federal del Trabajo de 1931"³⁰

Fue expedida el 14 de enero de 1918, así lo menciona el maestro Mario de la Cueva, esta Legislación tuvo gran importancia por los alcances como lo fueron las relativas a la definición del contrato de trabajo que lo califica como " aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra, llamada patrón, un servicio personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una

²⁹ Cavazos Flores, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena Edición. Ed. Trillas, México, 1998, P. 71

³⁰ Ibidem



retribución pecuniaria, "antecedente que contiene el artículo 17 de la Ley de 1931.

Estos antecedentes son los principios de que se fue allegando para la elaboración del primer proyecto de Ley federal y por lo anterior fue necesario la creación de otras instituciones como lo es La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tanto a nivel estatal, como federal que por lo antes mencionado cada entidad tenía su propia legislación, pero que más adelante fuera el principio para poder conformar una sola Ley a nivel Federal y que por lo tanto serían necesarias las instituciones para atender las necesidades económicas políticas y sociales de ahí la necesidad de estas instituciones como la Procuraduría tanto en el ámbito estatal, y federal y que por consiguiente esta misma tendría la necesidad de contar con los diferentes tipos de personal como:

- A) Un Procurador General,
- B) Un Subprocurador y;
- C) Del Número de Procuradores Auxiliares.

Que por el momento sólo mencionaremos dichas figuras ya que más adelante en otro capítulo haremos el análisis de tan importantes figuras ya que es nuestro principal entorno de nuestra investigación.

Otras de las disposiciones de mayor trascendencia de esta legislación son las relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades, que posteriormente sería modificada.

En materia sindical se consagra una especie de sindicato de oficios gremial, con algo del actual sindicato de oficios varios al establecerse en el artículo 142 que nos daba el concepto de sindicato.

La Ley de Veracruz regulaba a la huelga, la que funcionaba como un instrumento que obligaba al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del

retribución pecuniaria, "antecedente que contiene el artículo 17 de la Ley de 1931.

Estos antecedentes son los principios de que se fue allegando para la elaboración del primer proyecto de Ley federal y por lo anterior fue necesario la creación de otras instituciones como lo es La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tanto a nivel estatal, como federal que por lo antes mencionado cada entidad tenía su propia legislación, pero que más adelante fuera el principio para poder conformar una sola Ley a nivel Federal y que por lo tanto serian necesario las instituciones para atender las necesidades económicas políticas y sociales de ahí la necesidad de estas instituciones como la Procuraduría tanto en el ámbito estatal, y federal y que por consiguiente esta misma tendría la necesidad de contar con los diferentes tipos de personal como:

- A) Un Procurador General,
- B) Un Subprocurador y;
- C) Del Número de Procuradores Auxiliares.

Que por el momento sólo mencionaremos dichas figuras ya que más adelante en otro capítulo aremos el análisis de tan importantes figuras ya que es nuestro principal entorno de nuestra investigación.

Otras de las disposiciones de mayor trascendencia de esta legislación son las relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades, que posteriormente sería modificada.

En materia sindical se consagra una especie de sindicato de oficios gremial, con algo del actual sindicato de oficios varios al establecerse en el artículo 142 que nos daba el concepto de sindicato.

La Ley de Veracruz regulaba a la huelga, la que funcionaba como un instrumento que obligaba al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del

contrato de trabajo o a modificarlo, en su caso y se estableció el arbitraje obligatorio.

Con relación a los problemas contenciosos, y siguiendo el modelo de Yucatán, se crearon Juntas Municipales de Conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

El procedimiento se dividía en dos etapas: la investigación, período en el que se ofrecían pruebas y la conciliación y arbitraje. La primera se llevaba a cabo ante las Juntas Municipales y la Conciliación y Arbitraje, ante la Central.

Es por ello que resulta de gran importancia, el aporte de todos aquellos derechos que poco a poco fueron ganando la clase económicamente desprotegida, pero que gracias a estos derechos ganados fue el principio que más adelante sirviera para el proyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo, ya que la época lo requería en todas sus estructuras.

Además de que las necesidades económicas sociales y políticas ya requerían ese cambio y que la única solución a todos los problemas que tenía el país y sobre todo que benefició a la clase débil como lo eran los trabajadores.

También estos derechos que fueron reconociéndoles a los trabajadores sirvió para que más tarde la propia necesidad de otras tantas instituciones que les ayudara en la problemática de sus problemas laborales y que sobre todo les ayudara debido a que no contaban con los medios económicos para que por medio de un profesionista les resolviera sus problemas y que más tarde en la Ley Federal apareciera la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Es por ello que resulta importante las aportaciones de la Legislación de Veracruz al gran avance de conformar una Ley Federal del Trabajo y que con ello se vieran beneficiados todos los trabajadores por reconocerles sus principales derechos como seres humanos, así como aportaciones a los legisladores de carácter de consentizar la forma de pensamiento de la época

y que con ello los trabajadores se encontraran no en igualdad de circunstancias que los patronos, pero que si tratar de equilibrara la balanza frente a los medios de producciones, por todo ello resulta importante esta legislación de Veracruz como antecedente.

Es importante mencionar que la maestra Ana María Alvarado Larios hace un estudio minucioso en su obra *Temas Selectos de Derecho del Trabajo* y que a la letra dice "la Ley reservo para el poder público el nombramiento de un cuerpo de inspectores que vigilara el cumplimiento de los preceptos legales y doto a las Juntas de Administración Civil de competencia para dirimir las controversias entre patronos y trabajadores".³¹

El 6 de octubre de 1915, el gobernador provisional de Veracruz, Agustín Millán, promulgó una ley sobre asociaciones profesionales de carácter gremial, a las que se concedió personalidad jurídica, a fin de que pudiesen actuar como intermediarias entre los trabajadores y los patronos; estas asociaciones debían registrarse ante las Juntas de Administración Civil.

Por lo anteriormente expuesto, es de destacar la importancia de la Legislación de Veracruz, por el gran aporte a una clase social, y que más tarde serviría de base para la nueva Ley Federal del Trabajo.

Es de gran importancia todo lo anterior ya que con todos los beneficios ganados por toda la clase social era de espera que nacieran nuevas instituciones y que tarde surgiera la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que pudiera ayudar a la defensa de los trabajadores en sus conflictos obrero patronales.

2.2. Legislación Laboral de Yucatán.

Es importante hacer un análisis sobre esta legislación de Yucatán ya que desde luego tuvo gran importancia ya que los principios básicos fueron tomados en

³¹ Alvarado Larios, Ana María. *Temas Selectos de Derecho laboral*. Ed, Addison Wesley Longman. México, 1998. P 52

esta legislación y que posteriormente los tomaría el artículo 123 de la Constitución de ahí su importancia para el derecho del trabajo de las instituciones que se encargaron de proteger los derechos de los trabajadores.

Asimismo el jurista Cavazos Flores, Baltazar señalaba que "Con la ley de Yucatán se logró dar al Derecho una finalidad positiva, la de elevar el nivel de vida de clase trabajadora en lugar del aspecto negativo que hasta entonces contemplaba; la de evitar la explotación del hombre por el hombre".³²

En Yucatán, Salvador Alvarado expidió las Leyes llamadas "Las Cinco hermanas ": La Ley agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo. Esta última reconoció y estableció algunos de los principios básicos, que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional, como son: el Derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía; el conjunto de normas de la Ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones; dichas normas establecen los beneficios mínimos a que tienen Derecho los trabajadores. Estos principios debían desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje.

La Ley Alvarado reglamenta las instituciones colectivas como son: las asociaciones, contratos colectivos y huelgas. También reglamento el Derecho individual del trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Además, reglamento el trabajo de mujeres y menores; higiene y seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Creo las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo, individual y colectivos, económicos y jurídicos, y les concedió facultades para que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de los servicios y aplicaran las sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos.

³² Cavazos Flores. Baltazar. Op Cit., P.71

Es importante hacer mención de la Constitución de 1917 y del artículo 123 que establece los derechos fundamentales de todo trabajador y siendo la Primera en nuestro continente en reconocer los Derechos Universales, es por ello que hablaremos de la Constitución de 1917.

Por lo que el jurista Cavazos Flores Baltazar señala en su obra 40 Lecciones de Derecho Laboral, "que de acuerdo con el pensamiento del maestro De la Cueva, la legislación de trabajo del general Alvarado, constituyó el intento más serio y completo de reforma integral del Estado Mexicano que sirvió de antecedente directo a los Constituyentes de 1917."³³

Asimismo la jurista Alvarado Larios, Ana María señala " que a Yucatán le correspondió el privilegio de haber contado con la legislación más completa de las que se emitieron en este periodo intermedio, comprendido entre el antiguo régimen porfirista y el que surgió a raíz de la promulgación de la Constitución de 1917."³⁴

Por su parte la jurista Garrido Ramón, Alena señala en su Derecho Individual del Trabajo " que con la Legislación de Yucatán se establecía algunos principios básicos que después integrarían el artículo 123 constitucional, como el derecho del trabajo, que tiene como finalidad satisfacer a los derechos de una clase social; proclama que el trabajo no es una mercancía y las normas mínimas que establecen los beneficios a que tienen Derecho los trabajadores."³⁵

Por lo anteriormente expuesto es de suma importancia el aporte de la Legislación de Yucatán, que fue promulgada por general Salvador Alvarado, que gracias a todo ello nuestra Ley Federal del Trabajo es muy completa y que por todos los beneficios y derechos ganados por la clase trabajadora era de espera que conjuntamente con la legislación de Veracruz aportaran los

³³ Cavazos Flores, Baltazar. Op., Cit., P. 71

³⁴ Ibidem.

³⁵ Garrido Ramón, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Ed, Oxford University Press, México, 1999. P

grandes avances para conformar una Ley que comprendieran nuevas instituciones en beneficio de la clase social desprotegida y surgiera así la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para poder asesorar y representar a los trabajadores.

Asimismo la maestra Alvarado Larios, Ana María. Señala " que también se determino la responsabilidad patronal por los accidentes que ocurriesen a sus trabajadores con motivo y en ejercicio de la profesión o del trabajo que realizaren."³⁶

A) La Constitución de 1917.

Dentro de este punto es importante destacar que en esta parte de nuestra historia se establece el ordenamiento principal que regula el derecho del Trabajo, es decir, estableceremos como se dio el nacimiento del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por tal motivo iniciaremos con dicho ordenamiento.

De acuerdo con el Jurista José Dávalos, hace mención en su obra Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, que el surgimiento de la Constitución de 1917 se debió a una modificación que se pretendía hacer a la Constitución de 1857, por lo que se establece en el artículo 127 de la Constitución referida, contemplaba un procedimiento de reforma, por lo que sólo hubiere bastado convocar a los representantes del Congreso y realizar la votación respectiva. Y es de esta forma que Venustiano Carranza el día 14 de septiembre de 1916, convoca al pueblo para elegir representantes a un Congreso Constituyente con el objeto de modificar la Constitución; dichas elecciones habrían de celebrarse en Querétaro a partir del 1º de diciembre.

Comenta "que es precisamente en esta fecha que se realiza un periodo de sesiones, en donde Venustiano Carranza presento un proyecto de Constitución reformada, estableciendo en la fracción X del artículo 73, la facultad del

³⁶ Alvarado Larios, Ana María. Op., Cit., P. 53

poder legislativo para regular en materia del trabajo. Y al artículo 5° se le agrega el párrafo: El contrato de trabajo sólo obliga a presentar el servicio convenido, por un período que no exceda de un año y no podrá excederse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles ³⁷

Continúa diciendo, que la Comisión encargada de estudiar el artículo 5° del proyecto de Venustiano Carranza, presentó por tercera vez en la sesión del 26 de diciembre de 1916, su dictamen en donde anexaban la jornada de ocho horas como máximo, la prohibición de trabajo nocturno de mujeres y niños así como el descanso semanal; pero se negó en cambio a lo que proponían los diputados Aguilar, Jara y Góngora, lo referente a salario igual para trabajo igual sin distinción de sexo; derecho a la huelga, indemnización por accidentes y enfermedades de trabajo; y el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la solución de los conflictos que se generen entre el capital y el trabajo.

Sin embargo, esta controversia aspecto, referido a que el máximo de horas de trabajo sea de ocho horas, se discutió mucho y es por lo que hace referencia a lo expuesto por el entonces diputado Heriberto Jara, al explicar un punto que consideramos bastante convincente, este es que, la causa por la cual la jornada máxima debe ser de ocho horas es para darle mayor libertad al trabajador ya que éste pasa gran parte de su vida en las fabricas o talleres etc.

En donde viene siendo un esclavo más, hay que darle tiempo para que descanse y para que atienda a su familia, en virtud de que, de esta forma trabajara con más entusiasmo.

De acuerdo con el multicitado jurista José Dávalos, establece en su obra Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, que dado el rumbo que había tomado las discusiones por parte de los miembros del Constituyente, hizo ver a Venustiano Carranza que la decisión ya había tomada, motivo por el cual procedió a encargar al constituyente José Natividad Macías la redacción del nuevo

³⁷ Dávalos, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1988, P.42

titulo sobre el trabajo e integro una Comisión, la cual elabora un anteproyecto, mismo que fue sometido a la consideración de diputados y una vez aprobándose turno a la Comisión respectiva, siendo la Comisión de Constitución presentado esta última el proyecto a la Asamblea, fue así que se presento a discusión el texto del artículo 123, durante las sesiones de la Comisión se llevaron a cabo largas y tendidas discusiones de los diputados, ya sea en pro y en contra de este y después de las intervenciones realizadas por cada uno de los presentes, el día 23 de enero de 1917 fue aprobada por unanimidad de 163 votos. Es de este modo que paso a la historia en nuestro país en ser la primera Nación que elevo a rango Constitucional los derechos de los trabajadores y es así como nace el artículo 123 de la Constitución Federal, y que dicho ordenamiento fue promulgado el 5 de febrero del mismo año.

Es de hacer mención que de este artículo encuentra su fundamento nuestra Ley Federal del Trabajo y que es ahí en donde encontramos su regulación así como de tan importantes instituciones que complementan el Derecho del Trabajo y que por mencionar entre algunas como lo son: las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y que por su importancia de nuestra investigación no podía faltar las Procuradurías de la Defensa del Trabajo tanto Federal como en el ámbito Local de ahí la importancia de hacer este análisis.

De ahí la importancia ya mencionada y que el artículo 123 Constitucional se desprenda la Ley reglamentaria y que en ella encontremos la reglamentación de todas las instituciones encargadas de la impartición de Justicia Laboral, así mismo las instituciones encargadas de dar servicios de asesoramiento o bien de representarlos en juicio.

2.3 Ley Federal del Trabajo de 1931.

Gracias a los grandes avances que tuvieron las legislaciones de Veracruz y Yucatán y sus aportaciones al proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931, tanto porque fue la primera ley reglamentaria en retomar los principios

fundamentales de la declaración de los derechos humanos y los derechos mínimos de los trabajadores y de la creación de las instituciones como fueron la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje así como la del Distrito Federal. También se tuvo la creación de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, tanto a nivel Federal como a nivel Local que fue un gran avance para que los trabajadores y los sindicatos tuvieran una institución que los pudiera ayudar en todos sus problemas laborales y pudieran tener la asesoría necesaria, así como para poderlos representar en juicio de forma gratuita, es por ello que haremos el análisis de esta primera Ley Federal del Trabajo.

El maestro De Buen Lozano Néstor menciona "que en el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931".³⁶

En el anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar Leyes en materia de trabajo. Esta tesis fue desechada y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados.

En el año de 1929 el Presidente Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de Julio propuso una reforma relativa a las facultades del Congreso.

Con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas.

A partir de ese momento, quedó expedido el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

³⁶ De Buen Lozano, Néstor. Op., Cit., P. 368

El primer "proyecto de Código Federal del Trabajo" fue presentado en el mes de julio de 1929. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, por encargo de Portes Gil.

El Segundo Proyecto, que ya no llevaría el nombre de "Código", sino de Ley, fue formulado siendo Secretario de la Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz. La comisión redactora la integró los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para preparar las conclusiones de una Convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de Industria. La Ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931.

Sería excesivamente prolijo y nos tenemos que innecesario hacer una relación precisa de sus modificaciones. Baste señalar algunas de las más importantes:

A) En el año 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo;

B) Por ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal;

C) La Ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos;

D) En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el Derecho de huelga;

Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menos, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo".

Independientemente de los valores de la ley de 1931, particularmente en relación con las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de manera como fueron reglamentos y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera.

Asimismo el maestro Nestor de Buen Lozano señala en su obra Derecho del Trabajo "que por no ser suficiente la Ley, el Ejecutivo ha venido creando otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales. Pueden mencionarse los siguientes: los reglamentos interiores de trabajo de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.; el reglamento de la Procuraduría Federal del Trabajo; el de la Inspección Federal; el de medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas; el de Inspección de Calderas de Vapor; el de Higiene del Trabajo; el de Higiene Industrial; el de Labores Peligrosas e Insalubres y el de habitaciones para obreros (el cual fue sustituido por las disposiciones de la Ley de 1970, ya reformadas), entre otros."³⁹

Es aquí en donde encontramos de los reglamentos más importantes para el tema que nos interesa como lo es la Procuraduría ya que en el se menciona todo lo relativo a los requisitos y funcionamiento del personal de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como los son: el Procurador General, el Subprocurador y los procuradores auxiliares, que para el caso es lo que nos interesa en nuestra investigación y que más adelante en otro capítulo haremos el análisis correspondiente, de ahí la importancia de esta ley de 1931.

³⁹ De Buen Lozano, Néstor. Op., Cit., P 371

También tendrá que hacer mención del capítulo octavo de la mencionada Ley ya que se refiere a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en donde se menciona a los Procuradores Auxiliares y que veremos la en que ha cambiado, la forma de preparación para desempeñar dicha función, por lo que a continuación se mencionara dicho capítulo de la Ley de 1931.

Capítulo VIII.

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 procuradores del Trabajo que estimen necesario 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 administran los Tribunales del Trabajo sea pronta y expedita, haciendo las gestiones que procedan en las términos de esta Ley para que los acuerdos y resoluciones sean dictadas dentro de los plazos legales correspondientes.

Artículo 409 Las autoridades de la República está 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 esta Ley, para el cumplimiento de los acuerdos que dicte en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 411 En el desempeño de la misión que le confiere a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ésta podrá proponer 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 de la Defensa del Trabajo serán enteramente gratuitos.

Artículo 413 Se faculta al Ejecutivo de la Unión y a los Gobernadores de los Estados y territorios y Jefe del Departamento del Distrito Federal, para que expidan, según sus jurisdicciones, la reglamentación relativa a este capítulo.

A) Departamento Autónomo del Trabajo.

Por lo que hace al Departamento Autónomo del trabajo el maestro Enrique Cervantes Sánchez " establece que el 15 de diciembre de 1932 fue creado el Departamento del Trabajo como organismo autónomo, con personalidad y gastos dentro del presupuesto. A partir del 1º de enero de 1933, desarrollo las facultades legales y reglamentarias que conforme a la Ley Federal del Trabajo correspondían a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo o estudio, iniciativa y aplicación de las leyes federales del trabajo y sus reglamentos, asociaciones obreros y patronales de resistencia; contratos de trabajo e Inspección de los mismos, grupos sociales; congresos y reuniones nacionales e Internacionales de trabajo, conciliación y previsión de los conflictos, desacuerdos entre el capital y el trabajo, e intergremiales; comisiones mixtas de empresas y otros organismos preventivos y conciliatorios

de Conflictos, Juntas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje de jurisdicción Federal, Procuraduría de Trabajo; investigación e información sobre Previsión Social.⁴⁰

El Departamento Autónomo del Trabajo desapareció en 1940. Al crearse la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2.4 Ley Federal de 1970.

Antes de empezar nuestro análisis de la ley federal del trabajo de 1970 es importante hacer mención que realmente lo que nos interesa en este análisis es saber que manera ha cambiado la figura del Procurador Auxiliar con relación a la Ley de 1931, ya que es importante saber que manera ha evolucionado dicha figura, es por ello que es necesario hacer un análisis de la presente ley para poder determinar si es que ha habido un cambio importante y poder llegar a determinar el cambio que realmente la hace falta.

Cuando se habla de "conquista" al nivel de Constitución o de Ley laboral, la expresión resulta totalmente falsa. Ni en el Constituyente de 1917- 1931, ni en la expedición de las leyes del trabajo de 1931 y del Seguro Social de 1942 y de 1973, ni tampoco con relación a la ley laboral actual, ni a sus reformas en materia habitacional, se puede hablar de "conquistas".

Nuestro derecho del trabajo no ha sido "conquistado", lo que no quiere decir que no sea merecido. La ley de 1º de mayo de 1970, no fue una excepción a esta regla. Se ha dicho que fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968. En realidad su preparación fué anterior a esa fecha, aunque la presentación de la iniciativa ante las Cámaras haya sido hecha, precisamente, en diciembre de 1968. En todo caso, tampoco esta ley refleja una conquista sino una duración generosa. En términos de Derecho Civil

⁴⁰ Cervantes Sánchez, Enrique. Inventario del Fondo. Ed. Departamento Autónomo del Trabajo. Expediente. 1 al 562.

podríamos comparar la situación con un "enriquecimiento sin causa", si es que no tiene la voz populi le atribuye.

La vigente Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos e integrada por el licenciado Salmón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social, la licenciada María Cristina Salmoran de Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y Arbitraje del D. F.; y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva.

Un segundo proyecto fue el contenido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gusta Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera Comisión, agregándose el licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.

En diciembre de 1968, el Ejecutivo presenta a la cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo.

Posteriormente, el Congreso invita a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Adoptando estos principios para esta ley de 1970 y entro en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Por lo que respecta a la institución de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo cabe hacer mención que tanto en su estructura como en su funcionamiento no hubo cambios, y que ahí queda este antecedente de esta institución que tiene una función fundamental y necesaria y que nos hemos dado cuenta de la importancia y que sólo hubo cambios en esta nueva Ley en ubicación del capítulo de la Procuraduría pero en cuanto se refiere al personal se siguieron estableciendo de la misma manera los artículos, lo que

hace pensar que hoy en día las necesidades han cambiado y que por consiguiente sería factible un cambio en la preparación del personal encargado de defender los intereses de clase obrera frente al sector empresarial.

Es importante mencionar que debido a la situación económica, política y social que vive el país surgen nuevas necesidades que el Legislador debe tomar en cuenta, pero que por lo que se refiere a la Procuraduría de la Defensa no fueron tomadas en cuenta, y que aun no las siguen tomando en consideración.

Por lo que creemos que es necesario hacer mención de los cambios en cuanto a los que se refiere a los Procuradores Auxiliares por lo que en su capítulo de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que dispone lo siguientes:

Artículo 533 "Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho por lo menos."

La situación de los trabajadores en México en el marco jurídico frente a los dueños de los medios de producción, es severamente muy distante ya que los trabajadores al carecer de los medios económicos para poder defenderse frente a los patrones sean físicos o morales, es por ello que el legislador en esta Ley Federal de 1970 y tomando en consideración los principios rectores del derecho del trabajo en donde se establecen como fundamentales para la defensa de los trabajadores frente a las autoridades encargadas de la impartición de justicia, es por ello que los legisladores no fueron más allá en donde se establecieran requisitos más acorde a las necesidades del tiempo en que fue aprobada la nueva Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es por ello, siendo el Derecho del trabajo eminentemente social es una de las consideraciones que el legislador de esa época toma en consideración para poder establecer los requisitos mínimos que debieran cumplir aquellas personas que fueran a desempeñar la función de Procuradores Auxiliares.

Y que hoy en día nos damos cuenta que aun se siguen tomando esas consideraciones para poder ser defensor de los trabajadores, pero que sin duda también hemos visto que hoy en día, ya no es suficiente, se requiere de cambios que actualicen los tiempos en que se vive en toda nuestra República Mexicana.

Es de suma importancia los cambios que fueron hechos en su momento, pero que también es tiempo de nuevos cambios que garanticen la defensa de los trabajadores y trabajadoras, en la que se les garantice que tendrán una representación digna al caso concreto.

Cabe hacer mención que si bien la Ley Federal de 1970 trajo consigo muchos cambios en beneficio de los trabajadores, pero que lo fue para la época en que se vivían casos diferentes las necesidades de los trabajadores heran muy distintas a las que hoy en día vive el trabajador, por lo que es de mencionarse que si esta Ley sirvió y de mucho, pero que no es posible que aun esta sea la Ley vigente.

Por lo que es importante señalar las necesidades por los cambios económicos, políticos y sociales requeridas por toda una clase, la clase trabajadora y por el desarrollo del país.

El día 2 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada el 23 de diciembre de 1968, por el ejecutivo de la Unión.

Hoy en día vemos que debido a la globalización las necesidades de los trabajadores ya son muy distintas, requieren de profesionistas más capaces y que realmente les ayuden en sus problemas laborales, cabe hacer

Es por ello, siendo el Derecho del trabajo eminentemente social es una de las consideraciones que el legislador de esa época toma en consideración para poder establecer los requisitos mínimos que debieran cumplir aquellas personas que fueran a desempeñar la función de Procuradores Auxiliares.

Y que hoy en día nos damos cuenta que aun se siguen tomando esas consideraciones para poder ser defensor de los trabajadores, pero que sin duda también hemos visto que hoy en día, ya no es suficiente, se requiere de cambios que actualicen los tiempos en que se vive en toda nuestra República Mexicana.

Es de suma importancia los cambios que fueron hechos en su momento, pero que también es tiempo de nuevos cambios que garanticen la defensa de los trabajadores y trabajadoras, en la que se les garantice que tendrán una representación digna al caso concreto.

Cabe hacer mención que si bien la Ley Federal de 1970 trajo consigo muchos cambios en beneficio de los trabajadores, pero que lo fue para la época en que se vivían casos diferentes las necesidades de los trabajadores heran muy distintas a las que hoy en día vive el trabajador, por lo que es de mencionarse que si esta Ley sirvió y de mucho, pero que no es posible que aun esta sea la Ley vigente.

Por lo que es importante señalar las necesidades por los cambios económicos, políticos y sociales requeridas por toda una clase, la clase trabajadora y por el desarrollo del país.

El día 2 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada el 23 de diciembre de 1968, por el ejecutivo de la Unión.

Hoy en día vemos que debido a la globalización las necesidades de los trabajadores ya son muy distintas, requieren de profesionistas más capaces y que realmente les ayuden en sus problemas laborales, cabe hacer

mención a la pasada crisis económica que vivió el país en la que la mayor parte de los trabajadores resultaron perjudicados en cuanto que muchas empresas salieron del país y dejaron de dar la indemnización que les correspondía a los trabajadores, es por ello que es necesario la reforma al multicitado artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo.

Entre las principales aportaciones a esta nueva Ley es de suma importancia mencionar que fueron las siguientes:

Regula la segunda las relaciones individuales de trabajo formación, duración, suspensión, rescisión y terminación, las condiciones de trabajo, jornada, días de descanso, vacaciones, salario mínimo, normas protectoras y privilegios del salario, participación en las utilidades; los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; las habitaciones para trabajadores, derechos de preferencia, antigüedad y ascenso; invenciones de los trabajadores; el trabajo de las mujeres y los menores; los trabajadores especiales, trabajadores de confianza, de los buques, aeronáuticos, ferrocarrileros, de auto transporte maniobristas en zonas federales, del campo, comerciales, deportistas, actores, músicos, a domicilio, domésticos, de hoteles, de restaurantes, de bares y en la industria familiar.

Es importante decir que esta ley de 1970 fue muy completa en su inicio, por el contenido y aplicación, aun sigue siendo importante, pero también es importante decir que en muchos de sus artículos es necesario actualizar el contenido de los mismo, pero de manera especial lo que se refiere a los Procuradores Auxiliares, que por la importancia de la situación económica, política y social de nuestro país resultaría de gran apoyo a la clase social antes mencionada.

Por lo anteriormente expuesto, resulta importante la institución de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que por medio de sus Procuradores Auxiliares sean quienes tenga la noble misión de vigilancia de las normas de

trabajo y que en caso de no cumplir con ellas ellos serán quienes tengan la misión de hacer que se cumplan en benéfico de los trabajadores.

CAPÍTULO TERCERO.

Naturaleza Jurídica de Los Procuradores Auxiliares.

3.1 La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Empezaremos nuestro análisis con el estudio de dicha institución como lo es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que por la importancia de nuestro tema diremos que existe tanto a nivel Federal como Local, y que es aquí en donde podemos decir, que encontramos la naturaleza jurídica de los Procuradores Auxiliares, así como todo el personal que le da vida a la Procuraduría y que también se encuentran numerados los requisitos del mismo personal de que se compone esta institución la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

Capítulo VIII

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 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.

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.

Artículo 532. El Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes:

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

II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de tres años;

III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;

IV. No pertenecer al Estado Eclesiástico; y

V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 533 Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV, V del artículo anterior y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos.

Artículo 534 Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.

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

Artículo 536 Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la defensa del Trabajo.

Como expresión de la vocación social del Estado mexicano, en el área de la salud está los hospitales de asistencia pública, en el campo del Derecho penal esta la Defensoría de Oficio y en materia Laboral existe la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Menciona el jurista José Davalos en su libro "Tópicos Laborales" que los indigentes alguna protección han de tener por parte del Estado, lo mismo en la medicina que en el ámbito jurídico. En la cuestión laboral, por mandato del artículo 123 constitucional, las acciones del Estado tienden a proteger al trabajador como individuo y formando parte del grupo, como clase social⁴¹

La protección sería incompleta como la ordena la norma en el derecho individual, en el colectivo y en el Procesal. Pero la protección de los trabajadores sería incompleta, si el Estado dejara sólo a los trabajadores de pocos o nulos recursos económicos en el ejercicio de las acciones ante los patrones. Esta es precisamente la razón de la creación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

La intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en defensa del trabajador o de los sindicatos de trabajadores, consiste en representarlos o asesorarlos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo. Los servicios que presta esta Institución Jurídica son gratuitos.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene por objeto apoyar a los trabajadores y a sus sindicatos en el ejercicio de sus acciones, directamente ante el patrón o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Vale la pena hacer esta aclaración porque muchas veces se les confunde, y en otras se dice que cómo es posible que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean Juez y parte en la Defensa de los trabajadores. Queda claro que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es un órgano social

⁴¹ Davalos Morales, José. Op., Cit., P 380

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes, señaladas en la Ley Federal del Trabajo y en los reglamentos de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo (las Procuradurías locales tienen reglamentos semejantes al de la Federal) representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que los soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo; interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o del sindicato, proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas, que tendrán valor probatorio pleno; prevenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales, para lo cual la Procuraduría de la Defensa del Trabajo puede hacer valer las instancias, recursos o tramites que sean necesarios a fin de hacer respetar el derecho de los trabajadores, denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención del pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades, interponer las acciones, recursos o gestiones encaminadas a subsanar dicha omisión.

También están las funciones siguientes: 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 Justicia Laboral, para que se proceda conforme a Derecho; coordinar sus funciones con todas las autoridades laborales del país, especialmente con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo de cada Estado de la República, para establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores; interponer demandas de amparo ante las autoridades competentes, siempre que sea procedente, y seguir el juicio hasta obtener sentencia ejecutoriada.

El jurista José Davalos menciona que es necesario hacer las siguientes puntualizaciones, viendo hacia la eficacia de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo:

" Por el bien de los trabajadores y por respeto a la autoridad del Estado, debe hacerse efectiva cada una de las funciones asignadas a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Que los Procuradores Auxiliares traten de obrar con la mayor transparencia posible, para borrar la impresión tan generalizada de que negocian con los patrones, a espaldas de los trabajadores, los juicios instaurados por éstos.

Es necesario que los convenios que resulten del arreglo amistoso de un conflicto conocido por las Procuradurías, se ratifiquen por las partes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, como le ordena el artículo 33, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.⁴²

Es preciso reiterar: el problema del Derecho del trabajo en México no es preciso de falta de normas, éstas existen y son excelentes. Lo que hace falta es que se cumplan, lo que sería un gran bien para la República, por la recuperación de la confianza de la población en las leyes.

Es por ello que hemos hecho la comparación de las leyes de 1931 y la Ley actual y que diremos que es muy claro que en lo que se refiere a la Ley de 1931 vemos claramente que no había disposición expresa que contuviera los requisitos que deberían tener las personas que desempeñara la función de Procuradores Auxiliares.

Y que tal vez uno de los motivos por lo cual no hubiera requisitos expreso en dicha Ley ya que si nos remontamos a esa época podríamos decir que para entonces pudiera ser que no había posibilidades para contratar profesionales en Derecho y que por ello se dejó así, sin establecer requisitos.

Pero que ahora vemos que ya en la Ley de 1970 ahora si ya en su artículo 533 se establecen los requisitos para poder desempeñarse como:

⁴² Dávalos Morales, José. Op. Cit. P.P. 381, 382.

Procuradores Auxiliares y que de ahí nace la necesidad que para hoy en día ya no es posible que tan sólo con cubrir esos requisitos se pueda ser representante de los trabajadores o sindicatos, y que bien ya es necesario una reforma que se adecuen a las necesidades actuales.

3.2 Facultades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los Gobernadores de los Estados y del Jefe de Gobierno del Distrito Federal para los nombramientos de los Procuradores Auxiliares.

Por la importancia de las diversas Autoridades que tienen las facultades para otorgar los nombramientos para designar y realizar los nombramientos de los Procuradores Auxiliares, es por ello que realizaremos el presente estudio y análisis y empezaremos con la Secretaría del trabajo y Previsión Social.

Menciona el maestro Jaime Velez " que al referirnos la Ley de Secretaría y Departamento de Estado, el 31 de diciembre de 1940, quedo establecida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sustituyendo así al Departamento Autónomo del Trabajo. Entre sus principales funciones están las siguientes:

Vigilar el acatamiento de la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, vigilar el cumplimiento de los Seguros Sociales a que se refiere la fracción XXIX del mismo artículo 123; verificar la Seguridad e higiene industriales; instituir una Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo."⁴³

Las áreas que integraban a la Secretaría eran las siguientes:

Secretaría, Subsecretaría, Oficial mayor, Secretarías Particulares, Departamento Administrativo, Departamento Jurídico; Departamento de Inspección; Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; Departamento de convenciones; Departamento de registro de Asociaciones; Dirección General de

⁴³ Velez, Jaime. Inventario del Grupo documental. Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Serie I al 148.

Previsión Social, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación.

A) Facultades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la Secretaria de Estado encargada de llevar a cabo los programas, contratos Ley y demás asuntos de carácter laboral, en toda la República.

Las autoridades del trabajo menciona el Doctor de la Cueva " Que Tienen una hermosa función en la vida contemporánea, pues constituyen el fiel de la balanza y sus platillos con el capital y el trabajo; les corresponde en consecuencia velar por el cumplimiento del Derecho para hacer justicia al factor trabajo, pero sin dañar el capital. Entre el Derecho y las autoridades del trabajo, esto es, fija el Derecho del trabajo frente al capital, de la misma manera que el estatuto de la propiedad privada frente al Estado los trabajadores y los particulares."⁴⁴

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social tradicionalmente se ha considerado el órgano principal, centralizador y rector de la política laboral. Los cambios en el orden de la filosofía política justificaron, en su momento, la aparición de un Estado intervencionista, que ya no se concretara a observar la contienda de intereses de los ciudadanos, sino que ya con nuevas acciones fijara condiciones para obrar de manera directa en la ejecución y vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, así como para crear los órganos estatales especializados en la materia necesaria para administrar las distintas fases de toda una política laboral.

Es por ello la importancia de esta Secretaria encargada de cuidar las relaciones del trabajo por lo que tiene la facultad de hacer los nombramientos de Procuradores Auxiliares y entre otras las siguientes:

⁴⁴ Barajas Montes de Oca, Santiago, Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1985

1. Cuidar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 y conexas de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.

2. Propiciar el equilibrio entre los factores de la Producción, de conformidad con las disposiciones legales.

3. Intervenir en los contratos de trabajo de los mexicanos que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las secretarías de gobernación, de comercio y fomento industrial y de relaciones exteriores.

4. Dirigir la formulación y promulgación de la productividad en el trabajo.

5. Fomentar el incremento de la productividad en el trabajo.

6. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir trabajo; cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo que requieran los sectores productivos, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

7. Establecer y dirigir el servicio nacional del empleo.

8. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de las Federales de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones para regular las relaciones obrero patronales que sean de Jurisdicción Federal, así como vigilar su funcionamiento.

9. Registrar las asociaciones obreras, patronales y profesionales de Jurisdicción Federal que se ajusten a las Leyes.

10. Fomentar la organización de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las

dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación.

11. Ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento.

12. Coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

13. Organizar exposiciones y museos del trabajo y previsión social.

14. Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, en coordinación con la Secretaría de Relaciones Exteriores.

15. Llevar las estadísticas correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las normas que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

16. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública; intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la ley de la materia.

17. Estudiar y proyectar programas para impulsar la ocupación en el país.

18. Fomentar la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias.

19. Los demás que le fijen las leyes y reglamentos.

A) De los Gobernadores de los Estados; y

Por lo que respecta a que los Gobernadores de los Estados son los facultados para nombrar a los Procuradores Auxiliares, esta Facultad que les consagra la Constitución la confieren a los encargados de secretaría, en este caso a la Secretaría del Trabajo y Previsión y ellos serán quienes determinen

el numero de Procuradores Auxiliares necesarios para realizar las tareas encomendadas por esa Institución.

B) Del Jefe de Gobierno del Distrito Federal para el nombramiento de los Procuradores Auxiliares.

Las autoridades del Distrito Federal a cargo del Jefe de Gobierno del Distrito Federal son quien esta facultado por el artículo 531 de la Ley Federal del Trabajo para hacer el nombramiento de los Procuradores Auxiliares y que esta facultad la transmite a su secretario del Trabajo y Previsión Social para designar y realizar los nombramientos de Procuradores Auxiliares que requiera dicha Institución.

3.3 Del Procurador.

La importancia de los Procuradores Auxiliares que resulta para la clase trabajadora de escasos recursos y que por mala fortuna han tenido la necesidad de que alguna institución les brinden ayuda les asesoren en los conflictos con sus patrones, o bien los mismos sindicatos que en algún momento necesite ayuda y asesoría jurídica Laboral, es por ello que es importante hacer el estudio de tan importante figura.

Los Procuradores Auxiliares, bien la Ley no nos da un concepto solamente nos dice el artículo 533 de los requisitos que son necesarios para desempeñar la función de Procurador Auxiliar, es por ello que sólo diremos que el maestro José Dávalos nos dice en su obra Tópicos Laborales " que los Procuradores Auxiliares son quienes intervienen en la defensa del trabajador o de los sindicatos de trabajadores, consistente en representarlos o asesorarlos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación con las normas de trabajo"⁴⁵

⁴⁵ Dávalos, José. Op. . Cit. . p 381

el número de Procuradores Auxiliares necesarios para realizar las tareas encomendadas por esa institución.

B) Del Jefe de Gobierno del Distrito Federal para el nombramiento de los Procuradores Auxiliares.

Las autoridades del Distrito Federal a cargo del Jefe de Gobierno del Distrito Federal son quien esta facultado por el artículo 531 de la Ley Federal del Trabajo para hacer el nombramiento de los Procuradores Auxiliares y que esta facultad la transmite a su secretario del Trabajo y Previsión Social para designar y realizar los nombramientos de Procuradores Auxiliares que requiera dicha institución.

3.3 Del Procurador.

La importancia de los Procuradores Auxiliares que resulta para la clase trabajadora de escasos recursos y que por mala fortuna han tenido la necesidad de que alguna institución les brinden ayuda les asesoren en los conflictos con sus patrones, o bien los mismos sindicatos que en algún momento necesite ayuda y asesoría jurídica Laboral, es por ello que es importante hacer el estudio de tan importante figura.

Los Procuradores Auxiliares, bien la Ley no nos da un concepto solamente nos dice el artículo 533 de los requisitos que son necesarios para desempeñar la función de Procurador Auxiliar, es por ello que sólo diremos que el maestro José Dávalos nos dice en su obra Tópicos Laborales " que los Procuradores Auxiliares son quienes intervienen en la defensa del trabajador o de los sindicatos de trabajadores, consistente en representarlos o asesorarlos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación con las normas de trabajo"⁴⁵

⁴⁵ Dávalos, José. Op. . Cit. . p 381

Así mismo el maestro Miguel Bermúdez Cisneros señala que los Procuradores Auxiliares "son los que los funcionarios, que tienen en sus manos el delicado encargo de defender los Intereses de los trabajadores ante los Tribunales Laborales"⁴⁶

Por otra parte el artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo señala "que son requisitos para Los Procuradores Auxiliares, deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de licenciado en Derecho, por lo menos".

Podríamos decir y hacer mención que por lo que se refiere a esta figura del Procurador Auxiliar y que tanto en la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo se rige por un reglamento y que en el cual se establece también los requisitos para poder desempeñar la función de Procurador Auxiliar establece en su artículo tercero publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 2 de junio de 1975 que "Los Procuradores de que trata el presente reglamento deberán satisfacer las exigencias a que se refieren los artículos 532 y 533 de la Ley Federal del Trabajo."

También en el reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal se señalan los requisitos para desempeñar la función del Procurador Auxiliar y que a la letra dice "Artículo 12.- Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, III y IV del artículo 11 del presente reglamento; habiendo terminado los estudios correspondientes a la carrera de Licenciado en derecho, por lo menos. Asimismo deberán aprobar la evaluación de conocimientos que determine la Procuraduría."

Es importante decir que bien si en el reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal ya prevé requisitos que resultan importantes para que estos mismo puedan desempeñar de manera completa

⁴⁶ Bermúdez Cisneros., Miguel. Derecho del Trabajo Ed. Oxford University Press. México, 2000, P 471

la función para la cual están designados, pero que resultaría importante que estos requisitos fuera por mandato de la Ley Federal del Trabajo para que de manera general todas las Procuradurías aplicaran el mismo criterio que por lo antes mencionado nos hemos dado cuenta que en la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es poco o más bien se deja muy a la ligera para desempeñar tan importante función.

3.4 Funciones de los Procuradores Auxiliares.

Por lo que se refiere a las funciones que deben realizar los Procuradores Auxiliares podríamos decir que en la Ley Federal del Trabajo sólo señala de manera general las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en su artículo 530 que a la letra dice "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 las actas autorizadas.

En la Ley Federal del Trabajo estas son las funciones que le atribuye a las Procuradurías de manera general y aunque no indica directamente que sean funciones de los Procuradores Auxiliares si podemos decir que por medio las Procuradurías sean Federal o Local se les otorga a los Procuradores Auxiliares las funciones que en el artículo antes mencionado se hizo referencia.

Bien podríamos decir de manera más específica que por lo que se refiere a las funciones de los Procuradores Auxiliares, que para que pueda intervenir es preciso que el trabajador o sindicato requiera de sus servicios y que lo más frecuente es cuando el trabajador acude a la Procuraduría a que lo asesoren ya que se encuentre en el supuesto de que su patrón lo haya despedido injustificadamente o que bien renunció voluntariamente y que no sepa cuales son sus derechos, y es ahí cuando le corresponde realizar sus funciones y tratar de manera amigable platicar con el trabajador, así como con el patrón y realizar lo que dispone la Ley Federal del Trabajo proponer soluciones amistosas para la solución del conflicto y que del cual deberá hacer constar en actas autorizadas.

Ahora ya mencionamos la manera en que los Procuradores Auxiliares de manera amistosa interviene extrajudicial, pero también sucede que esas soluciones amistosas se lleguen a romper y no se puedan llegar a una conciliación y es cuando también los Procuradores Auxiliares representan a los trabajadores ante las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje y tengan que llevar a cabo el Procedimiento sea ordinario, especial o de naturaleza económica, así como representar durante todo el procedimiento y tenga que realizar cualquier tipo de promoción hasta su total cumplimiento, es así como los Procuradores auxiliares desempeñan sus funciones desde el escrito inicial de demanda hasta agotar todas las instancias necesarias y se tenga una solución a los problemas laborales planteados por los trabajadores o sindicatos, es así la importante función de los Procuradores Auxiliares.

3.5 Atribuciones y Obligaciones de los Procuradores Auxiliares.

Por lo que respecta a las atribuciones y obligaciones de los Procuradores Auxiliares se hace mención que por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo sólo menciona en el capítulo de la Procuraduría lo siguiente:

"Artículo 536 Los reglamentos determinaran las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo".

Por su parte el maestro Miguel Bermúdez Cisneros señala que las atribuciones y funciones son las siguientes " La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es un organismo cuya función consiste en representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, cuando éstos lo soliciten, en cuestiones que se relacionen con su trabajo, con la obligación de vigilar el cumplimiento de las normas laborales."⁴⁷

Es importante hacer mención que a las atribuciones y obligaciones a que se hacen directamente a la Procuraduría se las delega a los Procuradores Auxiliares ya que estos son los encargados de llevarlas a cabo.

También es importante hacer mención a lo que establece el precepto legal ya analizado y que es también en el reglamento de cada Procuraduría donde se ha de establecer las atribuciones y obligaciones, por lo que diremos que de dicho precepto legal se desprenden las siguientes atribuciones y obligaciones.

En la Procuraduría Federal del Trabajo, en su reglamento establece las siguientes atribuciones de los Procuradores Auxiliares. "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 ellos se les requiera para lo cual deberán":

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

⁴⁷ Bermúdez, Cisneros. Miguel. Op., Cit., P 471

b) Hacer las peticiones, gestiones y tramites 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 Defensoria y Conflictos.

Estas atribuciones fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 2 de junio de 1975."

También en el reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal se establecen las atribuciones y obligaciones de los Procuradores Auxiliares, por lo que en el artículo 17 " dice son atribuciones y obligaciones de los Procuradores Auxiliares".

Por lo que respecta al reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal en lo que se refiere a las atribuciones y obligaciones de los Procuradores Auxiliares se establecen en su "artículo 17.- Son atribuciones y obligaciones de los Procuradores Auxiliares:

I.Tratar con respeto, diligencia, rectitud y responsabilidad profesional a los solicitantes de los servicios de la Procuraduría preservando los intereses de los trabajadores y trabajadoras, sus sindicatos y sus beneficiarios, otorgándoles un servicio eficaz y profesional;

II.Asistir puntualmente a las citas que le sean turnadas y recabar la documentación correspondiente, conciliatorias, audiencias y demás diligencias que tengan programadas.

III.En la conciliación proponer alternativas de solución equitativas que tengan como objetivo dar fin al conflicto planteado;

IV. Citar oportunamente a los trabajadores para que acudan, a las citas, audiencias y diligencias en las que sea requerida su presencia, por los medios que tenga a su alcance;

V. Agotada la conciliación sin que se haya resuelto el conflicto, representar a los interesados ante las autoridades correspondientes, para la realización de gestiones, ejercicio de acciones e interposición de recursos, o en su caso formular el dictamen de su improcedencia y someterlo a la consideración de sus superiores;

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

VII. Informar por escrito a su superior jerárquico, el resultado de las diligencias en que intervengan y sus labores desarrolladas;

VIII. Mantener debidamente integrados los expedientes de los asuntos a su cargo, con las copias de los citatorios, hojas de datos y demás documentos de los que se pueda determinar una estrategia jurídica, en caso de fracaso de la conciliación y la necesidad de interponer una demanda, así como los expedientes de los juicios laborales que estén a su cargo con las copias de las actas, convenios, audiencias y demás diligencias en que intervengan, entregándolas al archivo para su control;

IX. Rendir los informes de labores que le sean requeridos por sus superiores jerárquicos;

X. En los casos de riesgos profesionales solicitar y recabar oportunamente de la Dirección o de otras instancias competentes, los dictámenes médicos correspondientes, cuando el trabajador quejoso carezca de

prestaciones por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social o de cualquier otra institución de seguridad social;

XI. Informar a los interesados del estado que guardan sus asuntos y elaborar la correspondencia relacionada con aquellos que tengan a su cargo;

XII. Hacer las peticiones, gestiones y tramites que sean necesarios ante las autoridades jurisdiccionales y administrativas para la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras;

XIII. Solicitar por conducto de su superior jerárquico la realización de inspecciones y diligencias administrativas en las que deba intervenir la Dirección;

XIV. Recabar del interesado los datos, elementos y medios de prueba de que disponga, para la tramitación de los asuntos que les encomienden, teniendo los mismos el carácter de estrictamente confidenciales;

XV. Hacer el conocimiento de su superior inmediato los impedimentos que tengan para conocer de determinados asuntos y que puedan ser causas de excusa a efecto de que previo dictamen, sea calificado por el Subprocurador al que estén adscritos; y

XVI. Las demás que les otorgue el Procurador General, el presente Reglamento y otras disposiciones.

Este reglamento fue publicado el 1 de junio del 2000, en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

Es importante mencionar que la Ley Federal del Trabajo también menciona algún tipo de responsabilidad por parte de los Procuradores Auxiliares como lo establece el " artículo 1005 que a la letra dice Al Procurador de la Defensa del Trabajo, o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres a tres años de

prisión y multa de ocho a ochenta veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta, en los casos siguientes:

I Cuando sin justa causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y

II Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.

Es importante aclarar que va más allá la responsabilidad de los Procuradores Auxiliares, como ha quedado puntualizado que sin llegar a encuadrar dentro de los supuestos antes mencionados, no solamente podrá hacerse acreedores a suspensiones por parte de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, sino que también pueden ser responsables penalmente como ha quedado aclarado.

3.6 Competencia.

En Derecho del Trabajo es importante saber la competencia como lo es también para cualquier otra disciplina del Derecho, por lo que se hace mención de que se habla de Jurisdicción como sinónimo de competencia, por lo que es importante hacer un análisis de la jurisdicción y la competencia, es por ello que iniciaremos nuestro análisis sobre el concepto de jurisdicción.

La palabra jurisdicción se forma de *Jus* y *dicere*, aplicar o declarar el derecho, por lo que se dice *jurisdictio a jure* diciendo, es, pues la jurisdicción, la potestad pública de conocer de los asuntos civiles y de los criminales o de sentenciarlos con arreglo a las leyes. La jurisdicción se dice pública, ya por razón de su causa eficiente, porque emana de la autoridad pública, ya por razón de sujeto, porque quien la ejerce es persona pública, ya por razón del fin porque se dirige a la conservación del orden y de la utilidad pública.

En una conferencia del día 10 de marzo de 1997 por el Licenciado Sergio Tenopala Mendizábal al cual estableció "que la Jurisdicción se integra con tres funciones básicas: *notio*, *judictum* y *exsecutio*, esto es el acontecimiento de la controversia mediante el planteamiento de las partes, la resolución del conflicto mediante la facultad concedida por la Ley al juzgador, para decidir sobre la pretensión de aquellas; la potestad para hacer valer coactivamente la decisión otorgada, con base en el *imperium* que faculta al Estado para el uso de la fuerza en caso de incumplimiento voluntario de la parte obligada con tal decisión.

En consecuencia de lo dicho, debe concluirse que la jurisdicción es creada para el efecto, por lo cual estos deben tener los atributos de la autoridad estatal: facultades de decisión y de imperio, para poder querer, esto es, resolver voluntariamente y poder hacer valer su voluntad en forma realista, objetiva y no meramente especulativa, pero como lo actuado por estos órganos debe tener fe pública, la doctrina atribuye una facultad más a la jurisdicción: la documentación, representación objetiva del proceso en la integración del expediente del caso."⁴⁸

Ahora bien ya vimos la jurisdicción y también ya hemos hecho el planteamiento por lo que ahora haremos el estudio de la competencia y que daremos paso a realizarlo.

Competencia: respecto de competencia, existe el criterio, generalizado de que constituye el límite de la jurisdicción, basta citar al respecto el concepto de Pallares, quien la considera como: "la porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen a un mismo orden jurídico."⁴⁹

⁴⁸ Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Derecho del Trabajo Ed, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, México. 1997. P 125

⁴⁹ Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Op., Cit., P 138

Como la jurisdicción, la competencia también tiene diversos criterios de determinación, que permiten se clasifique atendiendo a la razón de su aplicación, y si bien según los tratadistas estos pueden ser muy diversos, incluso divididos por algunos en criterios objetivos y subjetivos, lo común es que se consideren las siguientes competencias: por disposición constitucional; por territorio; por materia; por cuantía, y por grado.

La competencia constitucional, la cual limita la facultad de los órganos jurisdiccionales para conocer los conflictos de los particulares en cada uno de sus ámbitos o fueros.

La competencia por territorio, la que permite al órgano de decisión ejercitar legalmente sus funciones en un espacio geográfico determinado.

En la que nos vamos a fundamentar para saber con exactitud vamos a presentar nuestra demanda, esta consignada al artículo 700 y artículo 705 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando se trate de Conflictos Colectivos determinar si es federal, pero si el conflicto es de carácter local.

Cuando se trate de la cancelación de un sindicato será competente donde se hizo el registro.

Inter obreros será competente la Junta el domicilio del demandado. Competente la del domicilio del sindicato demandado.

Conflictos Individuales el actor puede elegir entre Junta de Conciliación y Arbitraje, donde trabajo, donde fue contratado y Junta de Conciliación del domicilio del demandado.

La competencia por materia, que atribuye a cada tribunal, en forma exclusiva, decir el Derecho en una rama específica de esta.

La competencia por cuantía, es la del siguiente círculo, con base en ella el conocimiento de los casos reservados a cada juzgador, se limita atendiendo a la cuantía del asunto en conflicto.

De acuerdo con lo demandado será competente un tribunal determinado, en materia procesal del trabajo no existe, con una sola excepción existen Juntas que tiene las dos funciones Conciliatoria y Arbitraje

La competencia por grado, la que faculta a los tribunales jerárquicamente superiores para revisar, con consecuencias legales, las resoluciones de sus inferiores.

Cuando hay un tribunal de grado que va a revisar de la resolución del tribunal inferior. En materia del trabajo no hay competencia por razón del grado, no hay recurso, sólo hay el Juicio de amparo sea directo o indirecto.

Asimismo el maestro Santiago Barajas Montes de Oca nos señala " que en México el constituyente de 1917 dispuso que la aplicación de las leyes del trabajo correspondería a la Federación y a los Estados de la República. Debido a esta circunstancia puede contemplar una duplicidad de autoridades, federales y locales, duplicidad que ha sido combatida por las asociaciones de trabajadores quienes pretenden desde hace varios años la federalización administrativa y jurisdiccional, sólo que aceptar esta intensión equivaldría de hecho a una centralización que no se compeace con nuestro régimen constitucional."⁵⁰

La administración de justicia laboral, no existe la competencia por grado, los procesos que atañen a los trabajadores de los dos apartados del artículo 123 constitucional, son uni- instanciales, ya que los tribunales correspondientes carecen en su organización de jerarquías internas, y como consecuencias de recursos, con el fin, según se ha argumentado, con razón o

⁵⁰ Barajas Montes de Oca, Santiago. Op., Cit., P. 97

sin ella, de hacer efectivos para los trabajadores los principios procesales de economía y concentración, que "garanticen" el mandato constitucional de que la justicia llegue administrativamente, a todas las personas, en forma expedita y dentro de los plazos y términos que fijen las leyes.

3.7 Local.

El mandato constitucional de la Justicia Laboral, es que llegue administrativamente, a todos los trabajadores y trabajadoras, en forma expedita y dentro de los plazos como lo establece la constitución debe hacerse en los tribunales del trabajo llamados Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal quienes son los encargados de impartir justicia, asimismo le corresponden a cada autoridad de cada entidad federativa.

Cuando hablamos de las autoridades encargadas de impartir justicia lo hacemos como referencia para poder determinar la competencia primero de cada Procuraduría y así poder determinar su competencia de los Procuradores Auxiliares, referente a lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción XXXI.

Por lo que se establece la competencia de cada Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y que en materia de competencia Local corresponde a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal conocer y asesorar y en su caso representar a los trabajadores que así lo soliciten, así como también corresponde a cada Procuraduría de cada entidad federativa representar y asesor a todos los trabajadores y sindicatos que así lo soliciten, por lo que se desprende que cada Procurador tendrá sus tareas encomendadas por la Ley en donde serán competentes y que así lo dispongan las leyes.

Por otra parte en la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XIII se establece lo siguiente:

Capítulo XIII

Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

"Artículo 621. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionaran en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."

Lo anterior se hace mención porque de ahí se desprende la competencia de las Procuradurías y que por ello diremos que los Procuradores Auxiliares también tienen esa misma competencia.

3.8 Federal.

Lo único aceptado en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 ha sido la aplicación de la legislación laboral a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, siendo de la competencia federal exclusiva de las autoridades federales el conocimiento de sus asuntos relacionados con ramas industriales y empresas a las que se hace mención.

Pero es también de competencia de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones de trabajo en asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas.

Se incluye asimismo lo relacionado con la seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales cuando se trata de la competencia de ramas o actividades correspondientes a la jurisdicción local.

Esta distribución de actividades se encuentra reproducida en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo en el capítulo XI, bajo la denominación de "competencia constitucional de las autoridades del trabajo".

Por último haremos mención el estudio a lo que se refiere la competencia de carácter federal, diremos que primeramente la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, es la institución encargada de asesorar a

los trabajadores y sus sindicatos siempre estos lo soliciten, ello conlleva al ámbito de competencia de los Procuradores Auxiliares y para tener de manera más precisa diremos que el artículo 527 establece " que la aplicación de las normas de trabajo corresponden a las Autoridades Federales cuando se trate de:

I.Ramas Industriales:

1.Textil;

2.Eléctrica;

3.Cinematografica;

4.Hulera,

5.Azucarera;

6.Minera;

7.Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y productos laminados de los mismos.

8.De hidrocarburos;

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 enlatadas o que se destinen a ello;

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

18. Ferrocarril;

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

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

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

II. Empresas;

1. Aquellas que sean administradoras en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

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

3. Aquellas que ejecuten trabajos en las 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 corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas 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; y obligaciones patronales en

las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en el centro de trabajo."

Por lo anteriormente expuesto se desprende que por medio de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es aquí donde los Procuradores Auxiliares les compete asesorar o bien representar en juicio a los trabajadores que tengan problemas laborales dentro del citado supuesto ya analizado.

Por lo que es importante hacer la aclaración que en los asuntos en donde se establezca algún tipo de problema entre los trabajadores y el Seguro Social, es aquí en donde se aclara que sólo la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es competente para conocer todo lo relacionado entre los trabajadores y dicha institución.

En donde sólo los Procuradores adscritos a dicha institución será competentes para asesorar y en su caso representar a los trabajadores ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por otro lado el artículo 528 que dice " Para los efectos del punto 2 de la fracción II del artículo 527, son empresas conexas las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios."

Tanto el artículo como este último, son reglamentarios de la fracción XXXI del artículo 123 constitucional. Todo lo que no esté expresamente concedido a la federación se entiende tácitamente reservado a las Autoridades Locales.

Tesis 4ª Sala, Suprema Corte de Justicia, inf. 1969, pág. 26 a 28.

"Competencia Federal (debe quedar plenamente acreditada). Si no queda demostrado en autos que la empresa demandada pertenece a una de

las industrias que señalan los artículos 123 fracción XXXI de la Constitución Federal y su relativo 359 de la Ley Federal del Trabajo (de 1931), o que actúa exclusivamente en virtud de un contrato o concesión federal o se trate de una empresa descentralizada o administrada en forma directa por el Gobierno Federal, ni que el actor prestara sus servicios en zona federal, no se surten los requisitos que establecen los preceptos aludidos para que un asunto sea de la competencia de las autoridades federales del trabajo, ya que estas autoridades sólo tienen competencia en los casos de excepción a que dichos preceptos se refieren.

En el Diario Oficial de la Federación del 28 de mayo de 1978 se publicó la nueva reestructuración de este precepto, en donde a la industria tabacalera se le consideró como federal.⁵¹

⁵¹ Tesis 4ª Sala. Suprema Corte de Justicia. Diario Oficial, 1972 P. 26 a 28

CAPÍTULO CUARTO.

De la importancia de Los Procuradores Auxiliares.

4.1 De la importancia de Los Procuradores Auxiliares de tener los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo.

El estudio de Los Procuradores Auxiliares de tener los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo resulta más que importante para la clase económicamente débil, ya que la clase trabajadora, siempre será económicamente débil frente al capital.

Por la situación económica, política y social, hoy en día existen muchas necesidades que por ser el aspecto de trabajo, en donde muchos trabajadores, sean hombres o bien mujeres que cada vez son más, y que a esto le anexamos la situación que vive nuestro país en donde los salarios son muy bajos, en donde las autoridades manifiestan que con el salario mínimo es suficiente para satisfacer las necesidades principales de una familia y en donde los trabajadores tienen que trabajar jornadas más largas para poder satisfacer las necesidades de su casa, es por ello que en muchas de las veces los trabajadores tienen que aceptar diversas condiciones como firmar cartas en blanco, pagares o bien la renuncia de trabajo y además finiquito como si ya lo hubieran recibido, es por ello que resulta importante para la clase trabajadora la figura de los Procuradores Auxiliares.

La lucha de los trabajadores mexicanos por tener mejores prestaciones por parte de sus patrones se mantiene en pie por el mejoramiento de sus condiciones de clase; por la defensa de los derechos laborales emanados del constitucionalismo social de 1917; y, por la unidad de los individuos, grupos y clases sociales más desprotegidos de la nación, por lo tanto, considero que la búsqueda permanente a la democracia es el eje para construir una sociedad y régimen político fundado en el constante bienestar económico, social y cultural del pueblo, en lo que para que todo ello marche

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

de manera más eficiente, es por ello, que es necesario que los Procuradores Auxiliares posean los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo, ya que los trabajadores al verse inmersos en su actividad cualquiera que sea y que la realice para cualquier persona sean físicos o morales con motivo de su relación de trabajo y que por consecuencia de estas se vean inmersos dentro de sus actividades y que los lleve a la necesidad de requerir de la ayuda de una institución que les brinden ayuda para estar debidamente asesorados cuando por motivos que han deteriorado la relación de trabajo y que aquellos trabajadores que han tomado la decisión de requerir la ayuda de las instituciones que prestan sus servicios gratuitos por mandato de las leyes.

Por algunas de muchos problemas laborales que existen pondremos un ejemplo:

El 15 de septiembre del 2001, termina la huelga en la VW, iniciada por 12,500 trabajadores el 18 de agosto pasado.

Los obreros automotrices consiguen 10.2% de aumento directo al salario y 4.5 en prestaciones. Es decir 14.7 de aumento global, que no está nada mal, cuando el gobierno está recomendado a la patronal no otorgar aumentos por encima de la inflación estimada para este año, que es de 5.5%.

Pero lo más importante para el proletariado de la VW, fue el avance en su conciencia, mantener su espíritu de clase, para no doblegarse ante la cerrazón de la empresa que no hizo ningún ofrecimiento de aumento en las negociaciones antes que estallara la huelga.

Por lo que es más benéfico que día con día se capacite y actualicen el Derecho necesario del trabajo y que por ello que es importante, por problemas que se presentan como el ya mencionado, y es por ello el posible proyecto de reforma al artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo para dichos funcionarios tengan los conocimientos necesarios de Derecho Laboral.

Es necesario que los Procuradores Auxiliares tenga la debida preparación, para que puedan asesorar de manera confiable a todos aquellos trabajadores o sindicatos que lo requieran.

Cuando por consecuencias de las relaciones laborales los trabajadores se ven en la necesidad de llevar a cabo ante la intervención de las instancias que las leyes han creado para ello, y que por consecuencia de ello los trabajadores necesitan quienes los asesoren y representen ante las autoridades encargadas de la impartición de justicia.

Simplemente que cualquier trabajador o bien sea un sindicato requiera de una asesoría para despejar su duda y pueda tomar una decisión sobre lo que más le pudiera convenir o que también tomara en cuenta las alternativas que tuviera en caso específico para llegar a una solución de manera amigable antes de que tuviera que requerir la intervención de las autoridades encargadas de impartir justicia labora, es por ello que es necesario que los Procuradores Auxiliares tengan los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo.

También es el caso en que los trabajadores sufren accidentes de trabajo, riesgos de trabajo o en ocasiones no cuentan con seguro social en otras ocasiones se ven disminuidos en sus prestaciones y que todo ello los lleva a requerir la asistencia de alguna persona que les pueda asesorar para buscar una solución a sus problemas laborales.

Por todo lo anterior es necesario la posible reforma al multicitado artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo en donde se estaría obligado a tener los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo.

Elo conlleva a que los Procuradores Auxiliares deban tener la obligación de tener los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo para que ante las autoridades competentes representen confiablemente a los trabajadores o bien a todos aquellos sindicatos que han puesto las

esperanza y han confiado en que ellos podrán solucionar sus conflictos laborales.

Por la importancia de los Procuradores Auxiliares y basándose en tan importantes funciones que la Ley laboral les encomienda es necesario de que quienes ocupan dicha función posean los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo, es por ello que, es más que necesario que actualmente cursen una licenciatura y que para poseer los conocimientos es necesario que todos aquellas personas que se desempeñan como Procuradores Auxiliares no les baste con tener las exigencias que les son requeridos por la Ley Laboral.

En la actividad económica política y social de nuestro país las exigencias que requiere hoy en día todos aquellos que tienen un cargo o que simplemente desempeñan funciones de Defensoría de Oficio, se habla de defensoría de oficio porque es muy simple en el área del derecho civil existe dicha defensoría así como en el área penal y que en dichas defensorías todos son licenciados en Derecho que han de cumplir con ciertos requisitos como haber concluido los estudios de licenciatura y estar debidamente titulado y sobre todo tener los conocimientos necesarios de dichas disciplinas, por ello que es necesario que también en Derecho del Trabajo los Procuradores Auxiliares que se les equipara con defensores de oficio tengan los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo.

Y que no solo tengan los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo, sino además tengan la experiencia necesaria para lograr una eficaz defensa de los trabajadores o sindicatos que lo soliciten.

Por lo anteriormente expuesto resulta importante la figura de los Procuradores Auxiliares y por todas las responsabilidades para la defensa de los derechos que les asista a la clase trabajadora.

Por lo cual una manera de adquirir dichos conocimientos es únicamente estudiando y para ello, es necesario que se estudie una

licenciatura en Derecho y que se adquieran los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo.

Pero que por otro lado sea la misma Ley quien lo exija ya que de ello depende para que todos aquellos que aspiren a desempeñarse como Procurador Auxiliar tengan esa necesidad de estudio de tener los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo.

De la misma manera servirá para que aquellos que ya se desempeñan como Procuradores Auxiliares y que aun no estén actualizados y no posean los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo y se les exija obtener los conocimientos antes mencionados.

Por todo ello, es importante contar con dichos Servidores Públicos que en todo momento, es deber proteger y velar por el interés de la clase económicamente débil como lo son los trabajadores.

Resulta importante la Figura de los Procuradores Auxiliares, ya que son los únicos defensores que hoy en día existen para los trabajadores, resulta importante cuando por ejemplo que ha fallecido un trabajador y que la esposa no sabe que hacer y no sabe que derecho tiene para cobrar a la empresa aquellos derecho devengados por el trabajador fallecido, y que por lo cual necesita la ayuda de quien le asesore y le represente ante las autoridades correspondientes para hacer el reclamo de dichas prestaciones que se derivaron con motivo de la relación laboral, es por ello la importancia para la clase trabajadora los Procuradores Auxiliares.

También es importante para los trabajadores menores de 16 años ya que estos podrían solicitar la ayuda como cualquier trabajador para estar asesorados y en su caso representar ante las autoridades encargadas de la impartición de Justicia Laboral.

Otra circunstancia que podríamos encontrar es cuando por motivo de que algún trabajador que lo este asesorando un Licenciado de forma particular

y que por cualquier motivo lo abandone en juicio, la misma Ley Laboral establece que se le tendrá que dar aviso a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que por medio de dicha institución se le siga representando en el juicio y este se convierta en su nuevo representante de forma emergente.

Por todo lo anteriormente expuesto se desprende la importancia de los Procuradores Auxiliares.

4.2 Necesidad de reformar el artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo.

La necesidad de reformar el artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo, es una prioridad que existe desde hace mucho tiempo atrás, ya que el artículo 533 de la ley Federal del Trabajo es insuficiente ha quedado totalmente en el olvido por los legisladores, ya que comparando a los Procuradores Auxiliares con los defensores de oficio, sea en el área civil o bien en el área penal, estos últimos la Ley les exige para poder ser defensor de oficio necesariamente deben cumplir con ciertos requisitos entre ellos de contar con título legalmente de Licenciado en Derecho.

Por lo anteriormente expuesto existe la necesidad de que en el área del Derecho del Trabajo la Ley exija a todos aquellos ciudadanos que tienen tan importante tarea de asesorar y representar a todos aquellos trabajadores o bien a todos aquellos sindicatos que lo soliciten llamados por el artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo "Procuradores Auxiliares".

Es por ello que es necesario que el artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo sea reformado, que con esta posible reforma ha de garantizar de que quien ocupe tan importante cargo de Procurador Auxiliar ha de ser aquella persona que ha de estar bien preparada y tiene la capacidad y conocimientos necesarios y suficiente para desempeñar dicha función.

Resulta importante para la clase trabajadora ya que es quien regularmente no tiene los medios económicos para poder contratar los

servicios de un Profesional que lo asesore o bien que lo represente ante las autoridades del Trabajo competentes.

La concentración del capital y la especulación financiera, el saqueo de las riquezas nacionales y la explotación desmedida de los trabajadores del campo y la ciudad, principalmente son el sustento de las economías del presente siglo y cuyas políticas en México buscan reducir derechos sociales, aumentar impuestos, privatizar el patrimonio nacional y eliminar servicios públicos y sociales a la población como bien pueden ser los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como lo es la de asesorar y representar a los trabajadores que así lo solicitan, es por ello que existe la necesidad de reformar el artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo existe la necesidad desde que tuvo vigencia la Ley de 1931, ya que en ella solo nos hemos percatado que los requisitos eran mínimos que se exigían para desempeñarse como Procurador Auxiliar.

En la anterior Ley de referencia no se hace mención alguna entre los requisitos para desempeñarse como Procurador Auxiliar que fuera necesario tener estudios de licenciatura en Derecho, mucho menos la posibilidad de que se tuvieran los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo.

Es por ello que la posible reforma a Ley Federal del Trabajo en su artículo 533 se adecuaría a los cambios que requiere nuestro país.

Cabe hacer mención que ya para las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, hubo pocos cambios que no sirvieron, pocos fueron los logros con estas reforma, que entre los requisitos que se establecieron fueron los contenidos en la actual Ley que se establece de la siguiente forma:

" Artículo 533. Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de licenciado en Derecho, por lo menos."

Como hemos podido observar que en la actual Ley Federal del Trabajo no se ha hecho un solo cambio desde 1970, es por ello que es necesario actualizar nuestra Ley reglamentaria y con ello se adecuaría a las necesidades económicas, políticas y sociales de nuestro país.

Por lo anteriormente expuesto, es necesario la posible reforma a dicho artículo de la Ley Federal del Trabajo, porque conviene a la clase económicamente débil.

Con la posible reforma al artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo, creemos que se estaría de acorde a todos aquellos cambios ya mencionados, se acabaría con la incertidumbre, que existe para la clase trabajadora en cuanto se les necesite y sean requeridos los servicios por parte de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, sea Federal o bien Local, y que por medio de esta institución les brinde la ayuda, les asesoren por medio de los Procuradores Auxiliares y que por medio de dichos servidores se les ayuden en todos aquellos conflictos laborales que por motivos de su relación laboral se generan, como por ejemplo cuando son despedidos injustificadamente, o bien que en su caso las trabajadoras que se embarazan y que ese simple hecho les cuesta su trabajo y las empresas y sus jefes por lo regular las despiden y lo más grave es que siempre que son despedidas lo hace sin recibir ninguna indemnización como consecuencia de su rescisión de la relación de trabajo, ello conlleva a que toda la clase trabajadora requiera de los servicios de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y que por medio de esta institución se les brinde la ayuda asignándoles un Procurador Auxiliar, quien será quien le asesore independientemente de cual sea su situación, y en su caso les represente ante las autoridades del Trabajo correspondientes.

Lo anterior para que los Procuradores Auxiliares se conviertan en sus defensores, quienes les brindaran la ayuda necesaria de forma totalmente gratuita, por lo que estarán obligados a reclamar ante las autoridades del Trabajo los derechos que les asistan a los trabajadores.

Como hemos podido observar que en la actual Ley Federal del Trabajo no se ha hecho un solo cambio desde 1970, es por ello que es necesario actualizar nuestra Ley reglamentaria y con ello se adecuaría a las necesidades económicas, políticas y sociales de nuestro país.

Por lo anteriormente expuesto, es necesario la posible reforma a dicho artículo de la Ley Federal del Trabajo, porque conviene a la clase económicamente débil.

Con la posible reforma al artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo, creemos que se estaría de acuerdo a todos aquellos cambios ya mencionados, se acabaría con la incertidumbre, que existe para la clase trabajadora en cuanto se les necesite y sean requeridos los servicios por parte de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, sea Federal o bien Local, y que por medio de esta Institución les brinde la ayuda, les asesoren por medio de los Procuradores Auxiliares y que por medio de dichos servidores se les ayuden en todos aquellos conflictos laborales que por motivos de su relación laboral se generan, como por ejemplo cuando son despedidos injustificadamente, o bien que en su caso las trabajadoras que se embarazan y que ese simple hecho les cuesta su trabajo y las empresas y sus jefes por lo regular las despiden y lo más grave es que siempre que son despedidas lo hace sin recibir ninguna indemnización como consecuencia de su rescisión de la relación de trabajo, ello conlleva a que toda la clase trabajadora requiera de los servicios de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y que por medio de esta institución se les brinde la ayuda asignándoles un Procurador Auxiliar, quien será quien le asesore independientemente de cual sea su situación, y en su caso les represente ante las autoridades del Trabajo correspondientes.

Lo anterior para que los Procuradores Auxiliares se conviertan en sus defensores, quienes les brindaran la ayuda necesaria de forma totalmente gratuita, por lo que estarán obligados a reclamar ante las autoridades del Trabajo los derechos que les asistan a los trabajadores.

Porque no es posible que los trabajadores aun después de haber sido despedidos injustificadamente aun tuvieran que pagar parte de lo que le corresponde por Ley, a un licenciado en Derecho por sus servicios, cuando el Estado ha creado instituciones para ello.

Por ello es necesario la posible reforma al artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo, y que al reformarse dicho artículo obligaría a las Procuradurías sean federales o locas a tener personal que actúan como Procuradores Auxiliares más preparados y con estudios que los respalden para ocupar dicho cargo.

Otra de las posibles causas que resulta benéficas la posible reforma al artículo 533 de Ley Federal del Trabajo simplemente, es que así lo exige la actual situación del país creemos que han quedado muy atrasados los cambios que desde hace mucho tiempo requiere nuestra Ley reglamentaria.

No es posible que nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 aun contenga los mismos requisitos para desempeñarse como Procurador Auxiliar, es necesario que se hiciera la posible reforma que se propone por todas las causas antes mencionadas y que sin duda nos ayudaría en mucho para actualizar todos aquellos retrasos que aun subsisten en nuestra Ley reglamentaria.

Además al ser la Ley Federal y con la posible reforma conllevaría a que todas la Procuradurías modificaran sus reglamentos y así establecer requisitos en donde se les exija que dichos funcionarios estén debidamente titulados y que cuenten con experiencia, asimismo que los Procuradores Auxiliares posean los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo, con lo cual se garantice que todos los trabajadores que requieran dichos servicios estén seguros que los funcionarios que los asesoren han de ser quienes han aprobado los criterios que han establecido las Procuradurías, medios como exámenes, casos prácticos cursos de actualización de Derecho del Trabajo, todo ello para garantizar que la clase económicamente débil tenga la certeza

y la seguridad de que contara con una buena asesoría y en su caso representación ante las autoridades laborales.

4.3 Requisitos que deben satisfacer los Procuradores Auxiliares.

"Artículo 533. Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior. Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una práctica profesional no menor de seis meses.

Con los requisitos que se proponen en el proyecto de reforma a dicho artículo se trata de garantizar que los Procuradores Auxiliares se actualicen con las necesidades económicas políticas y sociales que nuestro país atraviesa, en donde dichos funcionarios deben estar preparados con los cambios mencionados garantizando que aquellos trabajadores que requieran de los servicios de los Procuradores Auxiliares les ayudaran en sus problemas laborales que enfrenten con los patrones.

Por lo que se refiere a la fracción I que se establece "Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos".

Lo anterior se entiende que se siga estableciendo este requisito porque para poder desempeñar esta función de Procurador Auxiliar se es necesario que aquella persona que ocupe esta función tan importante tenga la capacidad de ejercicio y que esta solo se adquiere con la mayoría de edad y que también ser mexicano, porque sólo las personas mexicanas están más enteradas de la situación económica política y social y conocen más las instituciones encargadas de la impartición de Justicia Laboral.

Por lo que se refiere a la fracción IV, que establece "No pertenecer al Estado eclesiástico, y."

En este punto también estamos totalmente de acuerdo en que se siga teniendo como requisitos por ser la religión un tema muy especial y que se

podría confundir con los conceptos de justicia, por ello es importante este requisito.

Por lo que se refiere a la fracción V, que estable " No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal."

Lo anterior se entiende y en que se siga estableciendo este requisito ya que lo que se pretende es que las personas que realicen la función de Procurador Auxiliar deban ser gente que no presente ningún tipo de problema social por ello es importante seguir conservando este requisito para dicha función.

Por lo que se refiere a la posible propuesta de reforma que se estableciera como requisitos, "Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una practica profesional no menor de seis meses."

Lo anterior porque si bien es cierto que el Derecho Laboral es eminentemente social, en nuestra opinión esa no es una justificada razón para que nuestra Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional inciso "A" sólo establezca los requisitos establecidos en el artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo se ha de dejar en el olvido este artículo, ya que comparando a los Procuradores Auxiliares con los Defensores en el área civil y penal, es de verse que estos Defensores de Oficio reúnen ciertos requisitos para desempeñar dicha función, y es por ello que consideramos que, también en el área del Derecho del Trabajo es importante que los Procuradores Auxiliares sean Licenciados en Derecho y que estén y que cuente con título legalmente expedido de Licenciado en Derecho, con lo cual se garantiza que estos funcionarios estén bien preparados y que tengan los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo.

Por todo lo anteriormente expuesto es necesario la posible reforma al multicitado artículo de nuestra Ley Laboral, también porque se debe exigir que las instituciones encargadas de brindar ayuda a toda la clase trabajadora, ya

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

podría confundir con los conceptos de justicia, por ello es importante este requisito.

Por lo que se refiere a la fracción V, que estable "No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal."

Lo anterior se entiende y en que se siga estableciendo este requisito ya que lo que se pretende es que las personas que realicen la función de Procurador Auxiliar deban ser gente que no presente ningún tipo de problema social por ello es importante seguir conservando este requisito para dicha función.

Por lo que se refiere a la posible propuesta de reforma que se estableciera como requisitos, "Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una practica profesional no menor de seis meses."

Lo anterior porque si bien es cierto que el Derecho Laboral es eminentemente social, en nuestra opinión esa no es una justificada razón para que nuestra Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional inciso "A" sólo establezca los requisitos establecidos en el artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo se ha dejado en el olvido este artículo, ya que comparando a los Procuradores Auxiliares con los Defensores en el área civil y penal, es de verse que estos Defensores de Oficio reúnen ciertos requisitos para desempeñar dicha función, y es por ello que consideramos que, también en el área del Derecho del Trabajo es importante que los Procuradores Auxiliares sean Licenciados en Derecho y que estén y que cuente con título legalmente expedido de Licenciado en Derecho, con lo cual se garantiza que estos funcionarios estén bien preparados y que tengan los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo.

Por todo lo anteriormente expuesto es necesario la posible reforma al multicitado artículo de nuestra Ley Laboral, también porque se debe exigir que las instituciones encargadas de brindar ayuda a toda la clase trabajadora, ya

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que cada trabajador con los impuestos que paga al Estado y que este distribuye a estas instituciones para sufragar los gastos del personal de que se apoya para poder realizar las tareas encomendadas en beneficio de la clase trabajadora, es por ello que estas instituciones deben contar con personal que estén bien preparado y apto para desempeñar todas las tareas encomendadas por la Ley y que con ello se garantizaría que los Procuradores Auxiliares realicen una buena representación de los trabajadores y sindicatos que así lo soliciten.

Asimismo, considero que este esfuerzo plural e incluyente de discusión y organización de la clase trabajadora, con la suma de todos los demás grupos, sectores y clases populares de la sociedad, debe reproducirse en lo inmediato para avanzar en el desarrollo de un mejor nivel de vida para la clase trabajadora, cuyos ejes mínimos en lo inmediato serían.

Derecho al empleo, salario constitucional, auténtica libertad sindical y defensa del constitucionalismo social, particularmente de la Legislación Social del Trabajo.

Es por ello que resulta importante este posible proyecto de reforma al multicitado artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo, que con ello se garantizará que los Procuradores Auxiliares cumplan dignamente sus tareas encomendadas por la Ley Laboral.

Es importante mencionar que es un buen momento para tomar en cuenta este proyecto de reforma por todo lo que se habla de la reforma a la Ley Laboral. Y que así lo han comentado los sectores empresariales y los mismos trabajadores.

Es por ello que resulta importante este proyecto de reforma que sin duda sería un gran avance en beneficio de la clase trabajadora.

Con el posible proyecto de reforma a tan mencionado artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo se ha de actualizar en las necesidades que requiere nuestro país.

Por lo cual creemos que nuestra Ley Federal del Trabajo ya requiere de cambios que actualicen realmente las necesidades de la clase trabajadora ya que, esta clase es la más perjudicada en las relaciones de trabajo ya no es posible que se piense como sé penso en su momento en que el legislador de 1970 realiza modificaciones a esta Ley Federal, y que bien podemos decir que si en su tiempo fue un gran avance, pero que hoy en día las necesidades son totalmente distintas y que se requiere de cambios que garanticen una buena representación de los trabajadores ante las autoridades encargadas de la impartición de justicia laboral.

Es por ello que creemos que no se está de acuerdo con el contenido del actual artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo.

Es necesario la posibilidad de este proyecto de reforma al artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo para que se actualicen las necesidades de los sectores empresariales y de la clase trabajadora, así como de los cambios económicos, políticos y sociales.

Por lo que se refiere a la posibilidad que los Procuradores Auxiliares tengan una práctica profesional no menor de seis meses como posible propuesta a la reforma del artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo, es porque con ello se tendría la seguridad de que dichos funcionarios podría entender cualquier problema que les planteara ya sea un trabajador o bien un sindicato y lo más importante es que podrían ayudarles a darles una solución a sus problemas o bien también en el supuesto de que con motivo de que se presenten trabajadores que hayan sido despedidos injustificadamente y sus patrones no quieran indemnizarlos como lo establece la Ley, tendría que representarlos en juicio ante las autoridades del trabajo llamadas Juntas sea Federal o bien local de Conciliación y Arbitraje en los llamados juicios

ordinarios, así como en los juicios especiales o bien, en los las juicios de naturaleza económicas que son los más comunes que se presentan entre los principales necesidades de la clase trabajadora, por todo ello resulta importante esta posible reforma a este artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo.

4.4 Los Procuradores Auxiliares deberán aprobar la evaluación de conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo que determine cada Procuraduría, con lo cual les permita una mejor representación en beneficio de los trabajadores.

Es importante que cada Procuraduría de la Defensa del Trabajo, sea Federal o bien local cuente con un programa que se deba incluir en sus reglamentos, en el cual se establezca una serie de programas para evaluar a los Procuradores Auxiliares y que con ello se vean exigidos que dichos servidores cuenten con los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo como pueden ser:

Cursos donde se les capacite en todo aquello que tenga relación a las funciones que desarrollan o bien pudiendo establecer un sistema de actualización en materia del Derecho del trabajo, todo lo anterior para poder garantizar que los Procuradores Auxiliares estén aptos para afrontar cualquier asunto que les sea presentado por los trabajadores o bien los sindicatos que así lo soliciten.

Otro de los motivos por lo cual es necesario que las Procuradurías de la Defensa del Trabajo sea federal o local cuenten con programas en donde se les exija a los Procuradores Auxiliares, que tienen la capacidad para poder asesorar a los trabajadores o sindicatos, es porque muchos de los trabajadores depositan en ellos la confianza, en estos funcionarios muchos años de prestar sus servicios para determinada empresa y se ven la necesidad de requerir tan mencionada ayuda legal y que bien los represente

ante las autoridades correspondientes para reclamar los derechos que han generado en su vida como parte activa de la empresa.

O que simplemente requiera de una asesoría para poder determinar la situación en que se encuentre el trabajador, así poder determinar que opciones pudiera tener y las posibles alternativas o soluciones para cada caso en particular.

Por lo anterior es necesario que las Procuradurías de la Defensa del Trabajo tenga gente bien preparada y con ello se garantice el buen desempeño de dicha institución por medio de sus Procuradores Auxiliares.

Bien otra de las causas de que dicha institución cuente con programas de evaluación que deberán aprobar todos y cada uno de los Procuradores Auxiliares, es porque hoy en día la mayoría de las instituciones han decaído en la credibilidad por parte de los ciudadanos, es por ello que también, con estos programas se actualizaría a todos los Procuradores Auxiliares y ayudaría a que los ciudadanos o más bien la clase trabajadora confiara en que los prestadores de servicios, que los han de asesorar o en su caso representar en juicio tendrán los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo.

Por lo que mencionaremos que en el reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal dispone en su artículo 12 como uno de los requisitos para poder desempeñar el puesto de Procurador Auxiliar aprobar la evaluación de conocimientos que determine la Procuraduría.

En lo que se refiere a este requisito vemos que en la Procuraduría del Distrito Federal si lo establece, pero como es sabido no se lleva a cabo no existe tal requisito basta con que sea aceptado por dicha institución, y podrá desempeñarse como Procurador Auxiliar.

Es importante que realmente se lleve a cabo con dicha disposición para que con ello se tenga la certeza jurídica, que por lo regular siempre existe en todos los trabajadores que se ven en la necesidad de requerir los

servicios de la Procuraduría, y que esta a su vez les asigne un Procurador para que dicho trabajador reciba la asesoría necesaria al caso concreto.

Por ello es que creemos que existe la necesidad de que cada Procuraduría aplique lo establecido por el artículo 12 de su reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, ya que por lo que se refiere a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a nivel Federal, en su reglamento no existe disposición alguna en donde se exija que los Procuradores Auxiliares deban aprobar alguna evaluación de conocimientos de Derecho del Trabajo.

Por lo podríamos citar algunos ejemplos en donde el trabajador requiere de asesoría legal laboral por ejemplo:

Trabajadores que han sido despedidos injustificadamente, y que por consecuencia deciden seguir un juicio ante las autoridades encargadas de la impartición de justicia laboral, como lo son las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que bien pueden ser Federal o Local tratándose de la competencia de cada una de las autoridades, en donde el trabajador al llegar a su primera audiencia de conciliación y en donde las autoridades del trabajo exhortan a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio, aplicando un criterio en donde ambas partes sedan derecho para llegar al arreglo como lo es del 50% y prestaciones y es ahí en donde el Procurador Auxiliar debe poner en práctica sus conocimientos de Derecho del Trabajo para poder asesorar al trabajador y poder orientarlo sobre lo que más le conviene al trabajador sobre si debe aceptar el arreglo conciliatorio o no, es por ello que cada Procuraduría debe exigir los requisitos que establece su reglamento.

Con lo anterior si estaremos seguros de que cada trabajador que requiera de los servicios de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, estará asesorado debidamente y que podrá ser asistido debidamente en sus problemas de carácter laboral y podrá llegar a tener una solución favorable a su problema con su patrón.

Con ello tratar de que todo aquel trabajador que requiera de los servicios de la Procuraduría tenga la confianza y la credibilidad de que dicha Institución le ha de garantizar de que, quien le asesore o bien, le represente ante las autoridades encargadas de la Impartición de Justicia Laboral, será una Licenciado en Derecho y que cuentas con los conocimientos necesarios de Derecho y que para ello también ha sido evaluado mediante los programas que ha de establecer cada Procuraduría para una eficaz asesoría y en su caso una buena representación ante las autoridades del trabajo.

Lo anterior por tratarse de una Institución necesaria para la clase trabajadora y como es, sabido por carecer de los medios económicos para la mayor parte de esta clase, por ello la necesidad de los Procuradores Auxiliares, por ser estos los abogados a que tienen derecho todos los trabajadores, ya que al ser el Estado quien destine un presupuesto para sufragar los salarios de dichos funcionarios, es por ello que deben estos funcionarios ser evaluados por cada procuraduría para realizar de manera eficaz las tareas establecidas por la Ley.

Todo lo anteriormente expuesto es necesario y que, si esta al alcance de las Instituciones y que los reglamentos si lo contemplan por lo menos en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, pero que raras veces se llevan a la practica.

Por lo que es falta de cuidado o más bien falta de responsabilidad de las personas encargadas de estas obligaciones llevarlas a cabo y que por lo siguiente se les esta causando un gran daño a todas aquellas personas que requieren los servicios de dichos funcionarios Públicos llamados Procuradores Auxiliares en perjuicio de la clase trabajadora.

Que además afirmar decir que la actual situación económica, política y social de nuestro país así lo exige, ya que no es posible que se siga aplicando el criterio del legislador de los años setenta, en donde era otra la problemática de los trabajadores.

Hoy en día hay muchos avances en todas las áreas y disciplinas y se han quedado muy atrás las muchas necesidades que necesita nuestra Ley Federal del Trabajo en donde el Presidente de la República ha manifestado una reforma a la Ley Federal del Trabajo y que hasta el día de hoy esa reforma no se ha llevado a cabo, sólo se habla de los muchos problemas de los trabajadores, pero no hay alguna solución, por lo que existe la necesidad ya antes mencionada de acreditación de conocimientos que establezca cada Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. Es evidente que nuestra Ley Federal del Trabajo requiere de cambios que establezcan nuevas forma de trabajar por parte de las Procuradores Auxiliares.

SEGUNDA. Nos hemos percatado en nuestra investigación que tanto en las legislaciones de Veracruz, así como en la de Yucatán fueron fundamentales para que naciera la Ley laboral a nivel Federal y que contribuyeron a la creación de muchas Instituciones que favorecieron a la clase trabajadora y que por consiguiente ayudara a prestar ciertos servicios como una medida de defensa y poder equilibrar los factores de la Producción con la fuerza de trabajo.

TERCERA. Hemos encontrado que en Ley Federal del Trabajo de 1931 siendo la primera Ley que plasma los derechos humanos reconocidos por esta ley, por consiguiente y que en donde nace la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y en consecuencia los Procuradores Auxiliares y que estableció requisitos mínimos para desempeñar dichas funciones.

CUARTA. El Constituyente de Querétaro tuvo el gran mérito histórico de reformar e incorporar como ley fundamental del país el decálogo de los principales derechos laborales de los trabajadores de aquella época, en los marcos de un estado social de derecho, un país capitalista. Después de 84 años, si bien algunos de esos derechos, fueron enormemente limitados con las posteriores reformas a la propia Constitución y en la Ley Federal del trabajo de 1931 y 1970 hoy existen la necesidad de que en algunos aspectos nuestra Ley Federal del Trabajo sea reformada para seguir garantizando la defensoria y poder asesorar a los trabajadores que así lo requieran.

QUINTA. Por lo que se refiere a la Ley Federal del Trabajo de 1970 que, dispone requisitos absoletos para poder desempeñar la función de

Procurador Auxiliar, en donde sólo se requieren como requisitos contar con el sexto semestre o bien haber concluido el tercer año de la Licenciatura de Derecho.

SEXTA. Existe la posibilidad que hoy en día un trabajador pueda no estar debidamente asesorado y que por siguiente este en peligro muchos años de trabajo o quizá de toda una vida por encontrarse nuestra Ley Federal del Trabajo no ajustada a los cambios que requiere nuestro país.

SEPTIMA. En la presente investigación fue importante saber los conceptos de patrón, trabajador, relación laboral y de la clase de procedimientos ya que al hablar de Procuradores Auxiliares forzosamente es necesario porque simplemente son Defensores de Oficio en el área del Derecho del Trabajo y que son ellos los encargados de manejar todos estos conceptos como principales.

OCTAVA. Es importante haber hablado de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo porque es aquí donde encontramos la naturaleza jurídica de los Procuradores Auxiliares, así como del artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo.

NOVENA. Es importante recalcar que el artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo desde 1970, sigue igual, ya que en ese año eran diferentes las circunstancias que vivían nuestro país.

DECIMA. Con el proyecto de reforma al artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo se ha de garantizar que los Procuradores Auxiliares tenga los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo.

DECIMA PRIMERA. Nuestro país vive una situación económica, política y social muy diferente a los años de 1931, que fue cuando es creada la primera Ley Federal del Trabajo y muy distinta a la del año de 1970 tiempo que son y hay muy diferentes circunstancias de vida en nuestro país circunstancias que los legisladores tomaron en consideración para establecer

los requisitos para desempeñarse como Procurador Auxiliar y que así lo exigía las necesidades de ese tiempo.

DECIMA SEGUNDA. Por lo que se refiere a las actuales circunstancias que vive nuestro país es necesario la reforma que proponemos dada la problemática que vive la clase económicamente débil como lo es la clase trabajadora.

DECIMA TERCERA. También otra de las causas por lo que es necesario la reforma al artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo, es porque los programas de estudios de las Universidades tienen como asignatura la materia de Derecho del Trabajo en los últimos semestres de la licenciatura en derecho, y como es sabido que uno de los requisitos para desempeñarse como Procurador Auxiliar, es haber concluido el tercer año o bien el sexto semestre de la licenciatura en Derecho, por lo que cualquier persona que cumpla dicho requisito podría desempeñar dicha función y con nuestro proyecto de reforma se garantizaría que dicha persona tenga los conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo.

DECIMA CUARTA. Por lo que se refiere a lo propuesto para que se tenga una práctica profesional no menor de seis meses, es para que se garantizase que realmente se tenga la capacidad de poder asesorar o bien en su caso representar a los trabajadores o sindicatos ante las autoridades encargadas de la impartición de Justicia Laboral y con ello el Procurador Auxiliar conozca de Procedimientos Ordinarios, Especial y de los de Naturaleza Económica, estos por ser los más comunes que se presente ante las Juntas Federales o bien sean Locales de Conciliación y Arbitraje.

DECIMA QUINTA. Comparando a los Procuradores Auxiliares con los Defensores de Oficio en otras áreas como en Civil o bien Penal, aquí si se establece como requisito indispensable contar con título de Licenciado en Derecho legalmente expedido, entonces porque en el área del Derecho del Trabajo no exigir que los Procuradores Auxiliares forzosamente sea requisito

Indispensable contar con título legalmente expedido de Licenciado en Derecho para garantizar que dichas funcionarios cuenten con conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo.

DECIMA SEXTA. Este proyecto de reforma es con la finalidad de que se satisfaga las necesidades creadas en la actualidad que presenta nuestro país y poder equilibrar la fuerza de trabajo que es lo único que puede ofrecer la clase trabajadora para poder satisfacer sus necesidades frente a los dueños de los medios de producción como lo son los patrones y con ello se garantice una mejor representación en beneficio de los trabajadores en las circunstancias económicas, políticas y sociales.

DECIMA SEPTIMA. Se habla de reforma a la Ley Laboral, pero sólo se habla por parte del Secretario del Trabajo, pero no se dice cuales serían los cambios y cuales serían los beneficios y para quienes, además muchas inconformidades por grupos opositores al cambio de la misma Ley, pero creemos que los cambios son muchos y muy necesarios como lo establece nuestro proyecto de reforma al multicitado artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA OCTAVA. Es por ello y basándose en la presente investigación que proponemos como posible proyecto del artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente forma:

Requisitos que deben satisfacer los Procuradores Auxillares.

" Artículo 533. Los Procuradores Auxillares deberán satisfacer los requisitos siguientes señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior. Tener Título Legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una practica profesional no menor de seis meses.

Los Procuradores Auxillares deberán aprobar la evaluación de conocimientos necesarios de Derecho del Trabajo que determine cada

Procuraduría, con lo cual les permita una mejor representación en beneficio de los trabajadores."

102

BIBLIOGRAFIA GENERAL

DOCTRINA.

1. - Alvarado Larios, Ana María. Temas Selectos de Derecho Laboral. Ed, Addison Wesley Longman. México, 1999.
2. - Barajas Montes de Oca, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1985.
3. - Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, 2ª Edición, Ed. Trillas, México, 1989.
4. - Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo, Ed, Oxford University Press, México, 2000.
5. - Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo I, Ed, Trillas, México, 1992.
6. - Cavazos Flores, Baltazar. Las quinientas preguntas más usuales sobre temas laborales 3ª Edición, Ed, Trillas, México, 1992.
7. - Cavazos Flores, Baltazar. Derecho del Trabajo I, Ed, Trillas, México, 1992
8. - Cavazos Flores, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral 9ª Edición, Ed, Trillas, México, 1998.
9. - Caballinas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral tomo I, Ed, el grafito impresores, Buenos Aires, Argentina.
10. - Davalos Morales, José. Derecho del Trabajo 5ª Edición, Ed, Porrúa, México, 1994.
11. - Davalos Morales, José. Tópicos Laborales, Ed, Porrúa, México, 1999.

12. - Davalos Morales, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ed, Porrúa, México, 1988.
13. - De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo tomo I, 18ª Edición, Ed, Porrúa, México, 1991.
14. - De Buen Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Ed, Porrúa, México, 1991.
15. - De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, 8ª Edición, Ed, Porrúa, México, 1991.
16. - Garrido Ramón, Alena. Derecho Individual del Trabajo, Ed, Oxford University Press, México, 1998.
17. - Guerrero, Euquerio. Derecho del Trabajo, 16ª Edición, Ed, Porrúa, México, 1990.
18. - Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo 18ª Edición, Ed, Porrúa, México, 1994.
19. - J. Kaye, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivos del Trabajo, Ed, Themis, México, 1995.
20. - Krotoschin, Ernesto. Tratado Practico de Derecho del Trabajo 14ª Edición, Ed, De Palma, Buenos Aires, Argentina.
- 21.- Muñoz Roman, Roberto. Derecho del Trabajo I, Ed, Porrúa, México, 1981.
- 22.- Muñoz Roman, Roberto. Derecho del Trabajo II, Ed, Porrúa, México, 1983.
- 23.- Ramírez Fonseca, Francisco. Obligaciones y Derechos de los patrones y trabajadores, Ed, Pac, México, 1985.

- 24.- Russomano Mozart, Victor. El Empleado y el empleador, Ed, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982.
- 25.- Salmoran de Tamayo, María Cristina. Breviario Popular del Derecho del Trabajo Mexicano, Ed, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1958.
- 26.- Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo, Ed, Trillas, México, 1991.
- 27.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Ed, Porrúa, México, 1993.
- 28.- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Derecho del Trabajo, Ed, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1997.

LEGISLACION CONSULTADA.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed, Porrúa, México, 2002.
- 2.- Legislación Laboral de Yucatán.
- 3.- Legislación Laboral de Veracruz.
- 4.- Ley Federal del Trabajo, Ed, Porrúa, México, 1931.
- 5.- Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Ed, Trillas, México 1970.
- 6.- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

7. - Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, Publicada 1º de Junio del 2000, en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

"OTRAS FUENTES."

1. - Cervantes Sánchez, Enrique. Instrumentos de Consulta. Ed. Inventario del Fondo Departamento Autónomo del Trabajo. Expediente. 562
2. - De Pina Vara, Rafael. Diccionario de Derecho. Ed, Porrúa, México, 1996.
3. - Diccionario de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Ed, Ediciones de Palma, Buenos Aires, Argentina, 1983.
4. - Velez, Jaime. Inventario del grupo documental. Ed, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Serie 1 al 148.